**Instruções gerais**

**Caro participante,**

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

O departamento de psicologia social da Goethe University Frankfurt (Alemanha), como parte de uma colaboração internacional com colegas académicos de muitos outros países, está a conduzir um estudo com questões relativas à sua percepção acerca da situação de trabalho e do seu líder.

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. Se tiver alguma questão, por favor não hesite em contactar:  
Pedro Neves: pedro.neves@novasbe.pt

Antes de começar, há algumas notas importantes em relação ao uso dos seus dados.

**Voluntário**: a participação nesta investigação é voluntária. Pode cancelar o seu consentimento nesta investigação a qualquer momento e sem justificação, isto sem qualquer problema. Basta descontinuar a sua participação. Pode também retirar o consentimento de guardar os seus dados a qualquer momento; Basta usar a caixa de comentários que aparece no final do questionário para esse efeito.

**Protecção da privacidade dos dados:**. A natureza da recolha de dados deste estudo não permite que haja qualquer ligação entre as suas respostas e a sua identidade – a base de dados é anónima. Tem o direito de retirar o consentimento em relação ao uso dos seus dados a qualquer momento. No entanto, e como apenas guardamos dados anónimos, não poderemos identificar quais as suas respostas de forma retrospectiva. Ou seja, queremos salientar que não será possível apagar os seus dados num momento posterior.

**Uso dos dados anónimos**: os resultados e dados desta investigação serão utilizados para publicações científicas. Isto será realizado de forma anónima, o que significa que não há dados que possam ser ligados a uma pessoa específica. No caso desta investigação vir a ser publicada, a base de dados anonimizada será disponibilizada a outros investigadores num repositório de dados na internet (através do Open Science Framework).

Ao carregar no botão “continuar” está a confirmar que concorda com o uso dos seus dados tal como descrito acima e que participa voluntariamento.

Obrigado!

Continuar

De seguida, gostaríamos que pensasse acerca da sua equipa e do líder da sua equipa (i.e., a sua chefia directa). Por favor foque-se na mesma equipa e correspondente supervisor ao longo do questionário.

**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 líder da minha equipa …

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... encarna aquilo que a equipa simboliza. |  |  |  |  |  |  |  |
| … é representativo dos membros da equipa . |  |  |  |  |  |  |  |
| ... é um elemento modelo da equipa . |  |  |  |  |  |  |  |
| ... exemplifica o que significa ser membro da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... promove os interesses dos membros da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... actua como um campeão pela equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... defende a equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... tem os interesses da equipa em mente quando ele ou ela age. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... faz com que as pessoas se sintam parte da mesma equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... cria um sentido de coesão dentro da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... desenvolve uma compreensão acerca do que significa ser membro da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... modela as percepções dos membros sobre os valores e os ideais da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... desenha actividades que unem a equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organiza eventos que ajudam a equipa a funcionar eficazmente. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... cria estruturas que são úteis para os membros da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |

**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 secção seguinte diz respeito à sua avaliação da i**nteracção entre si e o líder da sua equipa (i.e., a sua chefia directa).** Por favor, assinale onde for apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Sabe qual a sua posição com o seu líder? Normalmente sabe quão satisfeito o seu líder está com o que você faz? |   **Raramente** |  |  |  |  |  |   **Muito frequentemente** |
| Até que ponto o seu líder compreende os seus problemas e 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 de o seu líder usar o seu poder para o ajudar a si a resolver problemas no seu trabalho? |  **Nenhuma** |  |  |  |  |  |  **muito elevada** |
| Quais são as possibilidades de ele o ‘tirar de apuros’ à sua própria custa? |  **Nenhuma** |  |  |  |  |  |  **muito elevada** |
| Tenho confiança suficiente no meu líder para o defender e justificar a sua posição caso ele não estivesse 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 avalie-se **a si próprio** em relação ao seu trabalho na secção 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 cuidadosamente. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo de bom grado a orientar novos colegas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo colegas que têm cargas de trabalho elevadas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu informo os meus colegas e líderes cedo quando não sou capaz de vir 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 secção seguinte prende-se com a **sua satisfação com o seu trabalho actual**. 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 faço neste emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com a quantidade de segurança laboral que tenho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com a quantidade de pagamento e benefícios adicionais que recebo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com as pessoas com quem falo e trabalho no meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com o grau de respeito e tratamento justo 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 identifico-me com a minha organização. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu identifico-me com o meu líder. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu identifico-me com a minha equipa. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu considero-me parte da minha equipa. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Estou satisfeito por trabalhar nesta equipa. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu sinto ter laços fortes com os meus colegas de equipa. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Nbão se aplica** |  |  |  |  |  | **Aplica-se totalmente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Sinto-me bastante confiante de que o meu líder tentará sempre tratar-me com justiça. |  |  |  |  |  |  |  |
| O meu supervisor nunca tentaria ganhar vantagem enganando os trabalhadores. |  |  |  |  |  |  |  |
| Tenho fé total na integridade do meu supervisor. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto uma forte lealdade para com o meu líder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu apoiaria o meu líder em praticamente qualquer 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 mostra o seguinte comportamento no trabalho.

