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 1	2	3	4	5	6	**Concordo completamente** 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 1	2	3	4	5	6	**Em grande medida** 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 1	2	3	4	5	6	**Concordo completamente** 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 1	2	3	4	5	6	**Aplica-se totalmente** 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 1	2	3	4	5	6	**Concordo completamente** 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 1	2	3	4	5	6	**Aplica-se totalmente** 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 1	2	3	4	5	6	**Sempre** 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 **1**	**Algumas vezes por ano** **2**	**mensalmente** **3**	**Algumas vezes por mês** **4**	**Todas as semanas** **5**	**Algumas vezes por semana** **6**	**Todos os dias** **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 1	2	3	4	5	6	**Em grande medida** 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!