**Anexo 1**

**TEXTO PARA CONVITE À PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO:**

Vivemos tempos de grandes mudanças e mais do que nunca a liderança assume um papel fundamental no desenvolvimento das organizações. Tendo em conta a relevância desta temática, encontramo-nos a realizar um estudo com o objetivo de validar uma escala de liderança. Para tal solicito a sua participação neste estudo preenchendo o referido questionário que se encontra no link seguinte (<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dFhOQUdnSV8wcUlVbHptWVdMWU4xQUE6MQ>). As suas respostas são confidenciais e delas depende o sucesso do presente estudo.

O questionário demorará menos de 5 minutos a preencher. Solicitamos que o faça até ao próximo dia 31/01/2013.

Agradecemos desde já a sua preciosa colaboração.

|  |
| --- |
| **INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO**As seguintes afirmações têm como objetivo conhecer a perceção que tem da sua chefia direta, sendo-lhe pedido que manifeste a sua opinião relativamente a cada uma das questões, de acordo com as opções disponibilizadas numa escala de 1 a 7 (1- Discordo Plenamente; 2- Discordo Bastante; 3- Discordo Pouco; 4- Não concordo nem discordo; 5- Concordo Pouco; 6- Concordo Bastante; 7- Concordo Plenamente). As suas respostas são confidenciais e delas depende o sucesso do presente estudo. |
| Dados de identificaçãoIdade: Sexo: Feminino Masculino Habilitações literárias: 1 º Ciclo 6º ano de escolaridade 9º ano de escolaridade 12º ano de escolaridade Licenciatura Mestrado DoutoramentoFunção:Categoria profissional:Departamento:Setor da Empresa:Zona geográfica de atuação da empresa: Categoria profissional da chefia:  |
| **Escala:**1. Discordo Plenamente; 2. Discordo Bastante; 3. Discordo Pouco; 4 Não concordo nem discordo; 5. Concordo Pouco; 6. Concordo Bastante; 7. Concordo Plenamente;
 | Pontuação |
| Assegura-se que as ações dele/dela são sempre éticas  |  |
| O que diz é o que realmente quer dizer – é sincero(a)  |  |
| Merece confiança. Pode-se acreditar e confiar que ele/ela vai cumprir a sua palavra  |  |
| É de confiança para servir os interesses dos subordinados à frente dos seus próprios interesses  |  |
| Não critica os subordinados sem uma boa razão |  |
| Persegue os seus próprios interesses à custa dos outros |  |
| Dimensão da clarificação do papel  |  |
| Explica quem é responsável pelo quê  |  |
| Explica o que é esperado de cada membro do grupo  |  |
| Explica o limite de autoridade de cada membro do grupo  |  |
| Comunica as expectativas de desempenho que tem em relação aos membros do grupo  |  |
| Clarifica as prioridades  |  |
| Dimensão de partilha do poder  |  |
| Permite aos subordinados terem influência em decisões importantes  |  |
| Reconsiderará decisões com base em recomendações de subordinados |  |
| Delega responsabilidades desafiantes aos subordinados  |  |
| Não permite que outros participem na tomada de decisões  |  |
| Procura aconselhar-se junto de subordinados em questões relativas à estratégia organizacional  |  |
| Permite aos subordinados participar ativamente na definição dos próprios objetivos de desempenho  |  |
| É punitivo(a); Não tem piedade nem compaixão  |  |
| Assume o controlo e não tolera desacordo ou interrogações; dá ordens  |  |
| Atua como um(a) tirano(a) ou um(a) déspota; É imperioso(a);  |  |
| Tende a não querer ou não ser capaz de abrir mão do controlo de projetos ou tarefas. |  |
| Espera obediência inquestionável daqueles que a si reportam  |  |
| É vingativo(a); procura vingança quando prejudicado(a).  |  |
| Assegura-se que as ações dele/dela são sempre éticas  |  |
| O que diz é o que realmente quer dizer – é sincero(a)  |  |
| Merece confiança. Pode-se acreditar e confiar que ele/ela vai cumprir a sua palavra  |  |
| É de confiança para servir os interesses dos subordinados à frente dos seus próprios interesses  |  |
| Não critica os subordinados sem uma boa razão |  |
| Persegue os seus próprios interesses à custa dos outros |  |
|  |  |