

Fatores de Eficácia da Liderança: Guião de Entrevista (FEL-GE)
Leadership Efficacy Factors: Interview Guide (LEF-IG)

Autoria | A. Rui Gomes

2005; 2007; 2024

rgomes@psi.uminho.pt

www.ardh.pt

Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano
Grupo de investigação
Adaptation, Performance and Human Development
Research Group

www.ardh.pt

Universidade Minho
Escola de Psicologia
Campus de Gualtar
4710-057 Braga

Data desta versão: 27/06/2024

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

Date of this version: 27/06/2019

This version eliminates previous ones.

To access the most recent version, visit the website www.ardh.pt

Responsibility of the Adaptation, Performance and Human Development group:

X | Originally developed this instrument

-- | Translated this instrument from an original version of other authors

Índice

Versão em PORTUGUÊS 	3
Utilização do instrumento 	4
Referências 	5
Descrição 	6
Dimensões 	10
Antes de iniciar a entrevista 	11
Final da entrevista 	12
Identificação 	13
Guião de Entrevista 	14
Versão em INGLÊS 	17
Using the instrument 	18
References 	19
Description 	20
Dimensions 	24
Interview guide 	25

| **Versão em PORTUGUÊS** |
| Portuguese version |

ARDH

| 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 |

- 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. (2020). Coaching efficacy: The Leadership Efficacy Model. In R. Resende & A. R. Gomes (Eds.), *Coaching for human development and performance in sports* (pp. 43-72). Lausanne: Springer. <https://www.springer.com/gp/book/9783030639112> Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/70900>
- Gomes, A. R. (2021). *Liderar com eficácia: Um guia prático* [Leading effectively: A practical guide]. Edição de autor. Disponível em [Available at] <https://www.kobo.com/pt/pt/ebook/liderar-com-eficacia-um-guia-pratico>
- Gomes, A. R. (2024). *Fatores de Eficácia da Liderança: Guião de Entrevista (FEL: GE)* [Leadership Efficacy Factors: Interview Guide (LEF: IG)]. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/86573>
- (*) 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 foi reformulado em 2024 a partir da versão de Gomes (2005; 2007), assumindo agora a designação de Fatores de Eficácia da Liderança: Guião de Entrevista (FEL-GE). O instrumento destina-se a recolher informações acerca do modo como é exercida a liderança (usando-se neste guião o exemplo do treinador), procurando contribuir para um melhor entendimento acerca dos fatores que condicionam e facilitam a atividade profissional de liderança.

Nesta versão de 2024 as questões foram reduzidas, focando-se agora o guião de entrevista no Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2014, 2020, 2021), bem como em dados da investigação sobre os fatores de eficácia dos líderes (Gomes et al, 2018) e sobre os estilos de liderança (Gomes & Resende, 2014).

Seguindo-se as indicações do Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2020), 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

