**问卷说明**

**亲爱的参与者：**

**感谢您支持并愿意完成此次调查。**

作为国际合作的一部分，歌德大学法兰克福(德国)社会心理系与上海交通大学、中欧商学院、英国利兹大学等高校的学术研究同事一起开展了一项关于人们对其工作情况和直属上级（上司）看法的研究。

请凭直觉回答所有问题。问卷的填写没有对错之分，请您根据您的真实体会作答。

如果您有任何问题，请随时联系我们。

在您开始之前，请浏览对于使用您所提供的数据的相关备注：

**自愿：**本次研究的参与出于自愿。您可以随时无条件退出本次研究，随时终止您的参与，随时取消对您数据的保存，没有任何问题。

**数据隐私保护：**在这项研究中，数据收集本身禁止在您的回答和您身份之间建立任何联系，即数据收集是匿名的。由于数据收集遵守匿名原则，您的数据一旦提交，我们将无法追溯到您的数据来进行删除，但您有权在正式提交前退出本次调研或撤回相关数据。

**匿名数据的使用：**这项研究的结果和数据将用于科研出版物。这将以匿名的形式进行，没有数据可以关联到特定的参与者。在本研究发表的情况下，匿名数据将在网络数据库中公开提供给其他研究人员。

勾选“同意并继续参与”，确认您同意上述有关数据的使用，以及自愿参与本次调研。

谢谢！

同意并继续参与

**领导力评估问卷**

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

下面，请您想想您所在的团队和您的团队领导（也就是您的直接上司）。

在整个问卷调查的过程中，请始终关注同一个团队和相应的领导者。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不同意** |  |  |  |  |  | **完全同意** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 我的直接上司身上体现了团队的文化与价值观。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司是团队成员的典型代表。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司是团队的一名模范成员。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司以身作则，率先垂范，做好团队一员。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司能够增进团队成员的利益。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司充当团队的捍卫者。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司拥护团队。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司时刻将团队利益放在心中。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司能让大家觉得每个成员都是团队的一份子。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司在团队内营造凝聚力。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司能提高大家对于成为团队成员的意义的理解。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司塑造了成员的团队价值观和团队理想。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司能够设计出有利于团队团结的活动。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司能安排有助于团队有效运作的活动。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司创建了有益于成员的团队结构。 |  |  |  |  |  |  |  |

**领导与团队成员之间的交流（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

本部分涉及您对**自己与直接上司间互动**的评估。请勾选出适当的选项。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 您了解您的直接上司对您持什么看法，以及对您工作的满意程度吗？ |   **很少** |  |  |  |  |  |   **经常** |
| 您的直接上司了解您在工作上遇到的问题和需求吗？ |  **一点也不了解** |  |  |  |  |  |  **非常了解** |
| 您的直接上司有多了解您的潜力？ |  **一点也不了解** |  |  |  |  |  |  **完全了解** |
| 您的直接上司有多大可能会利用自己的权力帮助您解决工作问题？ |  **无** |  |  |  |  |  |  **非常高** |
| 您的直接上司有多大可能会不惜代价帮助您摆脱工作中的困境？ |  **无** |  |  |  |  |  |  **非常高** |
| 您对自己的直接上司非常有信心，即使他/她本人不在场，您也会替他/她捍卫并证明他/她的决定是正确的。 |  **强烈不同意** |  |  |  |  |  |  **强烈同意** |
| 您将如何形容您与直接上司之间的工作关系？ |  **非常无效** |  |  |  |  |  |  **非常有效** |

**组织公民行为（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

在本部分问卷中，请评估**您自己**在工作中的表现。请勾选出您觉得适合自己的选项。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不同意** |  |  |  |  |  | **完全同意** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 我总是很守时。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我一直非常循规蹈矩。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我乐意帮助新同事适应工作环境。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我会向工作负担重的同事施以援手。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 若我无法来上班，我会提前告知我的同事和上司。 |  |  |  |  |  |  |  |

**工作满意度**

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.

本部分涉及**您对目前工作的满意度**。请勾选出适当的选项。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **不适用** |  |  |  |  |  | **完全适用** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 总的来说，我对这份工作很满意。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我对这份工作中自己所做的工作还算满意。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我对工作保障金额很满意。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我对自己收到的薪酬和额外福利很满意。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我对工作中交谈及共事的人很满意。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我对上级给予我的尊重与公平待遇很满意。 |  |  |  |  |  |  |  |

**认可并信任领导**

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.

