



Eficácia da Liderança no Desporto: Guião de Entrevista (ELD: GE)

Leadership Efficacy in Sports: Interview Guide (LES: IG)

Autoria

A. Rui Gomes (2005); Reformulado em 2019

(rgomes@psi.uminho.pt)

Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano

Grupo de investigação

www.ardh.pt

Universidade Minho

Escola de Psicologia

Campus de Gualtar

4710-057 Braga

Data desta versão: 20/01/2023

Esta versão elimina versões anteriores.

Para ter acesso à versão mais atualizada, consulte a página de internet www.ardh.pt

Responsabilidade do grupo Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano:

X	Desenvolveu originalmente este instrumento
	Traduziu este instrumento de uma versão original de outros autores

Índice

Utilização do instrumento 	3
Referências do instrumento 	4
Descrição 	5
Cotação 	10
Antes de iniciar a entrevista 	11
Final da entrevista 	12
Identificação 	13
Guião de Entrevista 	15
Parte 1	15
Parte 2	17
Parte 3	18

| Utilização do instrumento |

Os instrumentos disponibilizados pelo grupo de investigação Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano são genericamente de dois tipos: desenvolvidos pelo grupo de investigação ou adaptados pelo grupo de investigação.

No caso de instrumentos adaptados pelo grupo de investigação, foi obtida a autorização dos autores dos instrumentos para se proceder à sua adaptação para a língua portuguesa. No entanto, não existe exclusividade no uso do instrumento pelo grupo de investigação, sendo livre a sua utilização por outras pessoas interessadas, desde que se respeite a autoria pela respetiva adaptação, no caso de ser utilizada uma versão traduzida pelo grupo de investigação.

Regras de utilização

- Os instrumentos destinam-se exclusivamente para efeitos de investigação e de “investigação-ação”. No caso da “investigação-ação”, a utilização destes instrumentos está circunscrita a profissionais com formação específica para o efeito. Neste sentido, não nos responsabilizamos pelo uso incorreto ou indevido dos materiais fornecidos.
- É estritamente proibida a utilização dos instrumentos para efeitos comerciais, venda ou publicitação de outros produtos associados.

Autorização de utilização

- Não é necessário obter a autorização do grupo de investigação para usar os instrumentos, desde que seja respeitada a sua utilização para os efeitos descritos.
- Se os instrumentos forem uma adaptação de instrumentos originais de outros autores, deve ser obtida a devida autorização dos autores originais do instrumento caso a utilização ocorra numa língua distinta da tradução portuguesa.

| Referências do instrumento |

- Gomes, A.R. (2005). *Liderança e relação treinador-atleta em contextos desportivos*. Tese de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho. Disponível em <http://hdl.handle.net/1822/3334>
- (*) Gomes, A.R. (2007). Liderança e gestão de equipas desportivas: Desenvolvimento de um guião de entrevista para treinadores [Academic Degrees]. In J. F. Cruz, J. M. Silvério, A. R. Gomes, & C. Duarte (Eds.), *Actas da conferência internacional de psicologia do desporto e exercício* (pp. 100-115). Braga: Universidade do Minho. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/7923>
- Gomes, A. R. (2014). Leadership and positive human functioning: A triphasic proposal. In A. R. Gomes, R. Resende, & A. Albuquerque (eds.), *Positive human functioning from a multidimensional perspective: Promoting high performance* (Vol. 3, pp. 157-169). New York: Nova Science. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/28118>
- Gomes, A. R. (2018). *Promoção da eficácia da liderança - ProELid: Manual para o monitor*. Braga: Edição de autor.
- Gomes, A. R., Araújo, V., Resende, R., & Ramalho, V. (2018). Leadership of elite coaches: The relationship among philosophy, practice, and effectiveness criteria. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6) 1120–1133. doi:10.1177/1747954118796362. Disponível em [Available at] <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/57081>
- Gomes, A. R., & Resende, R. (2014). Assessing leadership styles of coaches and testing the augmentation effect in sport. In C. Mohiyeddini (Ed.), *Contemporary topics and trends in the psychology of sports* (pp. 115-137). New York: Nova Science Publishers. Disponível em [Available at] <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/26923>
- (*) Esta referência pode ser utilizada para citar este instrumento em trabalhos científicos ou técnicos.

