



## TEST NA BADANIE MODELU ARCHITEKTURY ZESPOŁU

DZIURZAŃSKA, A., DŻEGA, D., ŚMIGIELSKA-KACZMAREK, A., WORACH A., 2009, *TEST NA BADANIE MODELU ARCHITEKTURY ZESPOŁU*, ZACHODNIOPOMORSKI UNIWERSYTET TECHNOLOGICZNY W SZCZECINIE, WWW.TEAM.WI.ZUT.EDU.PL, DOSTĘPNY W DNIU: DD-MM-RRRR.

*Odpowiedz na pytania 1-31; wybierz dla każdego pytania tylko jedną odpowiedź; P – stan preferowany przez Ciebie; O – stan obecny, w zespole, w którym pracujesz (lub pracowałeś). Za każdą odpowiedź przydziel: jeżeli odpowiedź posiada tylko 1 symbol – 1 pkt.; 2 symbole – po 0,5 pkt.; 3 symbole – po 0,33 pkt.; 4 symbole – po 0,25 pkt.; 5 symboli – po 0,20 pkt. dla każdego z symboli.*

*Jeżeli po zliczeniu punktów otrzymasz wynik remisowy dla największej liczby punktów, wypełnij pytanie kontrolne (wybierz tylko jedną odpowiedź tylko dla symboli remisowych – zgodnie z kluczem odpowiedzi).*

P	O	Pytania i odpowiedzi
<b>1. Wybierz najbardziej charakterystyczną według Ciebie, postawę dobrego kierownika zespołu określającą jego stosunek do pracy:</b>		
		a) wykazuje formalny stosunek do pracy
		b) wyznacza cel i koordynuje działania zmierzające do jego osiągnięcia
		c) zadania kierownicze traktuje jak przykry obowiązek
		d) realizuje powierzone zadania
		e) jest ślepo sprawiedliwy
		f) preferuje pracę w atmosferze ostrej rywalizacji

<b>2. Wybierz najbardziej charakterystyczną według Ciebie, postawę dobrego kierownika zespołu określającą jego stosunek do pracy zespołowej:</b>	
<input type="checkbox"/>	a) narzuca cele zespołowe
<input type="checkbox"/>	b) zwraca uwagę na kompetencje członków zespołu
<input type="checkbox"/>	c) ceni pracę zespołową
<input type="checkbox"/>	d) jest przeciwnikiem pracy zespołowej
<input type="checkbox"/>	e) pozwala na samodzielne działanie w ramach wyznaczonego zadania
<input type="checkbox"/>	f) tworzy rankingi najlepszych członków zespołu
<input type="checkbox"/>	g) nie potrafi zorganizować pracy zespołowej
<b>3. Wybierz najbardziej charakterystyczną według Ciebie, postawę dobrego kierownika zespołu określającą jego stosunek do członków zespołu:</b>	
<input type="checkbox"/>	a) ceni lojalność członków zespołu
<input type="checkbox"/>	b) jest zdystansowany do członków zespołu
<input type="checkbox"/>	c) ceni inwencję członków zespołu
<input type="checkbox"/>	d) utrzymuje partnerskie stosunki z zespołem
<input type="checkbox"/>	e) chętnie dzieli się wiedzą i doświadczeniem
<input type="checkbox"/>	f) utrzymuje partnerskie stosunki z zespołem oraz docenia umiejętności członków zespołu,
<input type="checkbox"/>	g) ceni lojalność członków zespołu, staje na równi z innymi członkami zespołu
<input type="checkbox"/>	h) motywuje do współzawodnictwa
<input type="checkbox"/>	i) nie przywiązuje wagi do uczuć innych
<b>4. Wybierz najbardziej charakterystyczną postawę określającą Twój stosunek do pracy zespołowej:</b>	
<input type="checkbox"/>	a) wykazujesz awersję do pracy zespołowej
<input type="checkbox"/>	b) preferujesz pracę samodzielną
<input type="checkbox"/>	c) jesteś zaangażowany w osiągnięcie wspólnego celu
<input type="checkbox"/>	d) jesteś zwolennikiem pracy zespołowej
<input type="checkbox"/>	e) wykazujesz awersję do pracy zespołowej, preferujesz pracę samodzielną