请勾选出适当的选项。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不同意** |  |  |  |  |  | **完全同意** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| 我认同我所在的组织。 |  |  |  |  |  |  |  | |
| 我认同我的领导。 |  |  |  |  |  |  |  | |
| 我认同我的团队。 |  |  |  |  |  |  |  | |
| 我将自己视为团队的一员。 |  |  |  |  |  |  |  | |
| 我很高兴在这个团队中工作。 |  |  |  |  |  |  |  | |
| 我感到自己与同事紧密相连。 |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **不适用** |  |  |  |  |  | **完全适用** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 我深信我的领导将一直公平待我。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我的直接上司绝不会欺瞒员工以谋取私利。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我完全相信我的直接上司的正直程度。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我十分忠于我的直接上司。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我会在几乎所有紧急情况下支持我的直接上司。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我对我的直接上司并不是绝对的忠诚 |  |  |  |  |  |  |  |

**创新工作行为**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

请注明您在工作中表现下列行为的频度以及程度...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **从不** |  |  |  |  |  | **总是** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 您会针对难题另辟思路吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有寻求新的工作方法/技术/工具吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有针对问题提出独创新颖的解决方案吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有动员大家支持创新的观点吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您的创新思路有获得批准吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有令重要组织成员热衷于创新的观念吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有将创新思路付诸实践吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有系统地将创新理念引入到工作环境中吗？ |  |  |  |  |  |  |  |
| 您有评估创新思路的效用吗？ |  |  |  |  |  |  |  |

**工作倦怠**

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

在本部分问卷中，请评估您的工作对您是否有影响以及是如何影响的。请勾选出适合您的程度。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **从不** | **每年数次** | **每月一次** | **每月数次** | **每周一次** | **每周数次** | **每天** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 我觉得工作耗尽了我的情绪。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我在每天下班时都感到筋疲力尽。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 每当我早上醒来，想到不得不面对一整天的工作，我就感到很疲倦。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我在工作中感到很疲惫。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我在工作中感到很受挫。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我觉得自己工作得太刻苦了。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我觉得自己走到了穷途末路。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 整天与人共事让我感到“压力山大”。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 直接与人共事让我倍感压力。 |  |  |  |  |  |  |  |

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

在本部分问卷中，您将被要求回答几个预设工作场景下的问题。请从您的团队和领导的角度思考每个工作场景，并回答问题。

***情境1***

想象一下，您的领导想要在团队中增加移动办公，给成员更多的灵活性和更多在家工作的机会，以减少他们的通勤时间。

您的团队领导有多大可能会像下列陈述中那样行事？请为以下描述评级。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不可能** |  |  |  |  |  | **极其有可能/ 一定** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 与所有团队成员一起开发新的工作和沟通方式来支持移动办公，并在实践时充当角色楷模。（团队内） |  |  |  |  |  |  |  |
| 聘请专业的移动办公专家，让其为团队开发新的移动办公环境和沟通战略。（团队之外） |  |  |  |  |  |  |  |
| 亲自为团队开发新的移动办公环境和沟通战略，并认为这是自己作为团队领导者的责任。（领导个人） |  |  |  |  |  |  |  |
| 请每个团队成员独立地提出关于如何适应其工作环境和沟通的想法，来支持新的移动办公。（个体成员） |  |  |  |  |  |  |  |

***情境2***

想象一下，您的公司由于激烈的竞争而陷入困境，您的团队需要削减成本，提高生产力。

您的领导有多大可能会像下列陈述中那样行事？请为以下描述评级。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不可能** |  |  |  |  |  | **极其有可能/ 一定** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 请每位团队成员各自提出削减成本的方法，并允许他们自主解决问题。（个体成员） |  |  |  |  |  |  |  |
| 将整个团队聚集在一起，用一个下午的时间来讨论应对新形势的常规战略，然后与高管团队会面，以捍卫团队的预算和员工。（团队内） |  |  |  |  |  |  |  |
| 要求人力同事(HR)确定团队中生产率最低的成员，并要求人力将这些信息作为削减团队成本的基础。（团队之外） |  |  |  |  |  |  |  |
| 解雇团队中在此困难情况下可能威胁到领导者领导力的人。（领导个人） |  |  |  |  |  |  |  |

***情境3***

想象一下，公司经历了一次小规模的重组。因此，您的团队需要整合几个新的团队成员。

您的领导有多大可能会像下列陈述中那样行事？请为以下描述评级。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不可能** |  |  |  |  |  | **极其有可能/ 一定** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 亲自为新团队制定一个新的愿景，然后在开放的团队会议上与所有团队成员沟通。（领导个人） |  |  |  |  |  |  |  |
| 与全团队安排整天的会议，让新老成员都有机会表达他们对这次变化的看法，为新团队培养共识。（团队内） |  |  |  |  |  |  |  |
| 邀请人力同事与团队一同开展团建，来整合新的团队成员。（团队之外） |  |  |  |  |  |  |  |
| 单独与团队新老成员交流，了解每位成员对于适应新情况的需要，并以此来制定改变团队成员工作的计划。  （个体成员） |  |  |  |  |  |  |  |

***情境4***

想象一下，企业社会责任(例如，减少浪费或行为道德表率)最近已经成为您公司的一个重要议题。为了提高团队的社会责任感，公司给了您的领导一笔额外资金，而您的领导现在必须决定投资哪些项目。

