**Istruzioni generali**

## Caro partecipante,

**grazie per il suo sostegno e la volontà di partecipare a questa indagine.**

Il Dipartimento di Psicologia Sociale presso la Goethe University di Francoforte (Germania), all’interno di una collaborazione internazionale che coinvolge università di diversi paesi, sta realizzando uno studio sulla percezione delle persone rispetto alla loro situazione lavorativa e sul loro diretto responsabile o superiore.

Risponda a tutte le domande in modo spontaneo e intuitivo. La prego di essere onesta/o – le domande riguardano soltanto la sua esperienza. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. E se ha una domanda non esiti a contattarmi: Lorenzo Avanzi – Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive: lorenzo.avanzi@unitn.it

Prima di cominciare, trova qui elencate alcune importanti informazioni sull’utilizzo dei suoi dati:

**Partecipazione volontaria**: la partecipazione a questa ricerca è volontaria. In qualunque momento e senza dare spiegazioni può ritirare il suo consenso alla partecipazione a questa ricerca senza alcun problema. È sufficiente interrompere la sua partecipazione. Può inoltre annullare il suo consenso al salvataggio dei suoi dati in ogni momento indicandolo nel box dei commenti al termine del questionario.

**Protezione della privacy dei dati:** i dati raccolti in questa ricerca non permettono nessun collegamento tra le risposte date e la sua identità - i dati sono raccolti in forma anonima.

Lei ha il diritto di ritirare il suo consenso all’utilizzo dei suoi dati in ogni momento. Tuttavia, proprio perché raccogliamo e processiamo i dati in forma anonima, non possiamo risalire alle sue risposte contenute nella banca dati in modo retroattivo. Per questo, ci preme sottolineare che non ci sarà possibile cancellare i suoi dati in un secondo momento.

**Utilizzo dei dati** **in forma anonima**: i risultati e i dati di questa ricerca saranno utilizzati in pubblicazioni scientifiche. Ciò verrà fatto in forma anonima quindi nessun dato potrà essere collegato all’identità di una specifica persona. In caso di pubblicazione di questa ricerca, la totalità dei dati raccolti in forma anonima sarà messa a disposizione di altri ricercatori per mezzo di una banca dati online (Open Science Framework).

Cliccando sul pulsante “continua” conferma di acconsentire all’utilizzo dei suoi dati come descritto sopra e che la sua partecipazione è volontaria.

Grazie!

 Continua

Qui di seguito, le chiediamo di pensare al suo gruppo di lavoro e al suo responsabile (es. il suo diretto supervisore). **La preghiamo di concentrarsi sempre sullo stesso gruppo di lavoro e sullo stesso responsabile per il resto del questionario.**

Il responsabile del mio gruppo di lavoro …

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **COMPLETAMENTE IN DISACCORDO** | **COMPLETAMENTE D’ACCORDO** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 1. incarna ciò che il gruppo rappresenta
 | □ □ □ □ □ □ □ |
| 2. è rappresentativo dei membri del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 3. è un modello per il gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 4. è un esempio di ciò che significa essereun membro del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 5. promuove gli interessi dei membri del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 6. agisce come sostenitore del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 7. prende le difese del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 8. quando agisce ha a cuore gli interessidel gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 9. fa sentire le persone come se fosseroparte dello stesso gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 10. crea un senso di coesione all'interno del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 11. sviluppa il significato di ciò che vuoldire far parte del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 12. dà forma ai valori e agli ideali delgruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 13. progetta attività che tengono insieme ilgruppo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 14. organizza eventi che aiutano il gruppo afunzionare efficacemente | □ □ □ □ □ □ □ |
| 15. fornisce risorse strutturali utili per imembri del gruppo | □ □ □ □ □ □ □ |

