



DELIGHT INDEX™

KLIMAT ORGANIZACYJNY

RAPORT ORGANIZACYJNY

ORGANIZACJA:

Przykładowa Firma

BADANIE:

**Przykładowe badanie klimatu organizacyjnego —
20 wskaźników**

DATA RAPORTU:

21.10.2026

Raport demonstracyjny — dane syntetyczne. Przykładowy model obejmujący 20 wskaźników wybranych z kanonicznego modelu 64 wskaźników

Spis treści

Struktura raportu i spis sekcji

Delight Index™

1	Ogólna diagnoza klimatu organizacyjnego Zagregowane wyniki badania dla całej organizacji	str. 3
2	Zestawienie perspektyw badawczych Perspektywy wewnętrzne: Kadra zarządzająca i Pracownicy	str. 4
3	Podsumowanie grup zachowań Zestawienie wyników Indeksu DI dla grup zachowań	str. 6
4	Klimat dla poszczególnych zachowań (Ranking) Zbiorcze zestawienie wszystkich zachowań uporządkowane według Indeksu DI™	str. 7
5	Szczegółowa analiza zachowań Szczegółowa analiza dostępnych zachowań	str. 8
6	Sześć list analitycznych Kwalifikacja zachowań do obszarów interwencji i doskonalenia	str. 28
7	Wprowadzenie, metodologia i instrukcja czytania wyników Ramy badawcze i interpretacja wyników	str. 32

Raport demonstracyjny — dane syntetyczne. Przykładowy model obejmujący 20 wskaźników wybranych z kanonicznego modelu 64 wskaźników

Ogólna diagnoza klimatu — Zagregowane wyniki badania dla całej organizacji

Metryki realizacji badania

Uczestnicy przypisani
60Ankiety ukończone
49 (82%)Ankiety w toku
6Uczestnicy z
odpowiedziami
55 (92%)Łączna liczba
wskazań
1054

ZDIAGNOZOWANA KATEGORIA KLIMATU

Klimat umiarkowany

Klimat surowy

Dominanta: Niewystarczająco

● STAN ZDIAGNOZOWANY

Klimat umiarkowany

Dominanta: Wystarczająco

Klimat łagodny

Dominanta: Optymalnie i Przesadnie

W badaniu najwięcej wskazań znalazło się w obszarze Wystarczająco. Oznacza to, że badane zachowania są najczęściej postrzegane jako wspierane przez organizację w stopniu wystarczającym.

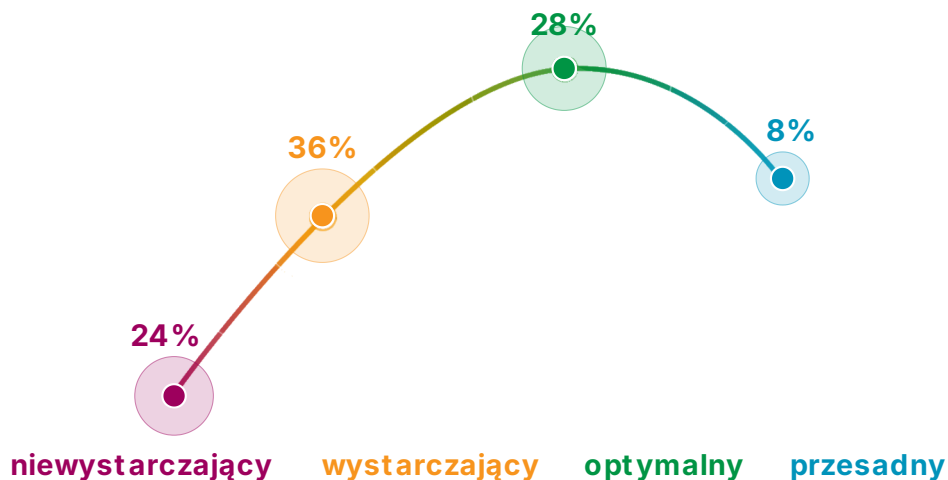
Spektrum Dopasowania™

Pożądane (W + O): 66%

Niepożądane (N + P): 34%

Rozkład odpowiedzi na Skali Kontekstowej®

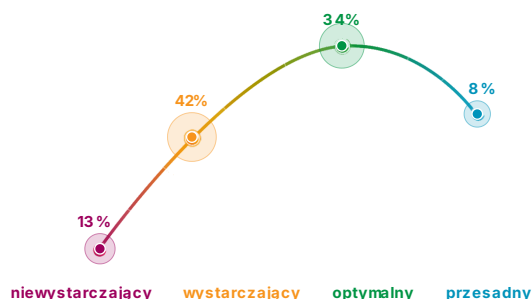
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 41 (4%)



Zestawienie perspektyw badawczych — Perspektywy wewnętrzne: Kadra zarządzająca i Pracownicy

Kadra zarządzająca [Perspektywa
wewnętrzna]Uczestnicy z odpowiedziami: 10 • Ukończone ankiety: 9 • Liczba
wskazań: 193

+48

Pożądane (W + O):
78% Niepożądane (N + P):
22%

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2%

WYNIKI WEDŁUG GRUP ZACHOWAŃ

Samoprywództwo

+56

Adaptacyjność

+42

Innowacyjność

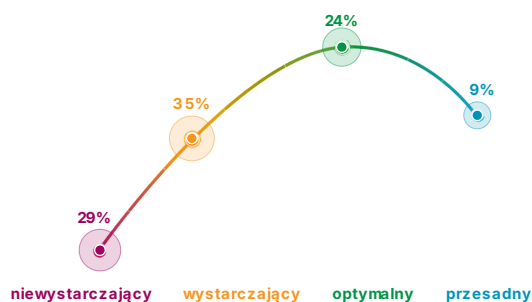
+41

Przedsiębiorczość

+52

Pracownicy [Perspektywa
wewnętrzna]Uczestnicy z odpowiedziami: 27 • Ukończone ankiety: 24 • Liczba wskazań:
516

+15

Pożądane (W + O):
61% Niepożądane (N + P):
39%

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 3%

WYNIKI WEDŁUG GRUP ZACHOWAŃ

Samoprywództwo

+26

Adaptacyjność

+19

Innowacyjność

+10

Przedsiębiorczość

+4

Zestawienie perspektyw badawczych — Perspektywy zewnętrzne: Partnerzy i Współpracownicy oraz Klienci