Com que frequência…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** |  |  |  |  |  | **Sempre** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...cria 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 membros organizacionais importantes se entusiasmem por ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...transforma ideias inovadoras em aplicações úteis? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...introduz ideias inovadoras no ambiente de trabalho de forma sistemática? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... 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** |
| Sinto-me emocionalmente esgotado por causa do meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto-me consumido no final do dia de trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto-me fatigado quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar outro dia no emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto-me esgotado devido ao meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto-me frustrado pelo meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que trabalho demasiado no meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que estou mesmo na ponta da minha corda. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente uma tensão para mim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabalhar directamente com pessoas coloca demasiado stress em mim. |  |  |  |  |  |  |  |

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

Na secção seguinte, ser-lhe-á pedido para responder a vários pequenos cenários de trabalho. Por favor pense em cada cenário de trabalho através da perspectiva da sua própria equipa e líder de equipa e responda às questões. In the following section, you will be asked to respond to several short work scenarios. Please think about each work scenario from the perspective of your own team and team leader and respond to the questions.

***Cenário 1 [Ser um de nós]***

Imagine que o seu líder de equipa gostaria de aumentar as práticas de trabalho móveis para dar aos membros maior flexibilidade e oportunidades adicionais de trabalhar a partir de casa e reduzir o tempo que perdem em viagem.

Até que ponto o **seu líder de equipa se comportaria como descrito** nas afirmações abaixo? Por favor avalie todas as quatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente improvável** |  |  |  |  |  | **Extremamente provável / Certamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Trabalharia com todos os membros da equipa para desenvolver uma nova maneira de trabalhar e comunicar com a equipa de forma a apoiar o trabalho móvel e servir de exemplo na implementação dessa nova abordagem. |  |  |  |  |  |  |  |
| Recrutaria um profissional especializado em trabalho móvel e deixaria esse especialista desenvolver um novo ambiente de trabalho móvel e estratégia de comunicação para a equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| Desenvolveria individualmente um novo ambiente de trabalho móvel e estratégia de comunicação para a equipa porque o líder veria isto como a sua responsabilidade enquanto líder da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| Perguntaria individualmente a cada membro da equipa para ter ideias sobre como adaptar o seu próprio ambiente de trabalho e a sua comunicação de forma a apoiar novas práticas de trabalho móvel. |  |  |  |  |  |  |  |

***Cenário 2 [Fazer por nós]***

Imagine que a sua empresa está com problemas sérios devido à competição intensa e que a sua equipa necessita de cortar custos e tornar-se mais produtiva.

Qual a probabilidade de **o seu líder agir da maneira descrita** nas afirmações abaixo? Por favor avalie todas as quatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente improvável** |  |  |  |  |  | **Extremamente provável / Certamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Pediria individualmente a cada membro da equipa para ter ideias sobre o que poderia fazer para cortar custos de forma aque cada membro da equipa lidasse com este assunto como achar melhor. |  |  |  |  |  |  |  |
| Juntaria toda a equipa para uma tarde de estratégia de forma a discutir estratégias comuns para lidar com a nova situação e depois reuniria com os gestores de topo para defender o orçamento proposto e os membros da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pediria ao staff de Recursos Humanos (RH) para identificar os membros da equipa que são menos produtivos e pediria a esse staff de RH que usasse essa informação como base para o plano de redução de custos para a equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| Dispensaria as pessoas da equipa que se podem vir a tornar uma ameaça à liderança do líder nesta situação difícil. |  |  |  |  |  |  |  |

**Cenário 3 [construir um sentido de nós]**

Imagine que a sua empresa sofreu uma pequena reestruturação. Como resultado, a sua equipa tem que integrar vários membros novos.