Nella seguente sezione le chiediamo di valutare **l’interazione fra lei e il responsabile del suo gruppo (es. il suo diretto supervisore).** Per favore scelga l’opzione che più rispecchia la sua opinione.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 16. Sa quando il suo responsabile è soddisfattodi ciò che lei fa? | □**RARAMENTE** | □ | □ | □ | □ | □ □**MOLTO SPESSO** |
| 17. In che misura il responsabile comprende isuoi problemi e bisogni lavorativi? | □**PER NIENTE** | □ | □ | □ | □ | □ □**IN LARGA MISURA** |
| 18. In che misura il responsabile riconosce ilsuo potenziale? | □**PER NIENTE** | □ | □ | □ | □ | □ □**PIENAMENTE** |
| 19. Che possibilità ci sono che il responsabile utilizzi il suo potere per aiutarla a risolvere i suoi problemi lavorativi? | □**NESSUNA** | □ | □ | □ | □ | □ □**MOLTO ALTE** |
| 20. Che possibilità ci sono che il responsabile la possa tirare fuori dai problemi a suespese? | □ □**NESSUNA** | □ | □ | □ | □ □**MOLTO ALTE** |
| 21. Ha abbastanza fiducia nel responsabile da difendere e giustificare le sue decisioniquando lui non è presente per farlo? | □ □**PER NIENTE** | □ | □ | □ | □ □**DEL TUTTO** |
| 22. Come valuterebbe la relazione lavorativacon il suo responsabile? | □ □**MOLTO INEFFICACE** | □ | □ | □ | □ □**MOLTO EFFICACE** |

Nella seguente sezione le chiediamo **di valutare se stesso/a** per quanto riguarda il suo lavoro. Per favore scelga l’opzione che più rispecchia la sua opinione.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **COMPLETAMENTE IN DISACCORDO** | **COMPLETAMENTE D’ACCORDO** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 23. Sono sempre molto puntuale | □ □ □ □ □ □ □ |
| 24. Seguo sempre le regole moltoscrupolosamente | □ □ □ □ □ □ □ |
| 25. Aiuto volentieri i nuovi colleghi adorientarsi | □ □ □ □ □ □ □ |
| 26. Aiuto i colleghi che hanno carichi dilavoro pesanti | □ □ □ □ □ □ □ |
| 27. Informo prontamente i miei colleghi esuperiori quando non sono in grado di andare al lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |

La seguente sezione riguarda la **sua soddisfazione per l’attuale lavoro**. Per favore scelga l’opzione più appropriata per lei.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **COMPLETAMENTE IN DISACCORDO** | **COMPLETAMENTE D’ACCORDO** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 28. In generale, sono molto contento di questolavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 29. Sono solitamente soddisfatto del tipo dilavoro che svolgo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 30. Sono soddisfatto della mia sicurezzalavorativa | □ □ □ □ □ □ □ |
| 31. Sono soddisfatto dello stipendio e dellaquantità di benefit che ricevo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 32. Sono soddisfatto delle persone con cuiinteragisco e lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 33. Sono soddisfatto del grado di rispetto e deltrattamento che ricevo da parte del mio superiore | □ □ □ □ □ □ □ |

Per favore scelga l’opzione più appropriata per lei.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **COMPLETAMENTE IN DISACCORDO** | **COMPLETAMENTE D’ACCORDO** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 54. Mi identifico con la mia organizzazione | □ □ □ □ □ □ □ |
| 55. Mi identifico con il mio responsabile | □ □ □ □ □ □ □ |
| 56. Mi identifico con il mio gruppo di lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 57. Mi considero parte del mio gruppo dilavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 58. Sono lieto di lavorare in questo gruppo dilavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 59. Sento un forte legame con i colleghi delmio gruppo di lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **COMPLETAMENTE IN DISACCORDO** | **COMPLETAMENTE D’ACCORDO** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 60. Sono abbastanza fiducioso che il mio responsabile cercherà di trattarmi semprein modo equo | □ □ □ □ □ □ □ |
| 61. Il mio responsabile non cercherebbe mai di ottenere un vantaggio ingannando ilavoratori | □ □ □ □ □ □ □ |
| 62. Ho piena fiducia nell'integrità del mioresponsabile | □ □ □ □ □ □ □ |
| 63. Provo un forte senso di fedeltà verso il mioresponsabile | □ □ □ □ □ □ □ |
| 64. Sosterrei il mio responsabile in caso diemergenza | □ □ □ □ □ □ □ |
| 65. Sono combattuto nel dimostrare lealtà almio capo | □ □ □ □ □ □ □ |