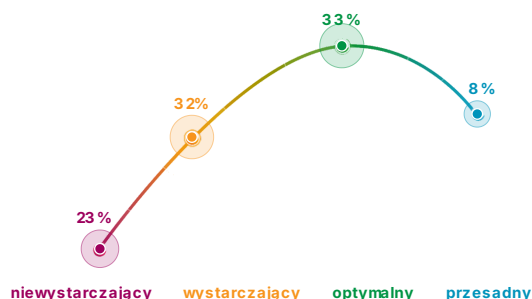
Partnerzy i Współpracownicy

[Perspektywa

Uczestnicy z odpowiedziami: 9 • Ukończone ankiety: 8 •
Liczba wskazań: 171

+28

zewnętrzną]

Pożądane (W + O):
67%Niepożądane (N + P):
33%

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 4%

WYNIKI WEDŁUG GRUP ZACHOWAŃ

Samoprywództwo

+45

Adaptacyjność

+28

Innowacyjność

-7

Przedsiębiorczość

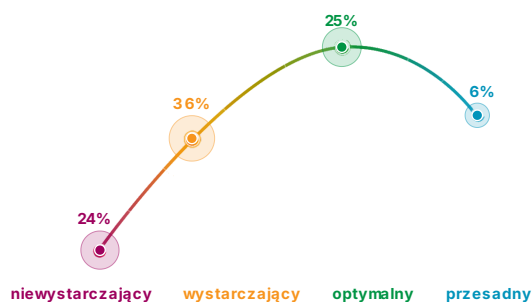
+44

Klienci

[Perspektywa zewnętrzną]

Uczestnicy z odpowiedziami: 9 • Ukończone ankiety: 8 • Liczba wskazań: 174

+25

Pożądane (W + O):
66%Niepożądane (N + P):
34%

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 9%

WYNIKI WEDŁUG GRUP ZACHOWAŃ

Samoprywództwo

+46

Adaptacyjność

+44

Innowacyjność

-16

Przedsiębiorczość

+25

Podsumowanie grup zachowań — Zestawienie wyników w Indeksie DI dla grup zachowań

Podsumowanie grup zachowań							4 grup zachowań
Lp.	Grupa	Wskaźniki	Kadra zarządzająca	Pracownicy	Partnerzy i Współpracownicy	Klienci	Indeks DI
1	Samoprywództwo	5	+56	+26	+45	+46	+38
2	Adaptacyjność	5	+42	+19	+28	+44	+29
3	Innowacyjność	5	+41	+10	-7	-16	+9
4	Przedsiębiorczość	5	+52	+4	+44	+25	+23

Samoprywództwo (5 wskaźników)

+38

Odpowiedzialność, samoregulacja, etyka oraz proaktywne przywództwo osobiste w codziennych działaniach.

▲ NAJWYŻEJ Q01: Sumienne rozliczanie się z własnych zadań i obowiązków +90

▼ OBSZAR Q04: Odmawianie i stawianie granic -50

Adaptacyjność (5 wskaźników)

+29

Elastyczność, otwartość na zmiany, ciągłe uczenie się i zdolność do sprawnego funkcjonowania w zmiennym otoczeniu.

▲ NAJWYŻEJ Q10: Dbanie o relacje z klientami, partnerami i dostawcami firmy +74

▼ OBSZAR Q07: Elastyczne dostosowywanie własnych działań do okoliczności -39

Innowacyjność (5 wskaźników)

+9

Generowanie nowych idei, kwestionowanie status quo, kultura eksperymentowania i wdrażanie usprawnień.

▲ NAJWYŻEJ Q15: Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności +61

▼ OBSZAR Q13: Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi -52

Przedsiębiorczość (5 wskaźników)

+23

Orientacja na wartość biznesową, poszukiwanie szans rynkowych, odwaga komercyjna i efektywność.

▲ NAJWYŻEJ Q16: Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca +67

▼ OBSZAR Q19: Efektywne działanie pod presją czasu +5

Klimat dla poszczególnych zachowań (Ranking) — Zbiórce zestawienie wszystkich zachowań uporządkowane według Indeksu DI™

Poz.	Kod	Zachowanie wskaźnikowe	Grupa	Spektrum Dopasowania	Indeks DI
1	Q01	Sumienne rozliczanie się z własnych zadań i obowiązków	Samoprzywództwo	98% 2%	+90
2	Q10	Dbanie o relacje z klientami, partnerami i dostawcami firmy	Adaptacyjność	88% 12%	+74
3	Q03	Rozwijanie własnych kompetencji	Samoprzywództwo	93% 7%	+67
4	Q16	Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca	Przedsiębiorczość	85% 15%	+67
5	Q02	Monitorowanie jakości własnej pracy	Samoprzywództwo	91% 9%	+66
6	Q15	Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności	Innowacyjność	90% 10%	+61
7	Q08	Przekazywanie informacji i opinii w sposób zrozumiały dla odbiorców	Adaptacyjność	85% 15%	+55
8	Q09	Dzielenie się wiedzą i informacjami	Adaptacyjność	85% 15%	+54
9	Q12	Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami	Innowacyjność	71% 29%	+34
10	Q14	Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań	Innowacyjność	71% 29%	+33
11	Q20	Dostrzeganie możliwości i inicjowanie działań mających na celu ich wykorzystanie	Przedsiębiorczość	63% 38%	+19
12	Q17	Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników	Przedsiębiorczość	60% 40%	+17
13	Q05	Samodzielne podejmowanie decyzji	Samoprzywództwo	58% 42%	+12
14	Q18	Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu	Przedsiębiorczość	56% 44%	+6
15	Q19	Efektywne działanie pod presją czasu	Przedsiębiorczość	51% 49%	+5
16	Q06	Rozdzielanie energii pomiędzy wszystkie aktualnie toczące się ważne sprawy	Adaptacyjność	45% 55%	-5
17	Q11	Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności	Innowacyjność	36% 64%	-32
18	Q07	Elastyczne dostosowywanie własnych działań do okoliczności	Adaptacyjność	34% 66%	-39
19	Q04	Odmawianie i stawianie granic	Samoprzywództwo	27% 73%	-50
20	Q13	Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi	Innowacyjność	26% 74%	-52

Szczegółowa analiza zachowania: Q01 — Sumienne rozliczanie się z własnych zadań i obowiązków

Q01 Samoprzywódtwo

#1 w rankingu

Sumienne rozliczanie się z własnych zadań i obowiązków

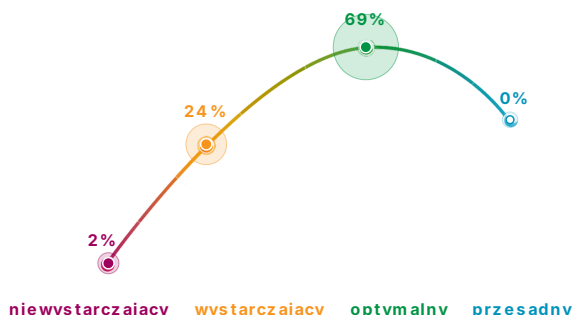
Wynik ogólny zachowania

+90

Pożądane (W + O): 98%
Niepożądane (N + P): 2%

Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane: 52

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 3 (5%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+90

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:40% O:60% P:0% U:0%

Pracownicy

+88

Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 26
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (4%)

N:4% W:19% O:74% P:0% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy

+96

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (22%)

N:0% W:11% O:67% P:0% U:22%

Klienci

+92

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:33% O:67% P:0% U:0%

Komentarze jakościowe (3)

Współpraca opiera się na dotrzymywaniu słowa — rzadko trzeba przypominać o ustaleniach.