您的领导有多大可能会像下列陈述中那样行事？请为以下描述评级。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不可能** |  |  |  |  |  | **极其有可能/ 一定** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 授权HR部门选择在其他部门比较流行的项目，并指派人员实施。（团队之外） |  |  |  |  |  |  |  |
| 找出您整个团队想要促进的企业社会责任实践，然后在相关的外部团队(例如，慈善机构)的帮助下共同实施。（团队内） |  |  |  |  |  |  |  |
| 聘请一些您的领导私人认识的社会企业家，为团队举办一个关于企业社会责任的研讨会。（领导个人） |  |  |  |  |  |  |  |
| 询问每位团队成员的意见，并让每个人对自身所提出的企业社会责任项目进行设计与实施。（个体成员） |  |  |  |  |  |  |  |

**地位差异**Source: Rolf

在许多团队中，尤其是那些大型团队，有些员工的地位比其他人稍微高一些（例如，任期较长的团队成员，或者更有经验、具备更多专业知识的团队成员）。而这种更高的地位可能意味着他们在团队决策中更有影响力，或者享有某些特权（例如，更大的办公室）。

**在您的团队中，您有察觉到这样的差异吗?**

请在合适的选项打钩

 不，每个人的地位都是平等的

 有较小差异，但对我们的日常工作没有影响

 是的，存在一些差异

 是的，有一个明确的等级制度，有些人在集体的最底层，有些在最高层

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 请在合适的选项打钩 | **…低于平均水平** |  |  | **居中** |  |  | **高于平均水平** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 考虑到您在团队中的地位，您处于… |  |  |  |  |  |  |  |

您在何种程度上同意下列说法...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 请在合适的选项打钩 | **完全不同意** |  |  |  |  |  | **完全同意** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 在我们团队中，每位成员都可以通过专业知识和努力工作而成为高地位的一员。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我们团队的地位差异很合理，是基于每位成员的专业水平或贡献而决定的。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我们团队中存在的状态差异是稳定的，不会发生变化。 |  |  |  |  |  |  |  |

**任务信息精致阐述**

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

请就任务信息交换和阐述方面来评估您所在的团队。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不同意** |  |  |  |  |  | **完全同意** |
| 我团队的成员… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...通过分享他们的知识来进行互相补充。 |  |  |  |  |  |  |  |
| ...仔细考虑并努力找到最佳解决方案。 |  |  |  |  |  |  |  |
| …仔细考虑每个团队成员提供的独特信息。 |  |  |  |  |  |  |  |
| …产生的想法和解决方案要比我们作为个人能够想到的好得多。 |  |  |  |  |  |  |  |

**公民行为**Rolf et al.

请您根据自己的行为表现，选择合适的选项。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **完全不同意** |  |  |  |  |  | **完全同意** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 我会帮助在我的国家内的其他人。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 当我的国家的人有困难时，我会帮助他们。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我会努力帮助我的国家里那些需要帮助或感到孤立的人。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我会保护我的国家不受到潜在问题的影响。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我信奉我的国家的价值观和文化。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我参与到我的国家的文化与传统之中。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 我信任我的国家的其他人。 |  |  |  |  |  |  |  |

您的团队有多少成员?

您在哪个行业工作?

您所在的公司/单位有多少员工(大概)?

50人以下 50-100人 100-200人 200-500人500人以上

您担任过领导职位吗?(负责至少3名员工的团队)

是

如果是：您直接负责并领导的员工有多少名？

否

您的年龄是？

18-25 26-35 36-45 46-55 56岁及以上

您的性别是？

女性 男性 其他

您领导的性别是？

女性 男性 其他

您的工作类型是？

Full time全职

Part time兼职

Mini-job 小时工

Other 其他

您有多少年的工作经验?  
1年以下

1-3年

4-9年

10-20年

20年以上

您在目前这个公司/单位工作多少年了?

1年以下

1-3年

4-6年

7-10年

10年以上

**由于新冠肺炎的流行和扩散，许多人的工作条件在短时间内发生了变化。您对最后这些问题的回答将协助我们了解这一点。**

您目前如何与您的领导进行协作?

在以往的地点照常工作。

在家完成日常工作。

现在已经很难正常完成我的日常工作。

目前与您的领导合作时，您使用以下沟通方式的频率（**每周**）是多少？

（从不，一周一次，一周数次，一天一次，一天数次）

个人谈话(面对面)

视频会议(例如，通过Skype)

个人电话

电话会议(电话)

即时通讯(例如短信、微信)

语音信息(例如语音信箱、微信语音信息)

社交网络(例如Microsoft Teams、QQ)、讨论论坛、在线平台(例如钉钉)、博客、信件、传真、打印文件、手写便条

目前您与领导面对面的交流占你们交流总量的百分比是多少？（0%-100%）

新冠肺炎的流行和扩散对您工作最重要的三个影响是什么?

（三个开放问题回答框）

**感谢您的参与!**