Per favore indichi quanto frequentemente le capita di mettere in atto i seguenti comportamenti al lavoro.

Quanto spesso le capita di …

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **MAI** | **SEMPRE** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 66. pensare ad idee innovative per affrontareper questioni difficili? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 67. cercare nuovi metodi/tecniche ostrumenti di lavoro? | □ □ □ □ □ □ □ |

|  |  |
| --- | --- |
| 68. trovare soluzioni originali per iproblemi? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 69. adoperarsi per ottenere sostegno per leidee innovative proposte? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 70. ricevere approvazione per le sue ideeinnovative? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 71. rendere entusiaste le figure importantidell'organizzazione per le sue idee innovative? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 72. trasformare idee innovative in utiliapplicazioni? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 73. introdurre idee innovative nell’ambientedi lavoro in modo sistematico? | □ □ □ □ □ □ □ |
| 74. apprezzare l'utilità di idee innovative? | □ □ □ □ □ □ □ |

Nella seguente sezione, valuti se e in che misura il suo lavoro la influenza. Per favore scelga l’opzione che ritiene più appropriata.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **MAI** | **POCHE VOLTE****ALL’ANNO****O MENO** | **UNA VOLTA AL MESE O MENO** | **POCHE VOLTE AL MESE** | **UNA VOLTA ALLA SETTIMANA** | **ALCUNE VOLTE ALLA SETTIMANA** | **OGNI GIORNO** |
|  | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 75. Mi sento emotivamente sfinitodal mio lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 76. Mi sento sfinito alla fine di unagiornata di lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 77. Mi sento stanco quando mi alzo la mattina e devo affrontare un'altra giornata dilavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 78. Mi sento esaurito dal miolavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 79. Sono frustrato dal mio lavoro | □ □ □ □ □ □ □ |
| 80. Credo di lavorare troppoduramente | □ □ □ □ □ □ □ |
| 81. Sento di non farcela più | □ □ □ □ □ □ □ |
| 82. Mi pare che lavorare tutto ilgiorno a contatto con la gente mi pesi | □ □ □ □ □ □ □ |
| 83. Lavorare direttamente a contatto con la gente mi creatroppa tensione | □ □ □ □ □ □ □ |

Scenari – Situazioni Lavorative

Nella seguente sezione, le verrà chiesto di esprimere una sua valutazione rispetto ad alcune situazioni lavorative, brevemente descritte.

Per favore, analizzi ogni situazione sia dal punto di vista del gruppo di lavoro che del suo responsabile e risponda alle domande.

Scenario 1

Immagini che il suo responsabile voglia aumentare la modalità smart working (lavoro da remoto) per il vostro gruppo di lavoro in modo da dare maggiore flessibilità lavorativa ai membri del gruppo e l’opportunità di lavorare da casa per ridurre il tempo perso negli spostamenti casa/lavoro.