Rozliczanie zadań jest przejrzyste i dobrze wspiera terminowość dostaw dla klientów.

Zespoły pilnują terminów i bardzo rzetelnie podsumowują zrealizowane etapy projektów.

Szczegółowa analiza zachowania: Q10 — Dbanie o relacje z klientami, partnerami i dostawcami firmy

Q10 Adaptacyjność

#2 w rankingu

Dbanie o relacje z klientami, partnerami i dostawcami firmy

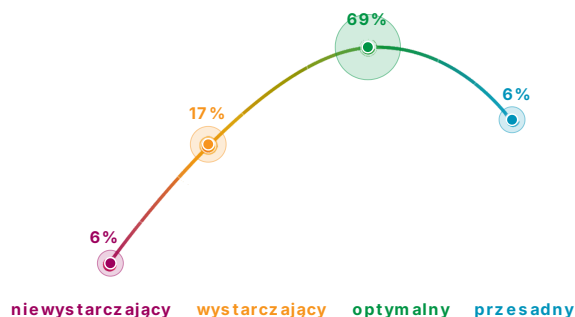
Wynik ogólny zachowania

+74

Pożądane (W + O): 88%
Niepożądane (N + P): 12%

Odpowiedzi ogółem: 54 • odpowiedzi punktowane: 52

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (4%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+95

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:20% O:80% P:0% U:0%

Pracownicy

+64

Odpowiedzi ogółem: 26
odpowiedzi punktowane: 25
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (4%)

N:12% W:19% O:62% P:4% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy

+61

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:0% O:78% P:22% U:0%

Klienci

+94

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (11%)

N:0% W:22% O:67% P:0% U:11%

Komentarze jakościowe (3)

Relacje z partnerami i klientami są budowane z dużą uwagą oraz wzajemnym szacunkiem.

Klienci regularnie chwalą otwartość, terminowość i partnerskie podejście naszych opiekunów.

Dbałość o długofalowe relacje z kontrahentami to jedna z najmocniejszych stron organizacji.

Szczegółowa analiza zachowania: Q03 — Rozwijanie własnych kompetencji

Q03 Samoprzywództwo

#3 w rankingu

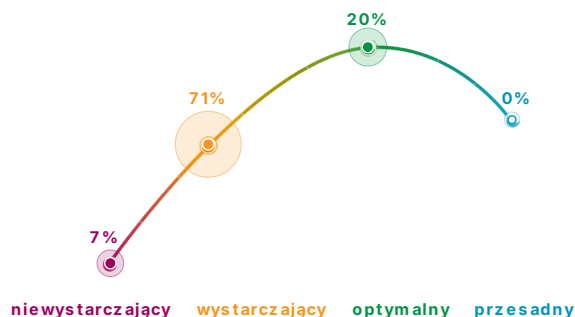
Rozwijanie własnych kompetencji

Wynik ogólny zachowania

+67**Pożądane (W + O):** 93%
Niepożądane (N + P): 7%

Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane: 54

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+65Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:10% W:60% O:30% P:0% U:0%

Pracownicy

+74Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 27
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:4% W:74% O:22% P:0% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy

+56Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:11% W:89% O:0% P:0% U:0%

Klienci

+59Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (11%)

N:11% W:56% O:22% P:0% U:11%

Komentarze jakościowe (2)

Specjaliści aktywnie poszerzają wiedzę i szybko wdrażają nowe umiejętności w zespołach.

Pracownicy chętnie korzystają z warsztatów wewnętrznych, ale brakuje czasu na naukę w godzinach pracy.

Szczegółowa analiza zachowania: Q16 — Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca

Q16 Przedsiębiorczość

#4 w rankingu

Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca

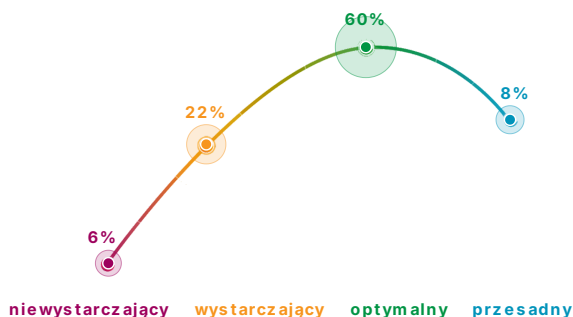
Wynik ogólny zachowania

+67

Pożądane (W + O): 85%
Niepożądane (N + P): 15%

Odpowiedzi ogółem: 50 • odpowiedzi punktowane: 48

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (4%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+75

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:22% O:67% P:11% U:0%

Pracownicy

+71

Odpowiedzi ogółem: 25
odpowiedzi punktowane: 24
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (4%)

N:4% W:24% O:60% P:8% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy

+93

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (13%)

N:0% W:25% O:63% P:0% U:13%

Klienci

+25

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:25% W:13% O:50% P:13% U:0%

Komentarze jakościowe (0)

Brak komentarzy jakościowych dla tego zachowania.

Szczegółowa analiza zachowania: Q02 — Monitorowanie jakości własnej pracy

Q02 Samoprzywództwo

#5 w rankingu

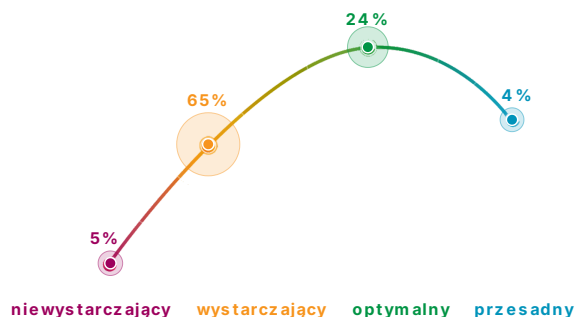
Monitorowanie jakości własnej pracy

Wynik ogólny zachowania

+66

Pożądane (W + O):
91% Niepożądane (N + P):
9%Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane:
54

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+85

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:60% O:40% P:0% U:0%

Pracownicy

+59

Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 26
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 1 (4%)

N:7% W:74% O:11% P:4% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy

+69

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:44% O:44% P:11% U:0%

Klienci

+61

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:11% W:67% O:22% P:0% U:0%

Komentarze jakościowe (3)

Jakość jest regularnie sprawdzana, choć czasem tempo projektów ogranicza czas na testy.