Qual a probabilidade de **o seu líder agir da maneira descrita** nas afirmações abaixo? Por favor avalie todas as quatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente Improvável** |  |  |  |  |  | **Extremamente Provável / Certaente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Desenvolveria uma nova visão para a nova equipa sozinho e depois comunicaria essa visão a todos os membros numa reunião aberta. |  |  |  |  |  |  |  |
| Organizaria uma reunião de um dia com toda a equipa para dar oportunidade aos novos e antigos membros da equipa de expressar as suas opiniões sobre a mudança e desenvolver uma compreensão compartilhada da nova equipa. |  |  |  |  |  |  |  |
| Convidaria um membro do departamento de RH para conduzir uma sessão de teambuilding com a equipa de forma a integrar os novos membros. |  |  |  |  |  |  |  |
| Falaria individualmente com os antigos e novos membros da equipa para ter uma ideia do que cada membro necessita para se adaptar à nova situação e usaria essas discussões para desenvolver planos de mudança do trabalho de cada membro da equipa. |  |  |  |  |  |  |  |

***Cenário 4 [fazer-nos importar]***

Imagine que a responsabilidade social (por ex. reduzir desperdícios ou agir eticamente) se tornou recentemente um tema importante na sua empresa. Para promover responsabilidade social na sua equipa, a sua empresa deu ao líder da equipa algum dinheiro extra para gastar e agora ele/ela tem de decidir quais os projetos em que investir.

Qual a probabilidade de **o seu líder agir da maneira descrita** nas afirmações abaixo? Por favor avalie todas as quatro alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Copletamente Improvável/** |  |  |  |  |  | **Extremamente Provavél//Certamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Autorizaria o departamento de RH a seleccionar projetos populares noutros departamentos e depois alocaria pessoas para implementar esses projetos. |  |  |  |  |  |  |  |
| Descobriria quais as práticas de responsabilidade social que a sua equipa todo um todo gostaria de promover e depois trabalharia de forma colectiva para implementar essas práticas com a ajuda de grupos externos relevantes (ex. associações de caridade) |  |  |  |  |  |  |  |
| Contrataria empreendedores sociais que o líder conhece pessoalmente para dar um seminário no seu departamento sobre responsabilidade social. |  |  |  |  |  |  |  |
| Perguntaria individualmente às pessoas do seu departamento o que gostariam de fazer e deixaria que cada pessoa criasse e implementasse sua própria agenda de responsabilidade social. |  |  |  |  |  |  |  |

**Diferenças de estatuto**Source: Rolf

Em muitas equipas, particularmente nas de maior dimensão, algumas pessoas tem um pouco mais de estatuto que outras (ex. membros da equipa mais antigos, com mais experiência ou conhecimento técnico). Este estatuto mais elevado pode significar que são mais influentes nos processos de tomada de decisão da equipa ou que usufruem de certos privilégios (ex. um escritório maior).

**Tendo em conta a sua equipa, sente que existem essas diferenças?**

Por favor, assinale como achar apropriado.

O Não, todos têm o mesmo estatuto.

O Existem algumas pequenas diferenças mas, no entanto, não têm impacto nas rotinas do dia-a-dia

O Sim, existem algumas diferenças

O Sim, existe uma hierarquia clara em que alguns estão na ponta mais baixa e outra na mais alta desse contínuo

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Por favor, assinale como achar apropriado | **Abaixo da média** |  |  | **Mesmo na média** |  |  | **Acima da média** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Tendo em conta o seu próprio estatuto dentro da sua equipa, sente que está... |  |  |  |  |  |  |  |