Quanto è probabile che il suo responsabile agisca come descritto nelle differenti situazioni riportate di seguito? La prego di fornire una valutazione per ognuna delle quattro alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 assolutamente improbabile |  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 estremamente probabile/ certo |
| Il responsabile lavora con tutti i membri del gruppo per creare un nuovo modo di lavorare e comunicare all’interno del gruppo che sia di supporto per il lavoro da remoto e dà l’esempio per mettere in atto questo nuovo approccio.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile assume un professionista nel settore del lavoro da remoto e lascia che sia lui a sviluppare nuove modalità per il lavoro da remoto e una nuova strategia di comunicazione per il gruppo. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile sviluppa in maniera autonoma un nuovo ambiente di lavoro da remoto e una nuova strategia di comunicazione per il gruppo, perché considera questa attività una sua responsabilità come leader del gruppo. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile chiede a ciascun membro del gruppo di lavoro di elaborare individualmente delle idee su come poter adattare il proprio ambiente di lavoro e la comunicazione alle nuove modalità di lavoro da remoto  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Scenario 2

Immagini che la sua azienda si trovi in seri problemi a causa della forte concorrenza di mercato e che il suo gruppo di lavoro sia chiamato a ridurre i costi ed aumentare la produttività.

Quanto è probabile che il suo responsabile agisca come descritto nelle differenti situazioni riportate di seguito? La prego di fornire una valutazione per ognuna delle quattro alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 assolutamente improbabile | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 estremamente probabile/ certo |
| Il responsabile chiede a ciascun membro del gruppo di elaborare individualmente delle idee su come si potrebbero ridurre i costi e fa in modo che ciascun membro del gruppo affronti il problema come meglio crede. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile indice una riunione pomeridiana con il gruppo di lavoro in cui discutere assieme le strategie per affrontare la nuova situazione. Successivamente, si incontra con i propri responsabili per difendere il budget e gli interessi del gruppo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile chiede al personale delle risorse umane (HR) di identificare i membri del gruppo che risultano meno produttivi e di utilizzare questa informazione come base per il piano di riduzione dei costi del gruppo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile rimuove dall’incarico i membri del gruppo che possono diventare una minaccia per la sua leadership in questo momento di difficoltà. |  |  |  |  |  |  |  |

Scenario 3

Immagini che la sua azienda abbia subito una riorganizzazione interna. Di conseguenza, il suo gruppo di lavoro deve integrare numerosi nuovi membri.

Quanto è probabile che il suo responsabile agisca come descritto nelle differenti situazioni riportate di seguito? La prego di fornire una valutazione per ognuna delle quattro alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 assolutamente improbabile | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 estremamente probabile/ certo |
| Il responsabile sviluppa autonomamente una nuova visione per il gruppo e poi lo comunica a tutti i membri del gruppo in un incontro aperto |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile organizza una giornata dedicata alla discussione con l’intero gruppo di lavoro per offrire ai vecchi e nuovi membri del gruppo la possibilità di esprimere la loro opinione sul cambiamento e di sviluppare un’intesa comune per il nuovo gruppo di lavoro. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile invita un membro del dipartimento delle risorse umane (HR) per gestire una sessione di team building\* con il gruppo per integrare i nuovi membri. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile discute con i vecchi e nuovi membri del gruppo individualmente per farsi un’idea di ciò di cui ciascun membro del gruppo di lavoro ha bisogno per adattarsi alla nuova situazione e utilizza queste discussioni per sviluppare piani per cambiare il lavoro di ciascun membro.  |  |  |  |  |  |  |  |

\* Insieme di attività dirette a stabilire un clima di fiducia e di collaborazione tra i componenti di un gruppo

Scenario 4

Immagini che il tema della responsabilità sociale sia diventata una questione importante all’interno della sua azienda (ad esempio la riduzione dei rifiuti o l’agire in modo etico). Per promuovere questo tema nel suo gruppo l’azienda ha dato al suo responsabile dei soldi extra da spendere e lui deve ora decidere quali progetti finanziare.