<b>5. Wybierz najbardziej charakterystyczną cechę określającą Twój stosunek do pracy:</b>	
	a) przestrzegasz procedur
	b) sumiennie realizujesz swoje zadania
	c) wykazujesz inicjatywę
	d) pracę traktujesz jako możliwość rozwoju, potrafisz samodzielnie podejmować decyzje
	e) jesteś podatny na kształtowanie
	f) posiadasz zorganizowane miejsce pracy
	g) traktujesz pracę jako nieustanną walkę z innymi
<b>6. Wybierz najbardziej charakterystyczną postawę określającą Twój stosunek do innych członków zespołu:</b>	
	a) ignorujesz innych członków
	b) jesteś nastawiony wyłącznie na realizację swoich zadań
	c) jesteś nastawiony na współpracę i wsparcie
	d) dzielisz się wiedzą i doświadczeniem
	e) jesteś obojętny, lecz otwarty na wskazówki innych osób
	f) pomagasz innym
	g) traktujesz ich jako konkurencję
	h) jesteś konfliktogenny
<b>7. Wybierz najbardziej charakterystyczną postawę określającą Twój stosunek do kierownika zespołu:</b>	
	a) jesteś wykonawcą poleceń przełożonego
	b) przejawiasz partnerski stosunek do kierownika zespołu
	c) podążasz za kierownikiem jak za autorytetem
	d) jesteś wykonawcą poleceń przełożonego, lecz jesteś nielojalny

<b>8. Wybierz priorytet, który wyznaczasz sobie jako członek zespołu:</b>	
	a) wykonywanie poleceń przełożonego
	b) wypełnienie powierzonej funkcji
	c) realizacja powierzonego zadania
	d) realizowanie własnych ambicji
	e) możliwość pracy z autorytetem
	f) równouprawnienie
	g) dążenie do realizacji osobistych potrzeb i korzyści
<b>9. Wybierz priorytet zespołu, który wyznaczysz zespołowi jako jego członek:</b>	
	a) zadowolenie kierownika zespołu
	b) rzetelne wykonanie przydzielonych obowiązków
	c) osiągnięcie celu zespołowego
	d) realizacja celów indywidualnych
	e) pokonanie konkurencji
	f) brak wspólnych priorytetów
<b>10. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, typ osoby odnoszącej sukces w zespole:</b>	
	a) osoba postrzegająca sukces zespołu jako sukces indywidualny oraz bezwzględna w dążeniu do realizacji zadań
	b) osoba kompetentna
	c) osoba zaangażowana w realizację zadań oraz w osiągnięcie celu zespołu
	d) osoba postrzegająca sukces zespołu jako indywidualny sukcesu
	e) osoba wzmacniająca autorytet przełożonego poprzez efektywność pracy i swoją postawę
	f) osoba będąca specjalistą
	g) osoba podkreślająca równouprawnienie społeczne
	h) osoba bezwzględna w dążeniu do realizacji zadań i szybko reagująca na zagrożenia
	i) osoba będąca niewrażliwa na innych

<b>11. Wybierz sposób traktowania ludzi przez organizację, w której funkcjonuje Twój zespół:</b>	
	a) narzędzia do spełnienia celów lidera
	b) osoby dyspozycyjne oraz zależne od przypisanych im zadań i funkcji
	c) współpracownicy zaangażowani w wykonywanie zadania
	d) wartościowi indywidualiści
	e) osoby dyspozycyjne oraz zależne od woli zwierzchnika
	f) kompetentny zespół wykonawców
	g) umowne grupy konkurujące ze sobą w osiągnięciu danego celu
<b>12. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób wywierania wpływu na członków zespołu za pomocą systemu nadzoru:</b>	
	a) nastawienie na władzę
	b) odsyłanie do konieczności przestrzegania formalnych procedur
	c) wzajemna kontrola współpracowników
	d) bardzo ograniczony wpływ na innych lub jego brak
	e) strach przed degradacją
	f) ciągła kontrola przez przełożonych
<b>13. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób wywierania wpływu na członków zespołu za pomocą systemu motywacyjnego:</b>	
	a) pobudzenie nadziei na wspinanie się po szczeblach kariery
	b) formalny system nagród
	c) wzajemne uzupełnianie kompetencji, brak konieczności wpływania na innych
	d) zaspakajanie ambicji
	e) konstruktywny wpływ autorytetu
	f) samorealizacja i zadowolenie z realizacji zadań
	g) perspektywa wygranej
	h) możliwość osiągnięcia prywatnych korzyści