| Descrição |

O guião de entrevista sobre os estilos de liderança e gestão de equipas desportivas (ELGED) foi reformulado em 2019, com a designação de Eficácia da Liderança no Desporto: Guião de Entrevista (ELD: GE). O instrumento destina-se a recolher informações acerca do modo como é exercida a liderança do treinador, procurando contribuir para um melhor entendimento acerca dos fatores que condicionam e facilitam esta atividade profissional.

Nesta reformulação de 2019, as questões foram reduzidas, focando-se agora o guião de entrevista no Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2014, 2018), bem como em dados da investigação sobre os fatores de eficácia dos líderes (Gomes, Araújo, Resende, & Ramalho, 2018) e sobre os estilos de liderança (Gomes & Resende, 2014).

Seguindo-se as indicações do Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2018), são três os fatores que, quando bem conjugados, podem aumentar a eficácia da liderança.

1. Congruência dos ciclos de liderança. A eficácia da liderança é maior quando o/a líder estabelece uma relação linear entre o modo como pensa exercer a liderança (ciclo conceptual) e o modo efetivo como exerce a liderança (ciclo prático).

2. Perfil ótimo de liderança. A eficácia da liderança é maior quando o/a líder baseia a congruência entre os ciclos de liderança na maior utilização da liderança transformacional, na maior utilização do feedback positivo e menor utilização do feedback negativo da liderança transacional e na maior utilização da gestão ativa (descentralizada) e menor utilização da gestão passiva da tomada de decisão.

3. Favorabilidade da liderança. A eficácia da liderança é maior quando o/a líder possui fatores antecedentes que funcionam como facilitadores da sua ação OU quando o/a líder possui fatores antecedentes que funcionam como debilitadores da sua ação mas adota estratégias para minimizar a inibição da

sua ação. Ou seja, os fatores antecedentes podem maximizar (i.e., facilitar) ou minimizar (i.e., inibir) a ação do líder, moderando a sua eficácia final.

A Figura 1 apresenta os elementos centrais do Modelo da Eficácia da Liderança e a Figura 2 resume os fatores de eficácia da liderança bem como a Hipótese da Congruência Otimizada proposta no Modelo da Eficácia da Liderança.