Widać dużą dbałość o jakość przekazywanych materiałów i dokładną weryfikację przed wdrożeniem.

Kontrola jakości działa poprawnie w codziennych zadaniach operacyjnych.

Szczegółowa analiza zachowania: Q15 — Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności

Q15 Innowacyjność

#6 w rankingu

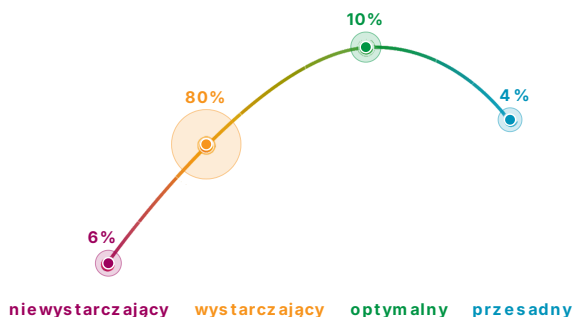
Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności

Wynik ogólny zachowania

+61

Pożądane (W + O):
90% Niepożądane (N + P):
10%Odpowiedzi ogółem: 50 • odpowiedzi punktowane:
50

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+39

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:11% W:78% O:0% P:11% U:0%

Pracownicy

+70

Odpowiedzi ogółem: 25
odpowiedzi punktowane: 25
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:92% O:4% P:4% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy

+59

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:13% W:63% O:25% P:0% U:0%

Klienci

+59

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:13% W:63% O:25% P:0% U:0%

Komentarze jakościowe (1)

Problemy bieżące są rozwiązywane sprawnie, choć rzadziej analizujemy ich pierwotne przyczyny.

Szczegółowa analiza zachowania: Q08 — Przekazywanie informacji i opinii w sposób zrozumiały dla odbiorców

Q08 Adaptacyjność

#7 w rankingu

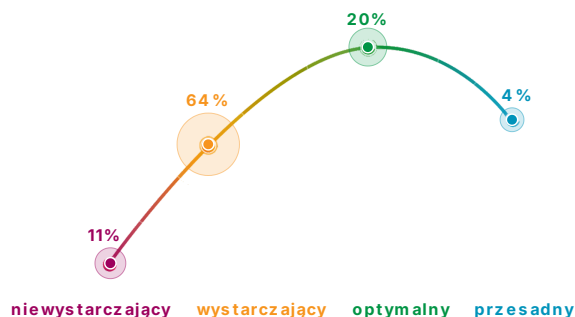
Przekazywanie informacji i opinii w sposób zrozumiały dla odbiorców

Wynik ogólny zachowania

+55

Pożądane (W + O):
85% Niepożądane (N + P):
15%Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane:
54

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+68

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:10% W:50% O:40% P:0% U:0%

Pracownicy

+41

Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 26
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 1 (4%)

N:15% W:56% O:19% P:7% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy

+78

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:89% O:11% P:0% U:0%

Klienci

+58

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

N:11% W:78% O:11% P:0% U:0%

Komentarze jakościowe (1)

Informacje są przekazywane zrozumiale, choć przy tematach międzywydziałowych przydałoby się więcej kontekstu.

Szczegółowa analiza zachowania: Q09 — Dzielenie się wiedzą i informacjami

Q09 Adaptacyjność

#8 w rankingu

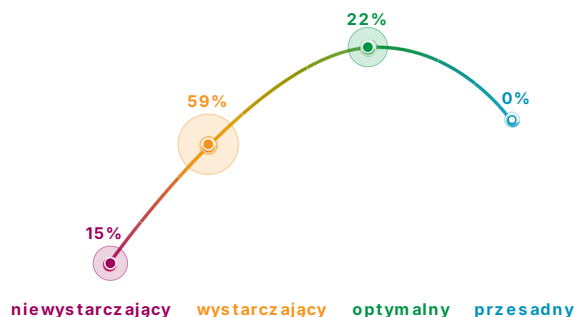
Dzielenie się wiedzą i informacjami

Wynik ogólny zachowania

+54

Pożądane (W + O):
85% Niepożądane (N + P):
15%Odpowiedzi ogółem: 54 • odpowiedzi punktowane:
52

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (4%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+53

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

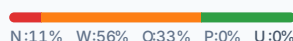
Pracownicy

+42

Odpowiedzi ogółem: 26
odpowiedzi punktowane: 25
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 1 (4%)

Partnerzy i Współpracownicy

+64

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 0 (0%)

Klienci

+81

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić
odpowiedzi: 1 (11%)

Komentarze jakościowe (2)

W obrębie jednego działu wiedza przepływa sprawnie, gorzej wygląda wymiana informacji między zespołami.

Wewnętrzna baza wiedzy i cotygodniowe spotkania dobrze wspierają wymianę doświadczeń.

Szczegółowa analiza zachowania: Q12 — Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami

Q12 Innowacyjność

#9 w rankingu

Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami

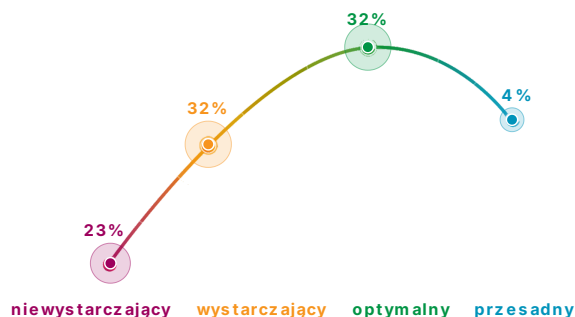
Wynik ogólny zachowania

+34

Pożądane (W + O): 71%
Niepożądane (N + P): 29%

Odpowiedzi ogółem: 53 • odpowiedzi punktowane: 48

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 5 (9%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+81

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (10%)

N:0% W:70% O:20% P:0% U:10%

Pracownicy

+46

Odpowiedzi ogółem: 26
odpowiedzi punktowane: 24
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (8%)

N:19% W:19% O:50% P:4% U:8%

Partnerzy i Współpracownicy

-14

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (13%)

N:38% W:13% O:25% P:13% U:13%

Klienci

-13

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (11%)

N:44% W:44% O:0% P:0% U:11%

Komentarze jakościowe (2)

Z perspektywy współpracy zewnętrznej rzadko widać gotowość do przetestowania niestandardowego podejścia.