<b>14. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób kontrolowania rezultatów pracy członków zespołu:</b>		
		a) kontrola poprzez podleganie i egzekwowanie władzy
		b) kontrola formalna
		c) kontrola, tylko w sytuacji zakłóconego podziału ról i zadań
		d) samokontrola
		e) kontrola poprzez system nagród
		f) demokratyczna kontrola
		g) kontrola formalna, wypełnianie norm i procedur
		h) kontrola poprzez system nagród oraz system przemyślanych kształcących kar
		i) kontrola formalna przy jednoczesnym braku systemu nagradzania
<b>15. Wybierz najbardziej charakterystyczną według Ciebie, przesłankę do dystrybucji zadań (podziału zadań i obowiązków):</b>		
		a) prywatny interes kierownika zespołu
		b) formalny podział obowiązków
		c) znajomość kompetencji/umiejętności członków zespołu
		d) indywidualna decyzja członka zespołu bezpośrednio zaangażowanego w zadanie
		e) autorytet i wola lidera
		f) równy podział zadań na członków zespołu
<b>16. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, powód dla którego są podejmowane zadania:</b>		
		a) wypełnienie poleceń przełożonego
		b) formalny przydział obowiązków
		c) dążenie do osiągnięcia celu zespołowego, wykorzystanie swoich kompetencji
		d) dążenie do samodoskonalenia oraz do osiągnięcia prywatnego celu
		e) dążenie do samodoskonalenia z wykorzystaniem swoich kompetencji
		f) wypełnienie poleceń przełożonego, dążenie do osiągnięcia prywatnego celu
		g) dążenie do osiągnięcia prywatnego celu

<b>17. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie powód, dla którego wykazywane jest zaangażowanie w wykonywaną pracę:</b>		
		a) strach przed karą, lojalność wobec przełożonego
		b) czytelny system nagradzania
		c) własna satysfakcja
		d) lojalność wobec przełożonego
		e) osiągnięcie najwyższej wygranej
<b>18. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, powód współpracy pomiędzy członkami zespołu:</b>		
		a) wypełnienie poleceń przełożonego
		b) dążenie do osiągnięcia celu zespołowego
		c) wynik podziału obowiązków w zespole
		d) dążenie do osiągnięcia własnego celu
		e) wypełnienie poleceń przełożonego, dążenie do samodoskonalenia
		f) wypełnienie zobowiązań wobec zespołu
		g) wypełnienie poleceń przełożonego, dążenie do osiągnięcia własnego celu
<b>19. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, czynnik motywujący do efektywnej współpracy pomiędzy członkami zespołu:</b>		
		a) strach przed karą
		b) wymogi proceduralne
		c) możliwość poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności
		d) możliwość zaspokojenia swoich ambicji
		e) wzmocnienie własnego wysiłku
		f) wzmocnienie własnego wysiłku, pragnienie nagrody lub wygranej

<b>20. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, czynnik wywołujący konkurencję wewnątrz zespołu:</b>	
	a) zdobycie uznania przełożonego
	b) kolizja ról
	c) ambicje członków zespołu
	d) egoizm
	e) faworyzowanie wybranych członków zespołu
	f) konieczność podwyższenia efektywności pracy zespołu
	g) niedowartościowanie członków zespołu
	h) konkurencja to integralny element organizacji
	i) egoizm, konkurencja to integralny element organizacji
<b>21. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, cel konkurencji istniejącej wewnątrz zespołu:</b>	
	a) zdobycie uznania przełożonego
	b) otrzymanie nagrody, zdobycie władzy i przewagi nad innymi
	c) podniesienie efektów pracy zespołu
	d) udowodnienie kompetencji przez poszczególnych członków zespołu
	e) udowodnienie kompetencji przez poszczególnych członków zespołu i ich podniesienie
	f) otrzymanie nagrody
	g) osiągnięcie najwyższej wygranej
	h) osiągnięcie prywatnych zysków
<b>22. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, powód konfliktów w zespole:</b>	
	a) konflikt jest wynikiem rywalizacji o względy przełożonego/organizacji
	b) konflikt jest wynikiem kolizji ról
	c) konflikt jest wynikiem nieporozumień między członkami zespołu
	d) konflikt jest wynikiem braku poszanowania pracy i wkładu jednostki oraz wynikiem nieporozumień między członkami zespołu
	e) konflikt jest wynikiem wszechobecnej rywalizacji
	f) konflikt jest wynikiem rywalizacji o dostęp do zasobów oraz wszechobecnej rywalizacji.