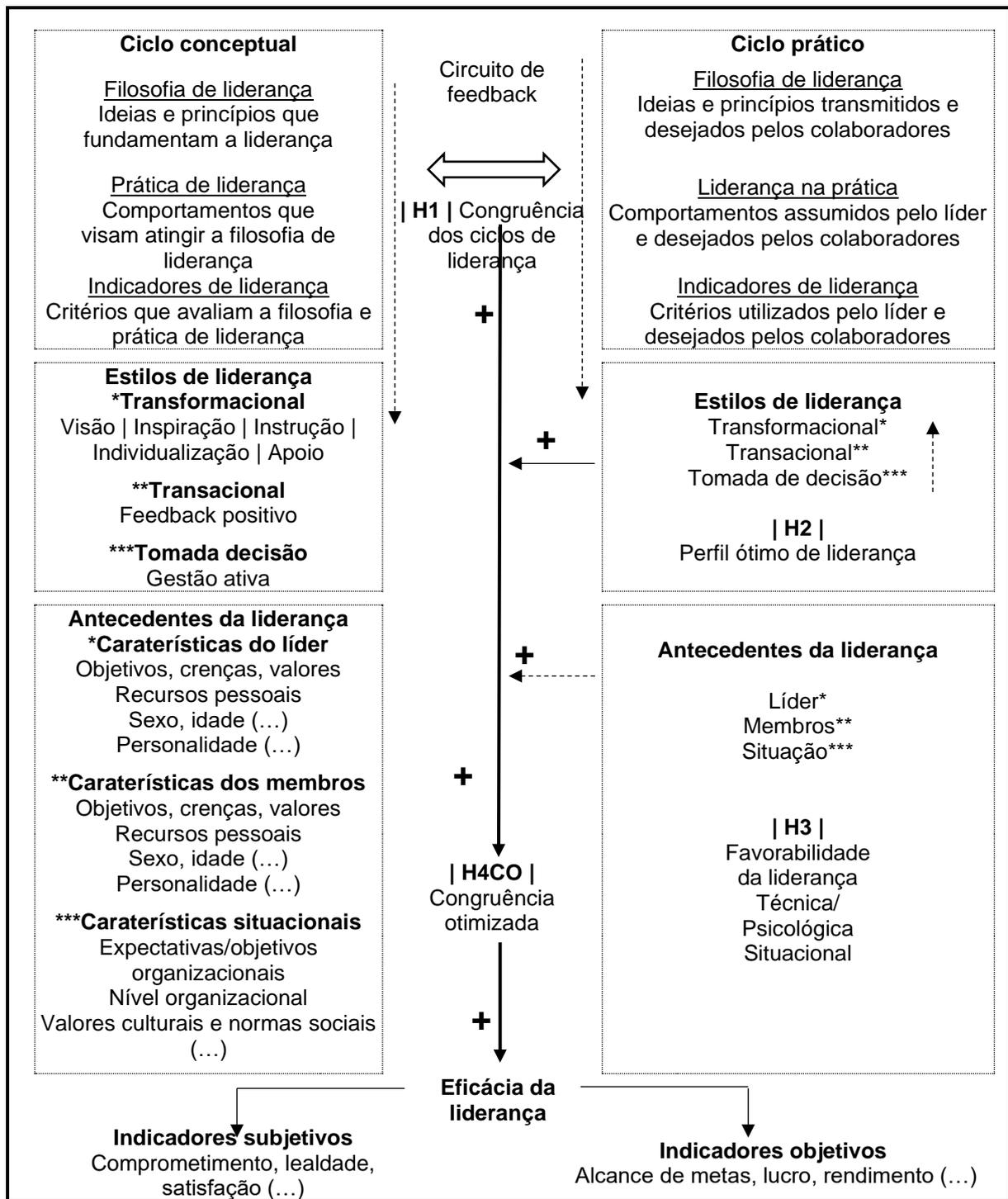


Figura 1. Modelo da Eficácia da Liderança (Fonte: Gomes, 2018).

Modelo da Eficácia da Liderança
Explicação da eficácia da liderança
<p>H1. Congruência dos ciclos de liderança</p> <p>➤ A eficácia da liderança é maior quando o/a líder estabelece uma relação linear entre o modo como pensa exercer a liderança (ciclo conceptual) e o modo efetivo como exerce a liderança (ciclo prático), devendo a congruência ocorrer na perspetiva do/a líder e dos membros da equipa.</p>
<p>H2. Perfil ótimo de liderança</p> <p>➤ A eficácia da liderança é maior quando o/a líder baseia a congruência entre os ciclos de liderança na maior utilização da liderança transformacional, na maior utilização do feedback positivo e menor utilização do feedback negativo da liderança transaccional e na maior utilização da gestão ativa (descentralizada) e menor utilização da gestão passiva da tomada de decisão.</p>
<p>H3. Favorabilidade da liderança</p> <p>➤ A eficácia da liderança é maior quando o/a líder possui fatores antecedentes que funcionam como facilitadores da sua ação OU quando o/a líder possui fatores antecedentes que funcionam como debilitadores da sua ação mas adota estratégias para minimizar a inibição da sua ação. Ou seja, os fatores antecedentes podem maximizar (i.e., facilitar) ou minimizar (i.e., inibir) a ação do líder, moderando a sua eficácia final.</p>
<p>HCO Hipótese da Congruência Otimizada</p> <p>➤ A eficácia da liderança é maior quando o/a líder estabelece uma congruência entre os ciclos conceptual e prático de liderança (“congruência”), baseando a definição destes ciclos no perfil ótimo de liderança e considerando os fatores antecedentes da liderança.</p>