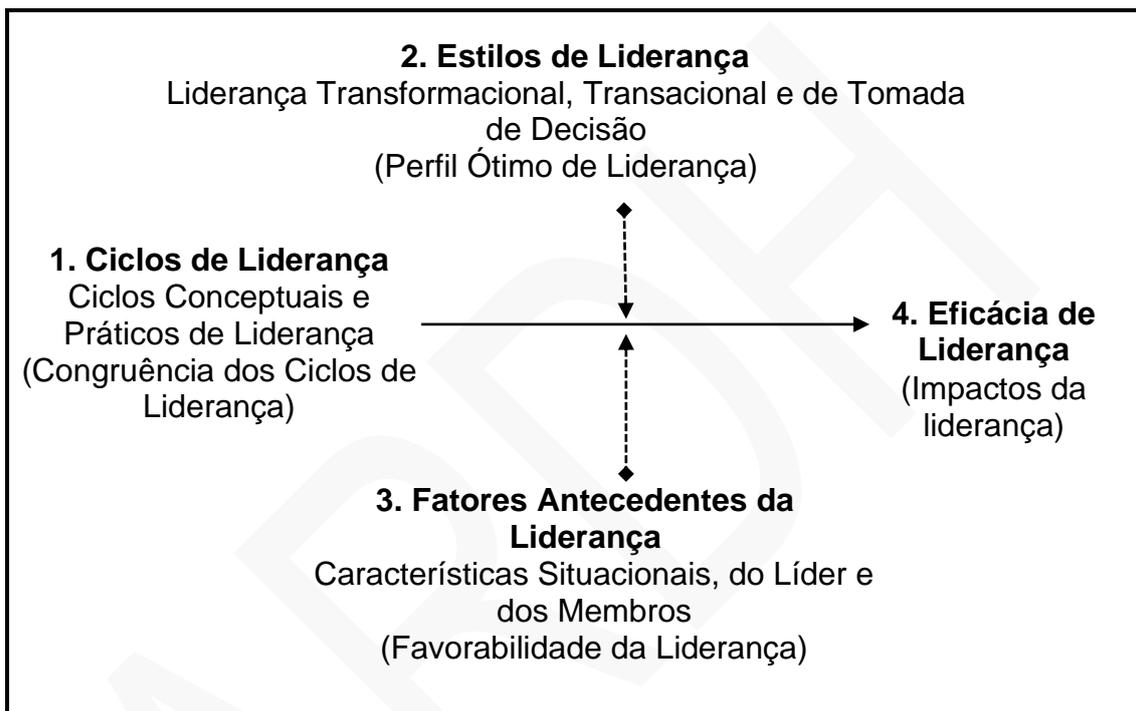


Figura 2

Hipóteses do Modelo da Eficácia da Liderança

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 transacional 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>

Utilidade do instrumento

O instrumento 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 14 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.

| Dimensões |

Dimensões	Questões
Parte 1: Ciclo de liderança	
1. Filosofia de liderança (2 questões)	1, 2,
2. Prática de liderança (2 questões)	3, 4
3. Indicadores de liderança (2 questões)	5, 6
Parte 2: Estilos de liderança	
4. Comportamentos de liderança (2 questões)	7, 8
Parte 3: Antecedentes da liderança	
5. Características do líder (2 questões)	9, 10
6. Características dos membros da equipa (2 questões)	11, 12
7. Características da situação (2 questões)	13, 14
Total = 14 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: 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? Que tipo de ideias/princípios são fundamentais para si enquanto treinador(a)?
2. Poderia dar-me exemplos de situações onde utiliza as ideias/princípios que me acabou de referir?
3. Como implementa cada uma das suas ideias/princípios? Que ações e comportamentos assume para concretizar a sua filosofia de liderança?
4. Por favor, poderia dar-me exemplos de situações onde utiliza esses comportamentos?
5. 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?
6. 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 e comportamentos de liderança

7. Vamos agora falar um pouco mais dos seus comportamentos de liderança. Até que ponto a forma como atua está de acordo com a sua filosofia de liderança?
8. Poderia dar-me exemplos desta relação entre os seus comportamentos de liderança e a sua filosofia de liderança?

Nota: esta secção da entrevista pode ficar cumprida na resposta às questões da secção anterior, devendo o entrevistador verificar a pertinência de explorar ainda mais este tópico.

Parte 3: Fatores antecedentes da liderança

- 9.** Acha que a sua maneira de ser, enquanto pessoa, facilita ou debilita a concretização da sua filosofia de liderança?
- 10.** Poderia dar-me exemplos sobre o modo como a sua maneira de ser facilita ou debilita a concretização da sua filosofia de liderança?
- 11.** Acha que o tipo de atletas que trabalham consigo, facilitam ou debilitam a concretização da sua filosofia de liderança?
- 12.** Poderia dar-me exemplos sobre o modo como os atletas que trabalham consigo, facilitam ou debilitam a sua filosofia de liderança?
- 13.** Acha que as condições que o clube lhe disponibiliza facilitam ou debilitam a concretização da sua filosofia de liderança?
- 14.** Poderia dar-me exemplos sobre o modo como as condições do clube facilitam ou debilitam a concretização da sua filosofia de liderança?

| Versão em INGLÊS |
| English version |

ARDH

| Using the instrument |

The instruments provided by the Adaptation, Performance, and Human Development Research Group (APHD) are from two categories: (1) developed by the research group, and (2) adapted by the research group.

