**Instruções gerais**

**Caro participante,**

**obrigado pelo seu apoio e disponibilidade ao responder a este questionário.**

Somos um grupo de pesquisadores internacionais liderados pelo departamento de psicologia social da Goethe University Frankfurt (Alemanha) e estamos conduzindo um estudo com questões relativas ao contexto do seu trabalho e do seu líder/gestor.

Todas as questões devem ser respondidas de forma espontânea e intuitiva. Por favor seja honesto – trata-se das suas próprias experiências. Não há respostas certas ou erradas.

O questionário é completamente anônimo. As suas respostas não permitirão quaisquer conclusões acerca da sua identidade.

Se não se sentir confortável com qualquer pergunta, você poderá a qualquer momento cancelar a sua participação e parar de responder ao questionário.

Caso tenha alguma dúvida, por favor entre em contato comigo (Joana Story) através do meu email joana.story@fgv.br

Obrigada!

Agora gostaríamos que pensasse sobre o seu líder e a sua equipe. Por favor, ao longo do questionário pense somente na mesma equipe e no mesmo supervisor.

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F.(2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

O meu superior imediato...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... personifica aquilo que o grupo acredita. |  |  |  |  |  |  |  |
| … é um bom representante dos membros do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... é um elemento modelo do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... exemplifica o que significa ser membro do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... promove os interesses dos membros do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... atua como um defensor pelo grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... defende o grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... tem os interesses do grupo no coração quando ele ou ela age. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... faz com que as pessoas se sintam parte do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... cria um sentido de coesão dentro do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... desenvolve uma compreensão acerca do que significa ser membro do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... modela as percepções dos membros sobre os valores e os ideais do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... planeja atividades que unem o grupo. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organiza eventos que ajudam o grupo a funcionar de forma mais eficaz. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... cria estruturas que são úteis para os membros do grupo. |  |  |  |  |  |  |  |

**Transformational Leadership and Authentic Leadership**

Carless, S. A., Wearing, A. J. & Mann, L. (2000). A short measure of Transformational Leadership. *Journal of Business and Psychology,* 14(3), 389-405

Holstad, T. Rigotti, T., & Otto, K. (2013). Prozedurale Fairness als Mediator zwischen transformationaler Führung und psychischer Beanspruchung am Arbeitsplatz: Eine Mehrebenenstudie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie,* 57, 163-176.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126

O meu superior imediato...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Em muito pequena medida** |  |  |  |  |  | **Em grande medida** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … comunica uma visão clara e positiva do futuro. |  |  |  |  |  |  |  |
| … trata os funcionários como indivíduos- apoia e encoraja o seu desenvolvimento. |  |  |  |  |  |  |  |
| … encoraja e reconhece os funcionários. |  |  |  |  |  |  |  |
| … promove confiança, envolvimento e cooperação entre os membros da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| … encoraja novas formas de pensar acerca de problemas e questiona pressupostos. |  |  |  |  |  |  |  |
| … é claro acerca dos seus valores e pratica o que prega. |  |  |  |  |  |  |  |
| … Transmite orgulho e respeito nos outro e inspira-me a ser extremamente competente. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... procura feedback para melhorar suas interações com os outros. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... descreve com precisão como os outros enxergam as suas capacidades. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... diz exatamente o que quer dizer. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... está disposto a admitir erros quando estes são cometidos. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... demonstra crenças que são consistentes com suas ações. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... toma decisões com base nas suas crenças principais. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... solicita pontos de vista que desafiem as suas posições mais profundamente enraizadas. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ouve diferentes pontos de vista com atenção antes de chegar a uma conclusão. |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219– 247 |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