Quanto è probabile che il suo responsabile agisca come descritto nelle differenti situazioni riportate di seguito? La prego di fornire una valutazione per ognuna delle quattro alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 assolutamente improbabile | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 estremamente probabile/ certo |
| Il responsabile autorizza il dipartimento risorse umane (HR) a individuare progetti che sono di uso comune in altri dipartimentie li assegna al personale per implementarli. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile identifica quali tematiche sociali il gruppo vorrebbe promuovere e lavora assieme al gruppo per implementare questi progetti con l’aiuto di gruppi esterni di pertinenza (ad esempio enti di beneficienza)  |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile ingaggia degli imprenditori sociali che conosce personalmente per tenere un seminario sulla responsabilità sociale nel suo dipartimento. |  |  |  |  |  |  |  |
| Il responsabile chiede individualmente alle persone del dipartimento cosa vorrebbero fare e fa in modo che ciascun membro del gruppo di lavoro attui la propria proposta e contribuisca al piano di responsabilità sociale. |  |  |  |  |  |  |  |

Differenze di status

In molti gruppi di lavoro, specialmente in quelli più numerosi, alcune persone hanno una posizione all’interno del gruppo superiore agli altri (ad esempio, membri del gruppo che lavorano da più tempo o che hanno più esperienza o competenza). Questo status superiore potrebbe risultare nell’essere più influenti nel processo decisionale del gruppo o nel godere di alcuni privilegi (ad esempio un ufficio più spazioso).

Considerando il suo gruppo, pensa che ci siano differenze di questo tipo?

Per favore, barri la casella che ritiene più appropriata

O no, tutti hanno lo stesso status.

O ci sono alcune piccole differenze che, tuttavia, non influenzano le nostre attività quotidiane.

O sì, ci sono alcune differenze.

O sì, c'è una chiara gerarchia con alcuni membri del gruppo a un livello inferiore e altri a un livello superiore.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Per piacere, barri la casella che ritiene più appropriata | …inferiore alla media1 | 2 | 3 | …nella media4 | 5 | 6 | …sopra la media7 |
| Considerando la sua posizione nel gruppo, lei si considera.. |  |  |  |  |  |  |  |

In che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Per piacere, barri la casella che ritiene più appropriata | Completamente in disaccordo1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Completamente in accordo7 |
| All’interno del nostro gruppo tutti possono diventare dei membri con una posizione superiore acquisendo competenza e lavorando duramente. |  |  |  |  |  |  |  |
| Nel nostro gruppo di lavoro le differenze di status sono legittime e si basano sulle competenze o sul contributo di ciascun membro |  |  |  |  |  |  |  |
| Le differenze di status che esistono nel nostro gruppo sono stabili e non soggette a cambiamento |  |  |  |  |  |  |  |

Elaborazione delle informazioni sui compiti da eseguire

Lo scambio e l’elaborazione di informazioni è molto rilevante per molti compiti svolti dal gruppo. Per favore valuti il suo gruppo di lavoro rispetto alla capacità di scambiare ed elaborare informazioni sui compiti da eseguire.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I membri del mio gruppo di lavoro… | Completamente in disaccordo1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Completamente in accordo7 |
| …si completano l’un l’altro condividendo apertamente le loro conoscenze |  |  |  |  |  |  |  |
| …considerano con attenzione i punti di vista di tutti con l’obbiettivo di trovare soluzioni ottimali  |  |  |  |  |  |  |  |
| … considerano attentamente le informazioni uniche fornite da ogni individuo del gruppo. |  |  |  |  |  |  |  |
| …sviluppano idee e soluzioni migliori di quelle che si sarebbe potuto sviluppare individualmente |  |  |  |  |  |  |  |

Leadership politica e comportamenti civici del cittadino

Infine, vorremmo che lei pensasse al leader politico più importante del suo Paese (ad esempio il Presidente o il Primo Ministro) e che rispondesse a delle affermazioni su di lui/lei e sul Suo personale comportamento.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Completamente in disaccordo1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Completamente in accordo7 |
| Il leader del mio Paese è un membro modello per il nostro Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Il leader del mio Paese agisce come un sostenitore del nostro Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Il leader del mio Paese crea un senso di coesione all’interno del nostro Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Il leader del mio Paese crea strutture che sono utili per il nostro Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Aiuto le altre persone che vivono nel mio Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Fornisco assistenza alle altre persone del mio Paese quando sono in difficoltà |  |  |  |  |  |  |  |
| Provo a supportare le altre persone del mio Paese che hanno bisogno di aiuto o si sentono isolate |  |  |  |  |  |  |  |
| Agisco per proteggere il mio Paese da potenziali problemi  |  |  |  |  |  |  |  |
| Abbraccio i valori e la cultura del mio Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Partecipo alle tradizioni culturali del mio Paese |  |  |  |  |  |  |  |
| Mi fido delle altre persone nel mio Paese |  |  |  |  |  |  |  |