Obawa przed pomyłką sprawia, że nowe koncepcje przegrywają z bezpieczną rutyną.

Szczegółowa analiza zachowania: Q14 — Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań

Q14 Innowacyjność

#10 w rankingu

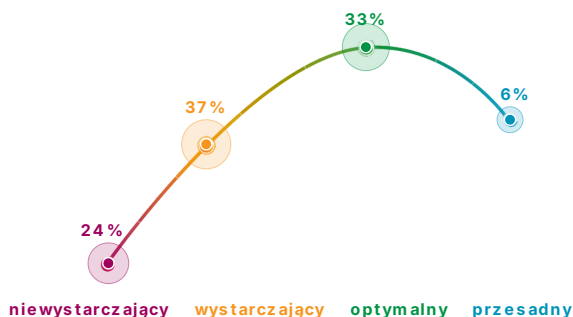
Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań

Wynik ogólny zachowania

+33

Pożądane (W + O): 71%
Niepożądane (N + P): 29%

Odpowiedzi ogółem: 51 • odpowiedzi punktowane: 51
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+67

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:11% W:44% O:44% P:0% U:0%

Pracownicy

+61

Odpowiedzi ogółem: 25
odpowiedzi punktowane: 25
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:8% W:36% O:48% P:8% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy

-28

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:50% W:25% O:13% P:13% U:0%

Klienci

-22

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:56% W:44% O:0% P:0% U:0%

Komentarze jakościowe (2)

Zespoły regularnie upraszczają wewnętrzne szablony i automatyzują powtarzalne czynności.

W procesach styku z partnerami zewnętrznymi wciąż jest sporo ręcznej, powtarzalnej pracy.

Szczegółowa analiza zachowania: Q20 — Dostrzeganie możliwości i inicjowanie działań mających na celu ich wykorzystanie

Q20 Przedsiębiorczość

#11 w rankingu

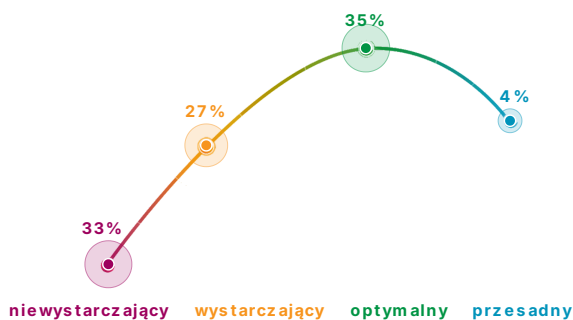
Dostrzeganie możliwości i inicjowanie działań mających na celu ich wykorzystanie

Wynik ogólny zachowania

+19

Pożądane (W + O):
63% Niepożądane (N + P):
38%Odpowiedzi ogółem: 49 • odpowiedzi punktowane:
48

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+66

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi:
1 (11%)

N:11% W:33% O:44% P:0% U:11%

Pracownicy

+43

Odpowiedzi ogółem: 24
odpowiedzi punktowane: 24
Nie potrafię udzielić odpowiedzi:
0 (0%)

N:25% W:29% O:46% P:0% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy

-53

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi:
0 (0%)

N:75% W:13% O:13% P:0% U:0%

Klienci

-25

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi:
0 (0%)

N:38% W:25% O:13% P:25% U:0%

Komentarze jakościowe (2)

Kierownicy i specjaliści szybko wytapują szanse na ulepszenie produktu w swojej dziedzinie.

Z zewnątrz brakuje czasem proaktywnego wychodzenia z inicjatywą zanim klient sam zgłosi potrzebę.

Szczegółowa analiza zachowania: Q17 — Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników

Q17 Przedsiębiorczość

#12 w rankingu

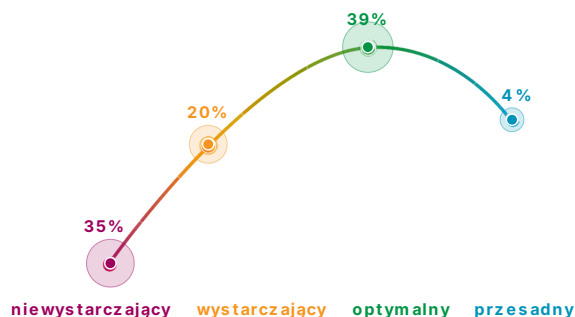
Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników

Wynik ogólny zachowania

+17**Pożądane (W + O):** 60%
Niepożądane (N + P): 40%

Odpowiedzi ogółem: 49 • odpowiedzi punktowane: 48

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca**+31**Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:22% W:22% O:44% P:11% U:0%

Pracownicy**-28**Odpowiedzi ogółem: 24
odpowiedzi punktowane: 24
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:58% W:17% O:21% P:4% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy**+94**Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:25% O:75% P:0% U:0%

Klienci**+64**Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (13%)

N:13% W:25% O:50% P:0% U:13%

Komentarze jakościowe (0)

Brak komentarzy jakościowych dla tego zachowania.

Szczegółowa analiza zachowania: Q05 — Samodzielne podejmowanie decyzji

Q05 Samoprzywództwo

#13 w rankingu

Samodzielne podejmowanie decyzji

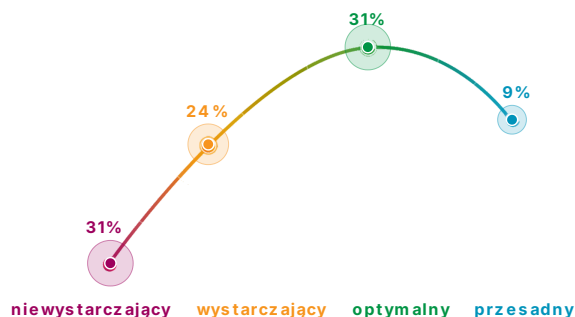
Wynik ogólny zachowania

+12

Pożądane (W + O): 58%
Niepożądane (N + P): 42%

Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane: 52

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 3 (5%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+8

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (10%)

N:20% W:30% O:20% P:20% U:10%

Pracownicy

-22

Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 27
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:52% W:22% O:19% P:7% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy

+56

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:11% W:11% O:67% P:11% U:0%

Klienci

+89

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (22%)

N:0% W:33% O:44% P:0% U:22%

Komentarze jakościowe (1)

W kontaktach zewnętrznych osoby prowadzące projekty wykazują dużą samodzielność i decyzyjność.