Figura 2. **Hipóteses formuladas no Modelo da Eficácia da Liderança.**

Utilidade do instrumento

O ELD foi desenvolvido para avaliar a congruência entre as três áreas da liderança (filosofia, prática e indicadores de liderança), os estilos de liderança e os fatores antecedentes da liderança, que são os três elementos centrais do Modelo da Eficácia da Liderança.

O guião é constituído por 16 questões, divididas pelas três áreas do Modelo da Eficácia da Liderança.

Para efeitos de cada investigação, é possível remover partes do guião de entrevista, adaptar a formulação das questões ou adicionar questões. No entanto, para os investigadores interessados em testar a Hipótese da Congruência, é necessário utilizar as três partes.

É ainda facultada uma ficha de identificação para recolha de informação pessoal e desportiva acerca do(a) treinador(a).

Outros contextos de liderança

Obviamente, o exercício da liderança é transversal a diferentes contextos e situações. Por isso, é possível adaptar as questões deste instrumento para avaliar o fenómeno da liderança noutras realidades, como, por exemplo, empresarial, saúde, ensino, entre outras.

| Cotação |

Dimensões	Questões
Parte 1: Ciclo de liderança	
1. Filosofia de liderança (3 questões)	1, 2, 3
2. Prática de liderança (2 questões)	4, 5
3. Indicadores de liderança (2 questões)	6, 7
Parte 2: Estilos de liderança	
4. Comportamentos de liderança (3 questões)	8, 9, 10
Parte 3: Antecedentes da liderança	
5. Líder (2 questões)	11, 12
6. Membros da equipa (2 questões)	13, 14
7. Condições existentes (2 questões)	15, 16
Total = 16 questões	

| Antes de iniciar a entrevista |

1. Especificar o **âmbito** do trabalho (ex: realização de um trabalho de...);
2. Apresentar os **objetivos** da entrevista: “*analisar a forma como exerce a liderança, o poder e as estratégias que utiliza para gerir e liderar a equipa*”;
3. Informar acerca da difusão dos **resultados** e explicar a natureza confidencial e anónima da recolha, tratamento e divulgação das informações. Se assim o desejar, o entrevistado poderá ter acesso à informação final
4. Solicitar a autorização para realizar a **gravação** da entrevista: realçar a importância da gravação devido à necessidade de transcrever e analisar posteriormente a informação obtida
5. Antes de iniciar a entrevista, salientar ao/à treinador(a) a possibilidade de colocar **dúvidas** sempre que não entender bem as questões efetuadas
6. Verificar a disponibilidade do entrevistado para ler posteriormente a transcrição da informação recolhida: emitir um **parecer** sobre a adequação das opiniões que forneceu, corrigindo eventuais erros e/ou mal-entendidos nas respostas dadas
 - 6.1. No caso afirmativo, combinar a forma de envio da transcrição da entrevista (pessoalmente, por correio, etc.) bem como os prazos para a entrega e recolha da mesma

| Final da entrevista |

1. No final da entrevista, reforçar a possibilidade do(a) treinador(a) **acrescentar informações** relevantes ou que não tenha mencionado durante a sua realização;

2. Verificar a disponibilidade do(a) entrevistado(a) para ler posteriormente a transcrição da informação recolhida com o objetivo de emitir um **parecer** sobre a adequação das opiniões que forneceu, corrigir eventuais erros e/ou mal-entendidos nas respostas dadas;

2.1. No caso afirmativo, combinar a forma de envio da transcrição da entrevista (pessoalmente, por correio, etc.) bem como os prazos para a entrega e recolha da mesma.