<b>23. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób rozwiązywania konfliktu w zespole:</b>	
	a) poprzez działania przełożonego, groźba degradacji
	b) określenie odpowiedzialności
	c) merytoryczna rozmowa o konflikcie i jego źródłach
	d) rozmowa o osobistych potrzebach związanych z konfliktem
	e) działania przełożonego
	f) odwołanie do podziału obowiązków
	g) określenie odpowiedzialności oraz merytoryczna rozmowa o konflikcie i jego źródłach
	h) separowanie skonfliktowanych jednostek
	i) bezczynność/bezradność wobec konfliktu
<b>24. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób podejmowania decyzji w zespole:</b>	
	a) demokratyczny
	b) autonomiczny
	c) scentralizowany
<b>25. Wybierz właściwy według Ciebie, podmiot do podejmowania decyzji w zespole:</b>	
	a) członek zespołu posiadający większą władzę
	b) członek zespołu uprawniony do podejmowania decyzji
	c) zespół
	d) członek zespołu o najwyższych kompetencjach
	e) kierownik zespołu
	f) zespół lub członek zespołu odpowiedzialny za zadanie lub najbardziej zaangażowany w zadanie
	g) członek zespołu odpowiedzialny za zadanie lub najbardziej zaangażowany w zadanie
<b>26. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, rodzaj komunikacji w zespole:</b>	
	a) formalna
	b) połączenie formalnej oraz nieformalnej
	c) nieformalna
	d) zakłócona

<b>27. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, kanał lub kierunek przepływu informacji w zespole:</b>		
		a) jednostronny – z góry na dół
		b) wielostronny – we wszystkich kierunkach
		c) ograniczone kanały informacyjne
		d) zakłócone kanały informacyjne
<b>28. Wybierz najbardziej charakterystyczną według Ciebie, formę przekazu informacji w zespole:</b>		
		a) polecenia zwierzchnika
		b) informacje dotyczące danego obszaru funkcjonalnego
		c) występowanie niedomówień oraz sfałszowanych informacji
		d) informacje na temat potrzeb i problemów związanych z danym zadaniem płyną z centrum realizacji zadania, natomiast o informacje potrzebne do pracy trzeba walczyć
<b>29. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, dostęp do informacji w zespole:</b>		
		a) otwarty
		b) ograniczony
		c) utrudniony
<b>30. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, warunek funkcjonowania wzajemnej kontroli pomiędzy członkami zespołu:</b>		
		a) prawo do kontroli wynika ze struktury organizacyjnej, a osoba kontrolująca zajmuje wyższe stanowisko
		b) kontrola przyspieszy realizację celu, a osoba kontrolująca posiada wyższe kompetencje
		c) osoba kontrolowana poprosi o kontrolę, kontrola zostanie wykorzystana do realizacji własnych celów kontrolera
		d) osoba kontrolująca zajmuje wyższe stanowisko
		e) osoba kontrolująca posiada większe doświadczenie
		f) prawo do kontroli wynika ze struktury organizacyjnej

<b>31. Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób w jaki zespół postrzega otoczenie:</b>		
		a) niedoskonały system, który można podporządkować indywidualnym potrzebom i z którego można czerpać korzyści
		b) stabilny, zorganizowany, uporządkowany i praworządny system, który można kontrolować i przewidywać jego zachowania
		c) miejsce, gdzie można znaleźć partnera, a w przypadku wystąpienia konfliktu można rozwiązać go w drodze negocjacji
		d) miejsce, gdzie można pokazać swoje sukcesy
		e) miejsce walki konkurencyjnej, gdzie zwycięża najlepszy
		f) miejsce, w którym można spotkać potencjalnych rywali oraz sprzymierzeńców
		g) miejsce walki konkurencyjnej, gdzie każdy ma prawo wykorzystywać innych, aby zdobyć władzę, niedoskonały system, który można podporządkować indywidualnym potrzebom i z którego można czerpać korzyści