Szczegółowa analiza zachowania: Q18 — Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu

Q18 Przedsiębiorczość

#14 w rankingu

Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu

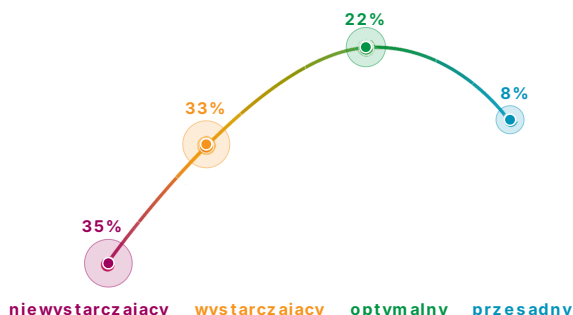
Wynik ogólny zachowania

+6

Pożądane (W + O): 56%
Niepożądane (N + P): 44%

Odpowiedzi ogółem: 49 • odpowiedzi punktowane: 48

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+64

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:0% W:67% O:22% P:11% U:0%

Pracownicy

-48

Odpowiedzi ogółem: 24
odpowiedzi punktowane: 23
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (4%)

N:63% W:8% O:17% P:8% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy

+63

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:13% W:50% O:38% P:0% U:0%

Klienci

+41

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:13% W:50% O:25% P:13% U:0%

Komentarze jakościowe (1)

Wewnętrznie dominuje ostrożność i unikanie ryzyka, nawet przy niewielkich decyzjach.

Szczegółowa analiza zachowania: Q19 — Efektywne działanie pod presją czasu

Q19 Przedsiębiorczość

#15 w rankingu

Efektywne działanie pod presją czasu

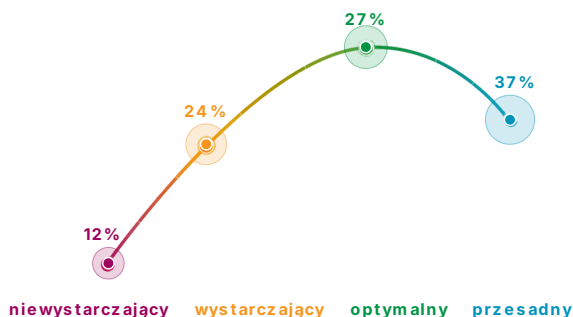
Wynik ogólny zachowania

+5

Pożądane (W + O): 51%
Niepożądane (N + P): 49%

Odpowiedzi ogółem: 49 • odpowiedzi punktowane: 49

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+28

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:22% W:33% O:33% P:11% U:0%

Pracownicy

-18

Odpowiedzi ogółem: 24
odpowiedzi punktowane: 24
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:8% W:25% O:13% P:54% U:0%

Partnerzy i Współpracownicy

+28

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:13% W:13% O:50% P:25% U:0%

Klienci

+25

Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:13% W:25% O:38% P:25% U:0%

Komentarze jakościowe (3)

Zbyt wiele zadań jest realizowanych w trybie pilnym, co prowadzi do zmęczenia materiału.

Tryb pracy pod presją czasu stał się codziennością zamiast sytuacją wyjątkową przy końcówkach projektów.

W sytuacjach kryzysowych zespół potrafi się świetnie zmobilizować i dowieźć wynik.

Szczegółowa analiza zachowania: Q06 — Rozdzielanie energii pomiędzy wszystkie aktualnie toczące się ważne sprawy

Q06 Adaptacyjność

#16 w rankingu

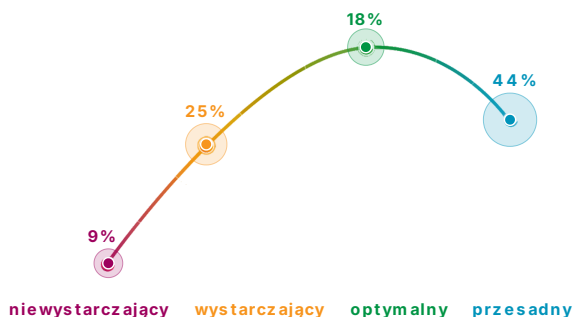
Rozdzielanie energii pomiędzy wszystkie aktualnie toczące się ważne sprawy

Wynik ogólny zachowania

-5

Pożądane (W + O):
45% Niepożądane (N + P):
55%Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane:
53

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (4%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+8

Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

Pracownicy

-2

Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 27
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

Partnerzy i Współpracownicy

-44

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

Klienci

+18

Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (22%)

Komentarze jakościowe (2)

Ciągłe przełączanie się między kilkoma pilnymi projektami utrudnia głębsze skupienie.

Prowadzimy jednocześnie zbyt wiele priorytetowych tematów, przez co uwaga zespołu jest rozproszona.

Szczegółowa analiza zachowania: Q11 — Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności

Q11 Innowacyjność

#17 w rankingu

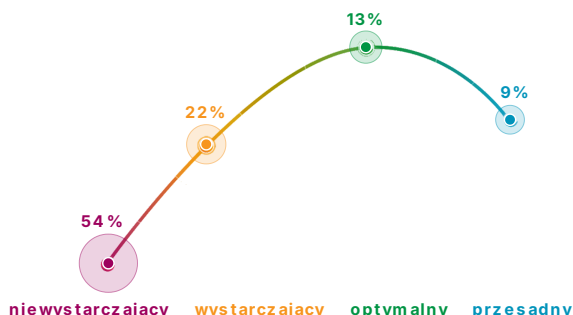
Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności

Wynik ogólny zachowania

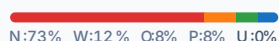
-32**Pożądane (W + O):** 36%
Niepożądane (N + P): 64%

Odpowiedzi ogółem: 54 • odpowiedzi punktowane: 53

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (2%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca**+33**Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)**Pracownicy****-63**Odpowiedzi ogółem: 26
odpowiedzi punktowane: 26
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)**Partnerzy i Współpracownicy****-17**Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)**Klienci****-28**Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (11%)

Komentarze jakościowe (3)

Panuje przekonanie, że obowiązujących reguł nie warto kwestionować, bo „tak robiliśmy od lat”.

Nawet gdy procedura wyraźnie spowalnia pracę, mało kto decyduje się otwarcie zaproponować jej zmianę.