| Identificação (*) |

Nome completo _____

Idade _____ anos

Formação Académica

1. Grau académico mais elevado:

Até ao 1º ciclo ____ 2º ciclo ____ 3º ciclo ____ Ensino Secundário ____

Bacharelato ____ Licenciatura ____ Mestrado ____ Doutoramento ____

Curso(s) de formação de treinador _____

2. Há quantos **anos** terminou o seu curso de formação de treinador? ____ anos

Situação Profissional e Percurso Desportivo

1. Seleção / Clube atual _____ Desde _____

2. Experiência profissional _____ anos Início da carreira _____

3. Percurso profissional (equipas e escalões)

4. Principais títulos e classificações

(*) Colocar apenas as questões para as quais não haja informação imediatamente disponível

Data da entrevista ____ / ____ / ____

Local _____

Tempo de **duração** da entrevista _____

(Início ____ h ____ min. / Final ____ h ____ min.)

Para devolver os **resultados deste estudo** preencha, por favor, os seguintes dados:

Nome completo _____

Morada _____

Código postal ____ / ____ **e-mail** (se disponível) _____

| Guião de Entrevista |

Parte 1

Relação filosofia, prática e indicadores de liderança

Muito obrigado por ter aceite dar esta entrevista!

Antes de começarmos, gostava de esclarecer que, nesta parte da entrevista, farei questões relacionadas com a sua filosofia de liderança, prática de liderança e indicadores de liderança.

A **filosofia de liderança** representa o conjunto de ideias, princípios e objetivos que o identificam como responsável de equipa e que influenciam a sua ação junto dos membros da sua equipa.

A **prática de liderança** representa os comportamentos que utiliza na gestão da sua equipa e que ajudam a concretizar a filosofia de liderança.

Os **indicadores de liderança** representam o modo como avalia a concretização da filosofia e prática de liderança.

1. Falemos sobre a sua filosofia de liderança, ou seja o modo como lidera a sua equipa. Qual é a sua filosofia de liderança?
2. Que tipo de ideias/princípios são fundamentais para si enquanto treinador(a)?
3. Poderia dar-me exemplos de situações onde utiliza as ideias/princípios que me acabou de referir?
4. Como implementa cada uma das suas ideias/princípios?
5. Por favor, poderia dar-me exemplos de situações onde utiliza esses comportamentos?
6. Como avalia se suas ideias e estratégias de trabalho tiveram sucesso junto da equipa? Ou seja, como determina se as suas ideias e plano de ação foram aceites pela equipa e produziram os efeitos que esperava?

7. Por favor, poderia dar-me exemplos de situações onde avalia se as suas ideias/princípios e plano de ação foram aceites e concretizados pelos atletas?

Parte 2

Estilos de liderança

- 8.** Como definiria o seu estilo de liderança? Ou seja, como exerce a sua liderança junto dos atletas?
- 9.** Que tipo de comportamento de liderança utiliza junto dos seus atletas?
- 10.** Poderia dar-me exemplos de situações onde utiliza esses comportamentos de liderança?

Parte 3

Antecedentes da liderança

- 11.** Acha que a sua maneira de ser, enquanto pessoa, facilita ou debilita a sua eficácia enquanto treinador desta equipa?
- 12.** Poderia dar-me exemplos sobre o modo como a sua maneira de ser, facilita ou debilita a sua eficácia, enquanto treinador desta equipa?
- 13.** Acha que o tipo de atletas que trabalham consigo, facilitam ou debilitam a sua eficácia, enquanto treinador desta equipa?
- 14.** Poderia dar-me exemplos sobre o modo como os atletas que trabalham consigo, facilitam ou debilitam a sua eficácia, enquanto treinador desta equipa?
- 15.** Acha que as condições que o clube lhe disponibiliza facilitam ou debilitam a sua eficácia, enquanto treinador desta equipa?
- 16.** Poderia dar-me exemplos sobre o modo como as condições do clube facilitam ou debilitam a sua eficácia, enquanto treinador desta equipa?