In the case of instruments adapted by the research group, permission was obtained from the original authors of the instruments to do the adaptation to the Portuguese language. However, there is no exclusivity in the use of the instrument by the APHD research group, and its use by others is free, as long as the authorship of the adaptation is respected in case of using a translated version provided by the research group.

Rules of utilization

- The instruments are destined exclusively for research and “action-research” purposes. In the case of “action-research”, the use of the instruments is limited to professionals with specific training for this purpose. In this sense, we are not responsible for the incorrect or improper use of the provided materials.
- The use of the instruments for commercial purposes, sale or advertising of other associated products is strictly prohibited.

Authorization

- It is not necessary to obtain authorization from the research group to use the instruments if the instruments are used for the described purposes.
- If the instruments are an adaptation of original instruments of other authors, it is necessary to have the authorization of the original authors of the instrument when the purpose is to develop other versions of the instruments in a different language from the Portuguese translation.

| References |

- 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. (2020). Coaching efficacy: The Leadership Efficacy Model. In R. Resende & A. R. Gomes (Eds.), *Coaching for human development and performance in sports* (pp. 43-72). Lausanne: Springer. <https://www.springer.com/gp/book/9783030639112> Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/70900>
- Gomes, A. R. (2021). *Liderar com eficácia: Um guia prático* [Leading effectively: A practical guide]. Edição de autor. Disponível em [Available at] <https://www.kobo.com/pt/pt/ebook/liderar-com-eficacia-um-guia-pratico>
- Gomes, A. R. (2024). *Fatores de Eficácia da Liderança: Guião de Entrevista (FEL: GE)* [Leadership Efficacy Factors: Interview Guide (LEF: IG)]. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/86573>
- (*) 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>

(*) This reference may be used to cite the instrument in scientific works and technical reports.

| Description |

The Leadership Efficacy Factors: Interview Guide (LEF-IG) is based on the Leadership Efficacy Model (Gomes, 2014, 2020, 2021), as well on research data about leadership efficacy (Gomes et al., 2018) and leadership styles (Gomes & Resende, 2014). This new version of 2024 was based in the earlier versions proposed by Gomes (2005, 2007).

Following the indications of the Leadership Efficacy Model (Gomes, 2020), there are three factors that, when combined, can increase the efficacy of leadership.

1. Congruence of leadership cycles. The efficacy of leadership increases when the leader establishes a linear relationship between how he/she intends to use the leadership (conceptual cycle) and the effective way leadership is used when leading teams (practical cycle).

2. Optimal profile of leadership. Leadership efficacy increases when the leader sustains actions on transformational leadership, positive feedback from transactional leadership, and active (decentralized) management of decision-making. In this sense, the optimal profile of leadership is characterized by the following leadership styles: (a) decision-making based on the active decentralized management of leadership; (b) transactional leadership based on positive feedback and, especially, (c) use of transformational leadership.

3. Leadership favorability. The efficacy of leadership increases when the leader has antecedent factors that operates as facilitators of his/her action OR when the leader has antecedent factors that operates as debilitators of his/her action but adopts strategies to minimize the inhibition of his/her action. These factors are related to the personality of the leader, the characteristics of the team members, and the specific conditions provided by the organization where the leader is working on. In this way, these factors may maximize (i.e., facilitators) or minimize (i.e., debilitators) the leader's action, moderating leadership' efficacy.

Figure 1 summarizes the Leadership Efficacy Model. Figure 2 describes the factors that explain leadership efficacy.