Zespoły narzekają w kuluarach na nieefektywne zasady, ale rzadko zgłaszają to oficjalnie.

Szczegółowa analiza zachowania: Q07 — Elastyczne dostosowywanie własnych działań do okoliczności

Q07 Adaptacyjność

#18 w rankingu

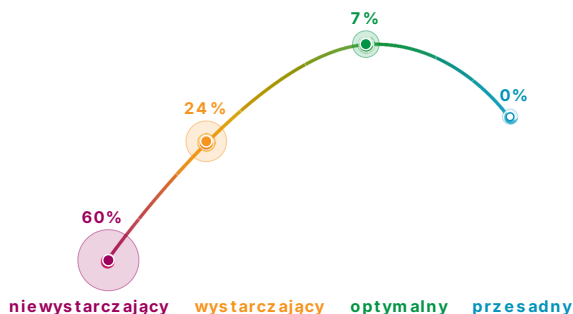
Elastyczne dostosowywanie własnych działań do okoliczności

Wynik ogólny zachowania

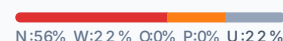
-39**Pożądane (W + O):** 34 %
Niepożądane (N + P): 66 %

Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane: 50

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 5 (9%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca**-17**Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (10%)**Pracownicy****-51**Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 25
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (7%)**Partnerzy i Współpracownicy****-17**Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 9
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)**Klienci****-50**Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 7
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (22%)

Komentarze jakościowe (1)

Zmiana zakresu w trakcie projektu wywołuje duży opór i długie dyskusje zamiast szybkiej adaptacji.

Szczegółowa analiza zachowania: Q04 — Odmawianie i stawianie granic

Q04 Samoprzywódstwo

#19 w rankingu

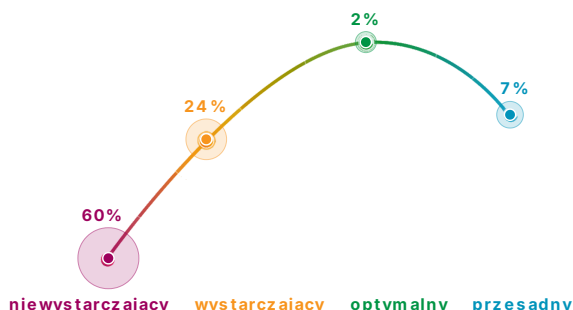
Odmawianie i stawianie granic

Wynik ogólny zachowania

-50**Pożądane (W + O):** 27%
Niepożądane (N + P): 73%

Odpowiedzi ogółem: 55 • odpowiedzi punktowane: 51

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 4 (7%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca

+28Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

Pracownicy

-71Odpowiedzi ogółem: 27
odpowiedzi punktowane: 25
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (7%)

Partnerzy i Współpracownicy

-53Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (11%)

Klienci

-75Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 8
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (11%)

Komentarze jakościowe (2)

Brakuje asertywności przy przyjmowaniu wrzutek zmieniających wcześniejsze priorytety.

Zespoły rzadko potrafią odmówić dodatkowych zadań, co prowadzi do pracy po godzinach.

Szczegółowa analiza zachowania: Q13 — Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi

Q13 Innowacyjność

#20 w rankingu

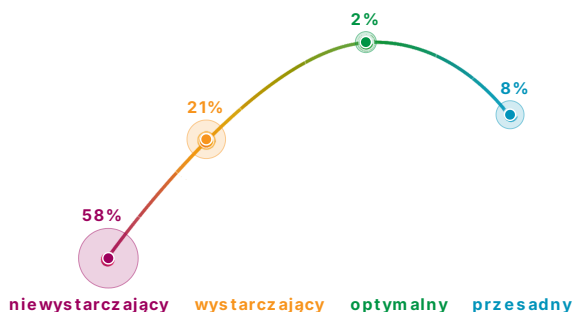
Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi

Wynik ogólny zachowania

-52**Pożądane (W + O):** 26%
Niepożądane (N + P): 74%

Odpowiedzi ogółem: 52 • odpowiedzi punktowane: 46

Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 6 (12%)



Rozbicie na perspektywy badawcze

Kadra zarządzająca**-8**Odpowiedzi ogółem: 10
odpowiedzi punktowane: 10
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 0 (0%)

N:40% W:40% O:10% P:10% U:0%

Pracownicy**-61**Odpowiedzi ogółem: 25
odpowiedzi punktowane: 24
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 1 (4%)

N:68% W:20% O:0% P:8% U:4%

Partnerzy i Współpracownicy**-42**Odpowiedzi ogółem: 8
odpowiedzi punktowane: 6
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 2 (25%)

N:50% W:25% O:0% P:25% U:0%

Klienci**-96**Odpowiedzi ogółem: 9
odpowiedzi punktowane: 6
Nie potrafię udzielić odpowiedzi: 3 (33%)

N:56% W:0% O:0% P:33% U:11%

Komentarze jakościowe (2)

Wycofywanie starych procesów trwa bardzo długo — często dokładamy nowe kroki zamiast zastąpić stare.

Korzystamy z kilku przestarzałych narzędzi i arkuszy, których nikt nie ma czasu zastąpić nowszym systemem.

Listy analityczne — Obszary trudności & Obszary możliwości

Obszary trudności			4 pozycji
Kod	Zachowanie wskaźnikowe	Udział ocen niewystarczających (N / D)	Indeks DI
Q04	Odmawianie i stawianie granic	60%	-50
Q07	Elastyczne dostosowywanie własnych działań do okoliczności	60%	-39
Q11	Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności	54 %	-32
Q13	Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi	58%	-52

Obszary możliwości			5 pozycji
Kod	Zachowanie wskaźnikowe	Udział ocen wystarczających (W / D)	Indeks DI
Q02	Monitorowanie jakości własnej pracy	65%	+66
Q03	Rozwijanie własnych kompetencji	71%	+67
Q08	Przekazywanie informacji i opinii w sposób zrozumiały dla odbiorców	64 %	+55
Q09	Dzielenie się wiedzą i informacjami	59%	+54
Q15	Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności	80%	+61

Listy analityczne — Obszary wsparcia & Obszary zastoju

Obszary wsparcia			3 pozycji
Kod	Zachowanie wskaźnikowe	Udział ocen optymalnych (O / D)	Indeks DI
Q01	Sumienne rozliczanie się z własnych zadań i obowiązków	69%	+90
Q10	Dbanie o relacje z klientami, partnerami i dostawcami firmy	69%	+74
Q16	Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca	60%	+67