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Por favor, assinale como achar apropriado | **Discordo Completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo Completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Na minha equipa, todos se podem tornar um membro de elevado estatuto ao ganhar conhecimento técnico e trabalhar no duro. |  |  |  |  |  |  |  |
| Na minha equipa, as diferenças de estatuto são legítimas e baseadas no conhecimento técnico ou contribuição de cada membro. |  |  |  |  |  |  |  |
| As diferenças de estatuto que existem na nossa equipa são estáveis e não vão mudar. |  |  |  |  |  |  |  |

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

A troca e produção de informação relevante para a tarefa é extremamente importante para muitas tarefas desenvolvidas nas equipas de trabalho. Por favor avalie a sua equipa com base na troca e produção de informação relevante para a tarefa.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo Completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo Completamente** |
| Os membros da minha equipa… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … complementam-se e partilham abertamente o seu conhecimento |  |  |  |  |  |  |  |
| …. consideram cuidadosamente todas as perspectivas num esforço para gerar soluções ideais |  |  |  |  |  |  |  |
| … consideram cuidadosamente a informação únicas dadas por cada membro da equipa |  |  |  |  |  |  |  |
| …. geram ideias e soluções que são muito melhores que aquelas que desenvolveríamos individualmente |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

Finalmente, gostaríamos que pensasse no maior líder politico mais elevado do seu país (Primeiro-Ministro) e respondesse a algumas afirmações sobre ele e o seu próprio comportamento.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo Completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| O líder do meu país é um membro modelo do nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| O líder do meu país age como defensor do nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| O líder do meu país cria um senso de coesão dentro do nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| O líder do meu país cria estruturas que são úteis para o nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo outras pessoas que vivem no meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo outras pessoas no meu país quando estes estão a passar por dificuldades. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu tento dar apoio a outras pessoas no meu país. que precisam de ajuda ou se sentem isoladas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajo para proteger o meu país de problemas potenciais. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu adopto os valores e a cultura do meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu participo nas tradições culturais do meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu confio nas outras pessoas no meu país. |  |  |  |  |  |  |  |

Quantos membros tem a sua equipa?

Em que indústria trabalha?

Quantos funcionários trabalham para a empresa (aproximadamente)?

Tem uma posição de liderança? (responsabilidade por pelo menos 3 colegas)

Sim

Se sim: para quantos funcionários tem a responsabilidade de liderança directa?

Não

Que idade tem?

Mais do que 55

Qual é o seu género?

Feminino Masculino

Qual é o género do seu líder?

Feminino Masculino

Que tipo de contrato de emprego tem??

Tempo inteiro

Tempo parcial, Horas:

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 de trabalho tem na sua empresa actual?

Menos de 1 ano

1-3 anos

4-10 anos

10-20 anos

mais de 20 anos

Se houvesse eleições nacionais na próxima semana, qual a probabilidade de votar no líder político actual (ou no seu partido)?

Muito provável Muito improvável

Como você avaliaria as suas atitudes pessoais em debates políticos?

Muito conservador/Direita Muito liberal/Esquerda

**Devido à pandemia do Coronavírus, as condições de trabalho mudaram rapidamente para muitas pessoas. As suas respostas a estas últimas perguntas devem ter esse contexto em conta.**

Como está actualmente a colaborar com o seu líder?

- Continuo a colaborar com o meu líder no meu local de trabalho tal como antes

- Neste momento, estou a trabalhar em casa

- Neste momento, já não estou a conseguir cumprir o meu trabalho

Quantas vezes **por semana** é que está a utilizar os seguintes meios e formas de comunicação para colaborar com o seu líder?

[*nunca, uma vez por semana, várias vezes por semana, uma vez por dia, várias vezes ao dia*]

- Conversa pessoal (cara-a-cara)

- Videoconferência (ex. Skype)

- Conversa pessoal por telefone

- Conversa de grupo (por telefone)

- Mensagem instantânea (ex. chats)

- Mensagem de voz (ex. mail, Whatsapp)

- Redes sociais (ex. intranet, Yammer), wiki, plataformas online, blogs

- Cartas, fax, documentos impressos, mensagens escritas à mão

Presentemente, qual a percentagem de comunicação total com o seu líder que é cara-a-cara?

0%---100%

Quais são as três consequências mais importantes que a pandemia do Coronavírus teve no seu trabalho?

**Muito obrigado pela sua participação!**