**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 identificação  Idade:  Sexo: Feminino Masculino  Habilitações literárias: 1 º Ciclo  6º ano de escolaridade  9º ano de escolaridade  12º ano de escolaridade  Licenciatura  Mestrado  Doutoramento  Função:  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 |  |
|  |  |