

Novo questionário

Tese de Mestrado-Questionário sobre Valores Sócio Culturais e Apr...

Estou a realizar a minha Tese de Mestrado em Gestão na qual pretendo analisar a relação entre os valores sócio culturais e a aprendizagem organizacional e identificar quais os benefícios que as organizações podem ou não obter dessa relação. Para tal, agradeço que possam responder ao questionário. Não existem respostas certas ou erradas, o importante é que sejam verdadeiras.

Agradeço desde já a vossa disponibilidade.

Maria de Fátima Oliveira (Mestranda em Gestão)

Nesta primeira parte responda tendo em consideração a Organização onde trabalha (questões de 1 a 4). Marque apenas uma resposta para cada pergunta.

Utilize a escala seguinte:

1 - discorda totalmente; 2 - discorda; 3 nem concorda e nem discorda; 4 - concorda; 5 - concorda totalmente

1. Cultura Organizacional

	1	2	3	4	5
A Organização tem uma visão clara, formal e coerente sobre o futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização disponibiliza tempo para a aprendizagem de novas técnicas de trabalho e gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização incentiva a discussão aberta e sem preconceitos dos diferentes pontos de vista e opiniões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os profissionais são honestos e abertos quando trabalham em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os erros e os problemas são aceites e partilhados entre profissionais, sendo reconhecidos como uma importante fonte de aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização suporta os colaboradores que assumem riscos calculados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Organização existe um espaço onde os colaboradores podem conviver informalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Liderança

	1	2	3	4	5
Os diretores dão a conhecer a missão da Organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os diretores incentivam os colaboradores a sugerirem novas ideias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os diretores incentivam a partilha formal de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os diretores incentivam a partilha informal de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os diretores incentivam a partilha da informação e conhecimento obtidos pelos colaboradores que ajudam na tomada de decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os colaboradores e equipas são premiados pelas novas ideias que originam inovação e conhecimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A definição da estratégia da organização é da responsabilidade de diferentes colaboradores, em diferentes níveis hierárquicos, não sendo apenas da responsabilidade dos diretores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A implementação da estratégia da organização é da responsabilidade de diferentes colaboradores, em diferentes níveis hierárquicos, não sendo apenas da responsabilidade dos diretores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os diretores consideram a organização competitiva, no futuro se tiver capacidade de criar novo conhecimento e inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Novo questionário

3. Gestão de Pessoas

	1	2	3	4	5
A Organização considera importante a contribuição de todos para a criação de uma visão comum da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização tem procedimentos que permitem aos seus colaboradores a aprendizagem e obterem resultados concretos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização incentiva a aprendizagem extra profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização acredita na aprendizagem, ao longo da vida e promove a sua implementação junto dos colaboradores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os colaboradores acreditam que se cometerem erros justificados no desempenho da sua função, não serão severamente penalizados pela organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização promove regularmente reuniões onde dá a conhecer "as melhores lições aprendidas", tendo como objetivo promover alterações na organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização tem os recursos humanos necessários para garantir a contínua criação de conhecimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização tem facilidade em angariar colaboradores com a formação, experiência e perfil, necessários, para a criação de conhecimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Estrutura e Processos Organizacionais

	1	2	3	4	5
A Organização tem estruturas e processos formais que promovem a partilha de conhecimentos entre os colaboradores e a organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização tem sistemas formais que permitem a aprendizagem contínua dos seus colaboradores através da experiência adquirida no desempenho da sua função	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização tem sistemas formais que permitem a aprendizagem e criação de conhecimento através de recursos a fontes externas à organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização tem sistemas formais que permitem a criação, aquisição e difusão do conhecimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Organização tem sistemas formais que incentivam os colaboradores a procurarem soluções criativas para os problemas complexos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem, formalizados na organização, práticas ou ferramentas de investigação que permitem o desenvolvimento de novas propostas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ao responder a esta parte do questionário, pense num emprego ideal e procure considerar os fatores que seriam importantes numa situação ideal de trabalho; não considere a importância que têm no seu trabalho atual.

Em relação a cada ponto, responda à pergunta geral:
QUE IMPORTÂNCIA TEM PARA SI...