Figure 1

Leadership Efficacy Model

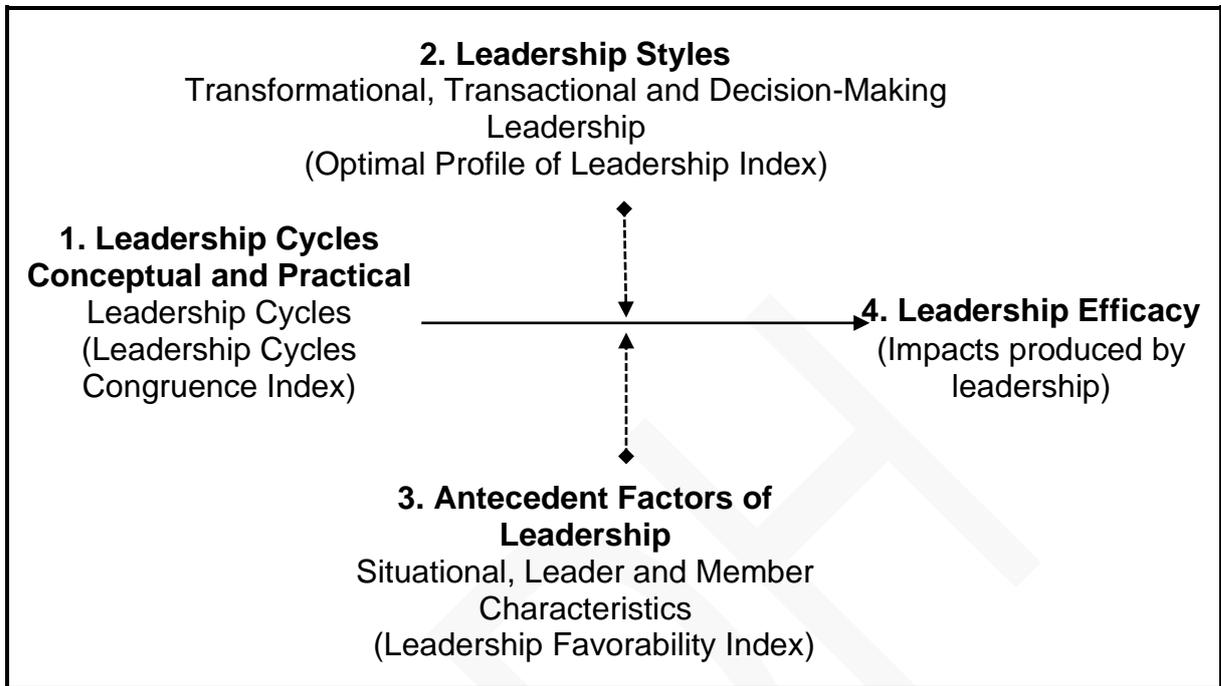


Figure 2

Leadership Efficacy Model and the Congruence Hypothesis

Leadership Efficacy Model
Explaining the efficacy of leadership
<p>H1. Congruence of Leadership Cycles The efficacy of leadership increases when the leader...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Establishes a linear relationship between how he/she intends to use leadership (conceptual cycle) and the effective way leadership is applied when leading teams (practical cycle).
<p>H2. Optimal profile of leadership The efficacy of leadership increases when the leader...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Uses transformational leadership, positive feedback from transactional leadership, and active (decentralized) management of decision-making. ● Optimal profile of leadership: decision-making based on decentralized active management, transactional leadership based on positive feedback and, especially, use of transformational leadership.
<p>H3. Leadership favorability The efficacy of leadership increases when the leader...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Has antecedent factors that are facilitators of its action. ○ Has antecedent factors that are debilitators of its action but he/she adopts strategies to minimize the debilitators of its action. ● That is, antecedent factors may maximize (i.e., facilitate) or minimize (i.e., debilitate) the leader's action, moderating its efficacy.
<p>H4. OCHL Optimized Congruence Hypothesis of Leadership The efficacy of leadership increases when the leader...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Establishes a congruence between the conceptual and practical cycles of leadership (congruence of leadership cycles), uses leadership styles according the optimal profile of leadership, and considers the antecedent factors of leadership.