A parte seguinte do questionário é sobre a sua **interação com o seu superior imediato**. Por favor, marque a melhor resposta.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Você sabe qual a sua posição perante ao seu líder? Normalmente sabe se o seu líder está satisfeito com o que você faz? |   **Raramente** |  |  |  |  |  |   **Muito frequentemente** |
| Até que ponto o seu líder compreende os seus problemas e suas necessidades no trabalho? |  **Nem um pouco** |  |  |  |  |  |  **muito** |
| Até que ponto o seu líder reconhece o seu potencial? |  **De modo algum** |  |  |  |  |  |  **completamente** |
| Quais são as possibilidades do seu líder usar o seu poder para o ajudar você a resolver problemas no trabalho? |  **Nenhuma** |  |  |  |  |  |  **muito elevada** |
| Quais são as possibilidades dele o ‘socorrer’ a sua própria custa? |  **Nenhuma** |  |  |  |  |  |  **muito elevada** |
| Eu tenho confiança suficiente no meu líder para defende-lo e justificar a sua posição no caso dele não estar presente para o fazer |  **discord fortemente** |  |  |  |  |  |  **concordo fortemente** |
| Como caracterizaria a sua relação de trabalho com o seu líder? |  **muito ineficaz** |  |  |  |  |  |  **muito eficaz** |

**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

Por favor faça uma autoavaliação acerca do seu trabalho na parte seguinte. Por favor, assinale onde considerar apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eu sou sempre muito pontual. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu sigo sempre as regras meticulosamente. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu gosto de orientar novos colegas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo colegas que têm cargas de trabalho elevadas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu informo os meus colegas e supervisores com a maior antecedência quando não sou capaz de ir trabalhar. |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

A parte seguinte tem a ver sobre a sua **satisfação com o seu trabalho atual**. Por favor, assinale onde considerar apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Não se aplica** |  |  |  |  |  | **Aplica-se totalmente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| De uma forma geral, estou muito satisfeito com este trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou de um modo geral satisfeito com o tipo de trabalho que desempenho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Penso frequentemente em sair deste emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito como me sinto seguro nesse trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito pela forma como as coisas parecem estar seguras para mim no futuro desta organização. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com o meu salário e os benefícios adicionais que recebo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com a justiça perante o pagamento que recebo pelo que eu contribuo para esta organização. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com as pessoas com quem falo e trabalho no meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com a oportunidade de ajudar outras pessoas no trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com o grau de respeito e o tratamento justo que recebo do meu supervisor. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com a quantidade de apoio e orientação que recebo do meu supervisor. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identification and trust in the supervisor**

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.

Por favor, assinale onde considerar apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Eu me identifico com a minha organização. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu me identifico com o meu líder. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu me identifico com a minha equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu me considero parte da minha equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Estou satisfeito por trabalhar com essa equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu sinto laços fortes com os meus colegas de equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Nbão se aplica** |  |  |  |  |  | **Aplica-se totalmente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eu me sinto bastante confiante de que o meu líder tentará sempre me tratar de forma justa. |  |  |  |  |  |  |  |
| O meu supervisor nunca tentaria ganhar vantagem enganando seus funcionários. |  |  |  |  |  |  |  |
| Tenho completa fé na integridade do meu supervisor. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto uma forte lealdade ao meu líder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu apoiaria o meu líder em praticamente qualquer tipo de emergência. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu tenho um sentimento de lealdade dividido em relação ao meu líder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovative work behaviour**

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

Por favor indique o grau em que demonstra o seguinte comportamento no trabalho.

Com que frequência…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** |  |  |  |  |  | **Sempre** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...concebe novas ideias para problemas difíceis? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...procura novos métodos/técnicas ou instrumentos de trabalho? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...gera soluções originais para problemas? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...mobiliza apoio para ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... consegue obter aprovação para ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... faz com que pessoas importantes na organização se empolguem por ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...transforma ideias inovadoras em aplicações úteis? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...introduz ideias inovadoras no ambiente de trabalho de forma sistêmica? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... avalia a utilidade de ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

