**QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**

Prezado(a) gestor(a) e colaborador(a)

Este questionário objetiva avaliar a percepção dos gestores e colaboradores de startups sobre as questões relacionadas com o pensamento criativo, estilo de liderança e o desempenho gerencial. Não será necessária a identificação dos respondentes, pois as questões serão analisadas em conjunto. Dessa forma, todas as informações serão confidenciais. Qualquer dúvida, estou à disposição para eventuais esclarecimentos.

Assinale as alternativas abaixo, caso concorde com os termos da pesquisa:

( ) compreendo que este estudo possui finalidade de pesquisa e que os dados obtidos serão divulgados seguindo as diretrizes éticas da pesquisa, com a preservação do anonimato dos participantes, assegurando, assim, minha privacidade.

( ) cedo todos os direitos autorais, desde que os dados pessoais sejam mantidos em sigilo, ao Programa de Mestrado em Contabilidade da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), campus de Cascavel.

Atenciosamente,

Realizadores da pesquisa.

**Seção 1: Questionário sobre pensamento criativo**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pensamento Criativo**  **Dentre as opções, marque com X a que você considera a mais pertinente:** | | | **discordo totalmente** | | | **discordo** | | | **indiferente** | | | **concordo** | | | **concordo totalmente** |
| 1. Eu deveria fazer algum pré-julgamento de minhas ideias antes de contá-las aos outros. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 2. Devemos cortar as ideias quando elas se tornam ridículas e seguir em frente. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 3. Eu gostaria que as pessoas pensassem se uma ideia é prática ou não antes de abrir a boca. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 4. Você precisa ser capaz de reconhecer e eliminar ideias malucas durante a geração de ideias. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 5. O julgamento é necessário durante a geração de ideias para garantir que apenas ideias de qualidade sejam desenvolvidas. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 6. Um grupo deve estar focado e no caminho certo para produzir ideias que valham a pena. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 7. A qualidade é muito mais importante do que a quantidade na geração de ideias. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 8. Muito tempo pode ser desperdiçado com ideias malucas. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 9. Acho que todos deveriam dizer o que vier à cabeça sempre que possível. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 10. Gosto de ouvir as ideias malucas de outras pessoas, pois mesmo as mais malucas geralmente levam à melhor solução. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 11. Uma ideia nova vale dez velhas. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 12. Eu sinto que todas as ideias devem ter o mesmo tempo e serem ouvidas com a mente aberta, independentemente de quão malucas elas pareçam ser. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 13. A melhor maneira de gerar novas ideias é ouvir os outros e depois adiar ou adicionar. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| 14. Eu sinto que as pessoas no trabalho devem ser encorajadas a compartilhar todas as suas ideias, porque você nunca sabe quando uma que parece maluca pode se tornar a melhor. | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  |
| **Seção 2: Questionário sobre estilo de liderança** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Estilo de Liderança**  **Dentre as opções, marque com X a que você considera a mais pertinente:** | | **De modo algum** | | | **Uma vez ou outra** | | **Às vezes** | | | **Muitas vezes** | | | **Com frequência ou sempre** | | | |
| 1. O líder pode oferecer assistência em troca do esforço no trabalho. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 2. O líder deve formular claramente as expectativas. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 3. O líder pode mostrar satisfação se as expectativas foram realizadas. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 4. O líder pode dar atenção especial à quebra de regras e desvio do padrão estabelecido. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 5.O líder pode chamar a atenção para os erros. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 6. Desde que o trabalho atenda aos padrões mínimos, o líder pode evitar tentar fazer melhorias. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 7. O líder só pode intervir quando surgem problemas. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 8. O líder só pode reagir aos problemas se for absolutamente necessário. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 9. O líder só poderá intervir, se alguém o incomodar. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 10. Os problemas precisam ser crônicos antes que o líder tome uma atitude. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 11. O líder acredita firmemente em ‘Se não está quebrado, não conserte. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 12. As coisas têm que dar errado para meu líder agir. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 13. O líder instiga orgulho em mim quando associado a outros. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 14. O líder fala sobre meus valores e crenças mais importantes. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 15. O líder especifica a importância de um forte senso de propósito. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 16. O líder me convence a ir além do interesse próprio para o bem do grupo. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 17. O líder age de maneira a construir o respeito dos outros por mim. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 18. O líder considera as consequências morais e éticas das decisões. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 19. O líder demonstra uma sensação de poder e confiança. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 20. O líder enfatiza a importância de ter um senso coletivo de missão. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 21. O líder fala com otimismo sobre o futuro. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 22. O líder fala com entusiasmo sobre o que precisa ser estabelecido. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 23. O líder articula uma visão convincente do futuro. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 24. O líder expressa confiança através de seu comportamento de que os objetivos serão alcançados. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 25. O líder reexamina as suposições críticas e questiona se elas são apropriadas. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 26. O líder busca perspectivas diferentes ao resolver problemas. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 27. O líder faz com que os outros vejam os problemas de muitos ângulos diferentes. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 28. O líder sugere novas maneiras de ver como concluir as tarefas. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 29. O líder gasta tempo treinando, ensinando e orientando seus seguidores. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 30. O líder trata os outros como indivíduos e não apenas como membros de um grupo. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 31. O líder considera um indivíduo como tendo necessidades, habilidades e aspirações diferentes dos outros. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| 32. O líder ajuda os outros a desenvolver seus pontos fortes. | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |
| **Seção 3: Questionário sobre desempenho gerencial** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Dentre as opções, marque com X a que você considera a mais pertinente:** | **1 = Muito baixo** | | | **2 = Baixo** | | | | **3 = Médio** | | | **4 = Alto** | | | **5 = Muito Alto** | |
| 1. Meu desempenho em comparação ao desempenho padrão da empresa. |  | | |  | | | |  | | |  | | |  | |
| 2. Meu desempenho em comparação com o desempenho dos meus colegas de trabalho. |  | | |  | | | |  | | |  | | |  | |
| 3. Meu desempenho como um modelo exemplar para meus colegas de trabalho. |  | | |  | | | |  | | |  | | |  | |
| 4. Meu sucesso gerencial no geral em comparação com outros gestores da empresa. |  | | |  | | | |  | | |  | | |  | |
| 5. Minha eficácia global enquanto gestor em comparação com outros gestores da empresa. |  | | |  | | | |  | | |  | | |  | |

**Seção 4: Dados dos respondentes**

1. Qual seu gênero? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Qual sua idade? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Qual seu Cargo/função na startup? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Qual seu tempo de atuação na startup? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Qual a sua área de formação e maior nível de escolaridade? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Qual Unidade Federativa sede da startup? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Qual é o faturamento anual? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Qual é o número de empregados? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_