Quanti membri ci sono nel suo gruppo di lavoro?

In che tipo di azienda/organizzazione lavora (ad es., pubblica amministrazione, azienda alimentare, sistema educativo/scolastico, azienda di autotrasporti, ecc…) ? Quanti dipendenti ha la sua azienda/organizzazione (circa)?

Lei ricopre una posizione dirigenziale/manageriale (responsabilità su di un gruppo con almeno 3 lavoratori)?

□ Sì □ No

Se Sì: Su quanti dipendenti lei esercita questa responsabilità diretta?

Quanti anni ha?

□ 18-25 □ 25-35 □ 35-45 □ 45-55 □ più di 55

Qual è il suo genere?

* Maschio □ Femmina □ Altro

Qual è il genere del suo/a diretto/a responsabile?

* Maschio □ Femmina □ Altro

Che tipo di impiego ha?

* Full time □ Part time □ Atipico □ Altro

Se l’azienda dove lavora è a conduzione familiare, lei ha legami di parentela con il suo superiore/responsabile?

* Si, (specifichi la parentela)
* E’ un’azienda familiare ma non ho legami di parentela
* Non è un’azienda familiare

Da quanti anni lavora?

* Meno di 1 anno □ 1-3 anni □ 4-10 anni □ 11-20 anni □ Più di 20 anni

Da quanti anni lavora per l’attuale organizzazione/azienda?

* Meno di 1 anno □ 1-3 anni □ 4-6 anni □ 7-10 anni □ Più di 10 anni

Se ci fossero elezioni nazionali la prossima settimana, quanto è probabile per lei votare per l’attuale leader politico (presidente del consiglio) o in caso di mancata ricandidatura, per il partito che lo sostiene?

Molto probabile □ □ □ □ Molto improbabile

Come valuta il suo tipico atteggiamento personale in dibatti politici?

# Molto conservativo/destra □ □ □ □ □ □ Molto liberale/sinistra

Pandemia da Coronavirus

A causa della pandemia da Corona le condizioni di lavoro sono cambiate improvvisamente per molte persone. Le risposte a queste domande finali ci aiutano a rendercene conto.

Attualmente, in che modo sta collaborando con il suo superiore?

* Sto continuando a collaborare con il mio superiore come prima, nel mio posto di lavoro abituale
* Attualmente lavoro da casa
* Al momento non riesco più a svolgere il mio normale lavoro

Attualmente, con quale frequenza utilizza durante la settimana i seguenti mezzi e modalità di comunicazione quando collabora con il tuo superiore?

Mai Una volta a settimana Parecchie volte alla settimana Una volta al giorno Più volte al giorno

* Conversazione personale (faccia a faccia)
* Videoconferenza (es. Via Skype)
* Telefonata personale
* Chiamata in conferenza (telefonica)
* Messaggistica istantanea come ad es. chat
* Messaggi vocali (ad esempio, caselle di posta, messaggi vocali di WhatsApp)
* Social network (come ad esempio Yammer, intranet), wiki, piattaforme online, blog
* E-mail
* Lettere, fax, documenti stampati, appunti scritti a mano

Attulamente, con quale percentuale sul totale della comunicazione, comunca faccia a faccia con il suo superiore?

Quali sono le tre conseguenze più importanti della pandemia da Coronavirus per il suo lavoro?

**La ringrazio molto per la sua partecipazione!**