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

Na secção seguinte, por favor avalie se e como o seu trabalho o afecta. Por favor indique o grau em que as afirmações seguintes se aplicam a si.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** | **Algumas vezes por ano** | **mensalmente** | **Algumas vezes por mês** | **Todas as semanas** | **Algumas vezes por semana** | **Todos os dias** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eu me sinto emocionalmente esgotado por causa do meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto esgotado no final do dia de trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto fatigado quando me levanto de manhã e tenho que lidar com outro dia de trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto frustrado por causa do meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que trabalho demais no meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que estou mesmo no fim da linha. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente uma pressão para mim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabalhar diretamente com pessoas é muito estressante para mim. |  |  |  |  |  |  |  |

**Individualism and collectivism**Gelfland, M. J., Bhawuk, D. P. S., Nishii, L. H. & Bechtold, D. J. (2004). Individualism and Collectivism. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidian, P. W. Dorfman & V. Gupta(Hrsg.) *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies.* Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

A parte seguinte é sobre a sua comunidade/sociedade, por exemplo, as maneiras e as normas do seu país. Por favor, assinale de acordo.

Nesta sociedade, os líderes encorajam lealdade ao grupo mesmo se os objetivos individuais sofrerem com isso.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Concordo fortemente | | | | Não concordo nem discordo | | | Discordo fortemente | | |
| 1  | 2  | 3  | | 4  | 5  | | 6  | 7  |

Nesta sociedade, ser aceito pelos outros membros do grupo é muito importante.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Concordo fortemente | | | | Não concordo nem discordo | | | Discordo fortemente | | |
| 1  | 2  | 3  | | 4  | 5  | | 6  | 7  |

Nesta sociedade:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A coesão do grupo é mais valorizada do que o individualismo | | | | a coesão do grupo e o individualismo são valorizadas de forma igual | | | O individualismo é mais valorizado do que a coesão do grupo | | |
| 1  | 2  | 3  | | 4  | 5  | | 6  | 7  |

O sistema econômico desta sociedade é desenhado para maximizar:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Interesses individuais | | | |  | | | Interesses coletivos | | |
| 1  | 2  | 3  | | 4  | 5  | | 6  | 7  |

**Cognitive diversity**    
G. S. Van der Vegt & O. Janssen(2003). Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation, *Journal of Management*; 29, 729–751  
S. J. Shin, T.-Y. Kim, J.-Y. Lee & L. Bian (2012). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. *Academy of Management Journal*, 55(1), 197-212

Avalie agora por favor a sua equipe. Assinale onde considerar apropriado.

Os membros da minha equipe…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Em muito pouca medida** |  |  |  |  |  | **Em grande medida** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| …diferem na sua forma de pensar. |  |  |  |  |  |  |  |
| … diferem no seu conhecimento e competências. |  |  |  |  |  |  |  |
| …diferem na forma como enxergam o mundo. |  |  |  |  |  |  |  |
| …diferem nas suas crenças acerca do que é certo ou errado. |  |  |  |  |  |  |  |

Quantos membros tem na sua equipe?\_\_\_\_\_\_\_\_

Em que indústria trabalha?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Quantos funcionários trabalham para a sua empresa (aproximadamente)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Você tem uma posição de liderança? (responsabilidade por pelo menos 3 pessoas)

Sim

Se sim: Por quantos funcionários tem a responsabilidade de liderança direta?

Não

Qual a sua idade?

18-25

25-35

35-45

45-55

Mais do que 55

Qual é o seu gênero?

Feminino Masculino

Qual é o gênero do seu supervisor direto?

Feminino Masculino

Que tipo de contrato de emprego tem?

Tempo integral

Tempo parcial

Tempo parcial e temporário

Outro

Quantos anos tem de experiência de trabalho?

Menos de 1 ano

1-3 anos

4-10 anos

10-20 anos

mais de 20 anos

Quantos anos trabalha na sua empresa atual?

Menos de 1 ano

1-3 anos

4-10 anos

10-20 anos

mais de 20 anos

**Muito obrigada pela sua participação!**