Obszary zastoju			2 pozycji
Kod	Zachowanie wskaźnikowe	Udział ocen przesadnych (P / D)	Indeks DI
Q06	Rozdzielanie energii pomiędzy wszystkie aktualnie toczące się ważne sprawy	44%	-5
Q19	Efektywne działanie pod presją czasu	37%	+5

Listy dystansu perspektyw: Ślepe punkty — Zachowania oceniane wyżej przez perspektywy wewnętrzne (Kadra zarządzająca i Pracownicy) niż zewnętrzne (Partnerzy i Współpracownicy oraz Klienci) (DI_{wewn} - DI_{zewn} ≥ +20 pkt)

Ślepe punkty

Różnice ocen pomiędzy perspektywami wewnętrznymi i zewnętrznymi — Zachowania oceniane wyżej przez perspektywy wewnętrzne (Kadra zarządzająca i Pracownicy) niż zewnętrzne (Partnerzy i Współpracownicy oraz Klienci) (DI_{wewn} - DI_{zewn} ≥ +20 pkt)

5
pozycji

Kod	Zachowanie wskaźnikowe	DI Wewnętrzny	DI Zewnętrzny	Różnica (Δ)
Q04	Odmawianie i stawianie granic	-43	-64	+21 pkt
Q12	Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami	+55	-13	+68 pkt
Q13	Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi	-46	-69	+23 pkt
Q14	Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań	+63	-25	+88 pkt
Q20	Dostrzeganie możliwości i inicjowanie działań mających na celu ich wykorzystanie	+48	-39	+87 pkt

Listy dystansu perspektyw: Sprawy wewnętrzne — Zachowania oceniane wyżej przez perspektywy zewnętrzne (Partnerzy i Współpracownicy oraz Klienci) niż wewnętrzne (Kadra zarządzająca i Pracownicy) (DI_zewn - DI_wewn $\geq$ +20 pkt)

Sprawy wewnętrzne

Różnice ocen pomiędzy perspektywami wewnętrznymi i zewnętrznymi — Zachowania oceniane wyżej przez perspektywy zewnętrzne (Partnerzy i Współpracownicy oraz Klienci) niż wewnętrzne (Kadra zarządzająca i Pracownicy) (DI_zewn - DI_wewn $\geq$ +20 pkt) 5 pozycji

Kod	Zachowanie wskaźnikowe	DI Wewnętrzny	DI Zewnętrzny	Różnica (Δ)
Q05	Samodzielne podejmowanie decyzji	-15	+70	+85 pkt
Q09	Dzielenie się wiedzą i informacjami	+45	+72	+27 pkt
Q17	Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników	-12	+80	+92 pkt
Q18	Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu	-16	+52	+68 pkt
Q19	Efektywne działanie pod presją czasu	-5	+27	+32 pkt

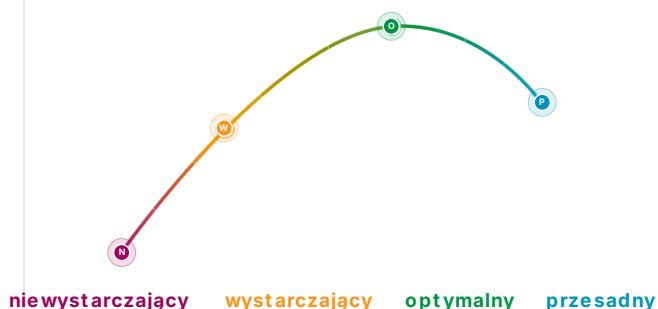
Cel badania i model badawczy

Przykładowy model obejmujący 20 wskaźników wybranych z kanonicznego modelu 64 wskaźników (po 5 zachowań w każdej z 4 grup: Samoprywódtwo, Adaptacyjność, Innowacyjność, Przedsiębiorczość). Raport demonstracyjny — dane syntetyczne.

Skala Kontekstowa®

Metodologia Delight Index™

Badanie Delight Index™ wykorzystuje chronioną Skalę Kontekstową®, która zamiast tradycyjnej skali Likerta mierzy natężenie zachowań w relacji do potrzeb organizacji i otoczenia biznesowego:



Nie potrafię udzielić odpowiedzi: Wskazanie niepunktowane (non-scoring). Odpowiedź jest wyłączona z mianownika i licznika wskaźnika DI.

Niewystarczający (-100 pkt)

Zachowanie występuje w zbyt małym natężeniu w stosunku do oczekiwań i celów.

Wystarczający (+75 pkt)

Zachowanie występuje w stopniu w pełni zadowalającym, spełniającym bieżące standardy.

Optymalny (+100 pkt)

Zachowanie występuje w idealnym, wzorcowym stopniu, maksymalizując efektywność.

Przesadny (-75 pkt)

Zachowanie występuje w nadmiernym stopniu, powodując skutki uboczne lub dysfunkcje.

Wprowadzenie i metodologia — Formuła Delight Index™ i kategorii klimatu

Spektrum Dopasowania™

Wskaźnik równowagi behawioralnej dzielący wskazania na obszar pożądany (Wystarczająco + Optymalnie) oraz obszar niepożądany (Niewystarczająco + Przesadnie).

Pożądane (W + O): 50% **Niepożądane (N + P): 50%**

**Indeks DI™**

Ważona interpretacja liczbowa wskazań na Skali Kontekstowej: Niewystarczający (-100), Wystarczający (+75), Optymalny (+100), Przesadny (-75). Wskazanie „Nie potrafię udzielić odpowiedzi” jest niepunktowane i wyłączone z obliczeń indeksu.

$$DI = \frac{(-100 \cdot N + 75 \cdot W + 100 \cdot O - 75 \cdot P)}{(N + W + O + P)}$$

U (Nie potrafię udzielić odpowiedzi) jest wyłączone z licznika i mianownika.

Trzy Kategorie Klimatu Organizacyjnego

Kategoria klimatu organizacji wynika z dominującej grupy wskazań behawioralnych w całym badaniu:

Klimat surowy

W badaniu najwięcej wskazań znalazło się w obszarze Niewystarczający. Oznacza to, że badane zachowania są najczęściej postrzegane jako wspierane przez organizację w stopniu niewystarczającym.

Klimat umiarkowany

W badaniu najwięcej wskazań znalazło się w obszarze Wystarczający. Oznacza to, że badane zachowania są najczęściej postrzegane jako wspierane przez organizację w stopniu wystarczającym.

Klimat łagodny

W badaniu dominują łącznie wskazania Optymalny i Przesadny. Oznacza to, że badane zachowania są najczęściej postrzegane jako wspierane przez organizację w stopniu optymalnym lub przesadnym.