Usefulness of the instrument

The instrument was developed to evaluate the congruence between the three areas of leadership (philosophy, practice and indicators of leadership), leadership styles, and antecedent factors of leadership, which are the three core elements of the Leadership Efficacy Model.

The interview guide includes 14 questions, divided into three areas of the Leadership Efficacy Model.

For the purposes of each investigation, it is possible to remove parts of the interview guide, reformulate the questions, or add questions. However, for researchers interested in testing the Optimized Congruence Hypothesis of the Leadership Efficacy Model, it is necessary to use the three parts.

Other leadership contexts

Obviously, the exercise of leadership is transversal to different contexts and situations. Therefore, it is possible to adapt the questions of this instrument to evaluate the phenomenon of leadership in other realities, such as business, health, education, among others.

| Dimensions |

Dimensions	Questions
Part 1: Leadership Cycles	
1. Leadership philosophy (2 questions)	1, 2
2. Leadership practice (2 questions)	3, 4
3. Leadership indicators (2 questions)	5, 6
Part 2: Leadership styles	
4. Leadership behaviors (2 questions)	7, 8
Part 3: Antecedents of leadership	
5. Leader characteristics (2 questions)	9, 10
6. Team members characteristics (2 questions)	11, 12
7. Situational characteristics (2 questions)	13, 14
Total = 14 questions	

| Interview guide |

Part I: Philosophy, Practice and Indicators of leadership

Thank you very much for accepting to give us this interview.

Before start the interview, let me explain the topics of debate with you. I will ask questions about your philosophy of coaching, practice of leadership, and indicators you use to monitor your leadership.

- Leadership philosophy refers to a set of beliefs, principles or ideas assumed by the leaders that sustain the activity of leadership.
- Leadership practice refers to main behaviors assumed by the leader directed to accomplish the ideas of leadership.
- Leadership criteria refers to main indicators assumed by the leader directed to monitor the fulfilling of ideas and behaviors of leadership.

Questions

1. Let's talk about your leadership philosophy, in other words, the way you lead your team. What is your leadership philosophy? What ideas/principles are fundamental to you as a coach?
2. Can you provide me examples of situations where you apply the ideas/principles you just described?
3. How do you implement each of your ideas/principles? What actions and behaviors do you assume to implement your leadership philosophy?
4. Can you provide me examples of situations where you apply the behaviors you just described?
5. How do you evaluate whether your ideas and actions/behaviors have been successful with the team? In other words, how do you determine whether your ideas and actions were accepted by the team and produced the affects you intended for?
6. Can you give me examples of situations where you evaluate whether your ideas/principles and actions have been accepted and implemented by the athletes?

Part II: Leadership styles and behaviors

7. Now let's talk a little more about your leadership behaviors. To what extent is the way you act/ behave in line with your leadership philosophy?

8. Can you give me examples of this relationship between your leadership behaviors and your leadership philosophy?

Note: this section of the interview can be repetitive by asking the questions in the previous section. Thus, the interviewer should check whether it is appropriate to explore this topic further.

Part III: Antecedents factors of leadership

9. Do you think that the way you are as a person facilitates or debilitates the implementation of your leadership philosophy?
10. Can you give me examples of how your way of being as a person facilitates or debilitates the implementation of your leadership philosophy?
11. Do you think that the type of athletes who work with you facilitates or debilitates the implementation of your leadership philosophy?
12. Can you give me examples of how the characteristics of athletes facilitates or debilitates the implementation of your leadership philosophy?
13. Do you think that the conditions the club provides you facilitates or debilitates the implementation of your leadership philosophy?
14. Can you give me examples of how the conditions that the club provides you facilitates or debilitates the implementation of your leadership philosophy?