<b>PYTANIE KONTROLNE</b>		
<b>Wybierz najbardziej charakterystyczny według Ciebie, sposób w jaki otoczenie postrzega zespół:</b>		
		a) odgórnie zarządzana organizacja, gdzie indywidualny wykonawca stanowi nieliczący się element
		b) miejsce, w którym funkcjonują uciążliwe i drobiazgowo procedury
		c) spójna i współpracująca grupa fachowców
		d) kreatywne środowisko osobowości
		e) grupa uczniów zapatrzonych w swojego mentora wypełniająca swoje zadanie
		f) grupa fachowców dążących do realizacji wyznaczonego zadania
		g) ściśle uporządkowana organizacja, w której każdy ma swoje miejsce, ale mało elastyczna i zbudowana na silnym poczuciu sprawiedliwości społecznej
		h) mocno rywalizujące otoczenie, ale przyjazne rozwijaniu inicjatyw indywidualnych oraz zespołowych
		i) destrukcyjne pole bitwy, czasami z bezradnym liderem

**Klucz odpowiedzi**

P/O	a	b	c	d	e	f	g	h	i
1	AP	AT, G, Z	D	HF	T	HR, AR	-	-	-
2	Z, G	AP	AT, T	D	HF	HR	AR	-	-
3	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR
4	Z	AP, D, HR, G	AT	HF, T	AR	-	-	-	-
5	Z	AP, T	AT, HR	D	G	HF	AR	-	-
6	Z	AP	AT	D, HF	G	T	HR	AR	-
7	Z, AP, T, HR	AT, HF, D	G	AR	-	-	-	-	-
8	Z	AP	AT, HF	D, HR	G	T	AR	-	-
9	Z, G	AP, T, HF	AT	D	HR	AR	-	-	-
10	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR
11	Z, AR	AP	AT, T	D	G	HF	HR	-	-
12	Z	AP, T	AT, HF	D, AR	G	HR	-	-	-

13	Z	AP, T	AT	D	G	HF	HR	AR	-
14	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR
15	Z, HR	AP, AR	AT, HF	D	G	T	-	-	-
16	Z, G	AP, T	AT	D	HF	HR	AR	-	-
17	Z	AP, T	AT, D, HF	G	HR, AR	-	-	-	-
18	Z	AT	AP, T	D, AR	G	HF	HR	-	-
19	Z	AP, T	AT, G	D, AR	HF	HR	-	-	-
20	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR
21	Z, G	AP	AT	D	HF	T	HR	AR	-
22	Z, G	AP	AT, HF T	D	HR	AR	-	-	-
23	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR
24	AT, T	AP, D, HF, HR, AR	Z, G	-	-	-	-	-	-

25	Z, AR	AP	AT, T	D	G	HF	HR	-	-
26	Z, AP, T, G	HF	AT, D	HR, AR	-	-	-	-	-
27	Z, G	AT, D, HF, T	AP	HR, AR	-	-	-	-	-
28	Z, G, T	AP, AT, HF	D, AR	HR	-	-	-	-	-
29	AT, HF, T	Z, AP, G, D	HR, AR	-	-	-	-	-	-
30	Z	AT	D	G, HR	HF	T, AR, AP	-	-	-
31	AR	AP, T	AT	D, G	HR	HF	Z	-	-
PK	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR

**Arkusz punktów**

	Z	AP	AT	D	G	HF	T	HR	AR
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
<b>Razem</b>									
<b>PK</b>									

**Suma punktów:**

**Pytania 1-31, największa liczba punktów dla symbolu: .....**

**W przypadku remisu, symbol odpowiedzi na pytanie 32: .....**

**Największa liczba punktów z uwzględnieniem pytania 32: .....**

**Twoja preferowana architektura zespołu badawczego: .....**

**Twoja obecna architektura zespołu badawczego: .....**

*Opis modeli architektur zespołów badawczych znajduje się w:*

*Olejniczak W. 2009, Zespół – Kultura – Człowiek, Wydawnictwo ZPSB, Szczecin, s.73-88.*