ATENÇÃO À ALTERAÇÃO DA ESCALA A PARTIR DE AGORA:

1 - da máxima importância; 2 - de muita importância; 3 - de importância moderada; 4 - de pouca importância; 5 - de muito pouca ou nenhuma importância.

5. Ter tempo suficiente para a minha vida pessoal e familiar

1 2 3 4 5

6. Ter boas condições físicas de trabalho (boa ventilação, luz, espaço adequado, etc.)

1 2 3 4 5

7. Ter boas relações com o seu superior direto

1 2 3 4 5

Novo questionário

8. Ter segurança de emprego

- 1 2 3 4 5

9. Trabalhar com pessoas que cooperam bem entre si

- 1 2 3 4 5

10. Ser consultado pelo seu superior direto nas decisões que ele tome

- 1 2 3 4 5

11. Ter oportunidade de avançar na carreira profissional para níveis mais elevados

- 1 2 3 4 5

12. Ter elementos de variedade e aventura no trabalho

- 1 2 3 4 5

Na sua vida privada, qual é a importância que tem para si? (marque uma resposta em cada linha):

13. Estabilidade pessoal

- 1 2 3 4 5

14. Poupança

- 1 2 3 4 5

15. Persistência (perseverança)

- 1 2 3 4 5

16. Respeito pela tradição

- 1 2 3 4 5

17. Com que frequência se sente nervoso ou tenso no trabalho?

- Muito raramente Raramente Algumas vezes Frequentemente Muito frequentemente

18. No seu ambiente de trabalho, com que frequência é que os subordinados recebem expressar desacordo com os seus superiores?

- Muito raramente Raramente Algumas vezes Frequentemente Muito frequentemente

Por favor indique o seu grau de acordo ou desacordo relativo às seguintes afirmações:

19. A maior parte das pessoas é de confiança

- Concordo inteiramente Concordo Indeciso Discordo Discordo inteiramente

Novo questionário

20. Pode-se ser um bom gestor sem ter respostas precisas à grande maioria das questões que os subordinados possam colocar acerca do seu trabalho

- Concordo inteiramente Concordo Indeciso Discordo Discordo inteiramente

21. Uma estrutura organizacional na qual certos subordinados têm duas chefias deve ser evitada a todo o custo

- Concordo inteiramente Concordo Indeciso Discordo Discordo inteiramente

22. A competição entre empregados normalmente é mais negativa que positiva

- Concordo inteiramente Concordo Indeciso Discordo Discordo inteiramente

23. As normas de uma empresa não devem ser quebradas mesmo que o empregado pense que é no melhor interesse da empresa

- Concordo inteiramente Concordo Indeciso Discordo Discordo inteiramente

24. Quando as pessoas fracassam na sua vida é muitas vezes por sua culpa

- Concordo inteiramente Concordo Indeciso Discordo Discordo inteiramente

25. Qual o seu sexo?

- Masculino
 Feminino

26. Qual a sua idade?

- Menos de 20 anos
 20 - 24
 25 - 29
 30 - 34
 35 - 39
 40 - 49
 50 - 59
 Mais de 60 anos

Novo questionário

27. Quantos anos de escolaridade completou até ao presente? (Começando na escola primária; conte apenas o número de anos que oficialmente deveria ter feito em cada etapa mesmo se a fez com menos ou mais anos; se estudou como aluno noturno conte apenas o número de anos que cada etapa deveria ter levado se frequentasse a escola como aluno diurno)

- 10 anos ou menos
- 11 anos
- 12 anos
- 13 anos
- 14 anos
- 15 anos
- 16 anos
- 17 anos
- 18 anos ou mais

28. Que tipo de trabalho executa?

- Trabalho não remunerado
- Trabalho manual não-qualificado ou semi-qualificado
- Empregado(a) de escritório ou secretária com formação de caráter geral
- Artífice, técnico, enfermeira ou equivalente
- Profissional com formação académica ou equivalente (mas sem ser responsável pela gestão de subordinados)
- Gestor de um ou mais subordinados que não sejam eles próprios gestores
- Gestor de um ou mais gestores

29. Qual é a sua nacionalidade?

30. Qual era a sua nacionalidade à nascença (se for diferente da sua presente nacionalidade)?

FIM

Obrigada pela colaboração