Questionário dos Ciclos de Liderança (QCL)

Leadership Cycles Questionnaire (LCQ)

Autoria | Authorship
A. Rui Gomes
2016
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: 24/07/2024
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: 24/07/2024
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 | 4
| Utilização do instrumento | 5
| Referências do instrumento | 6
| Descrição | 7
| Dimensões avaliadas | 9
| Cotação | 11
| Condições de aplicação | 12
| Versões do Instrumento | 13
| QCL | Contextos desportivos | Versões completas 14
| QCL (Desporto - Treinador) | 15
| QCL (Desporto - Atletas) | 16
| QCL | Contextos organizacionais | Versões completas 17
| QCL (Organizações - Responsável) | 18
| QCL (Organizações – Membros da equipa) | 19
| QCL | Contextos desportivos | Versões breves 20
| QCL (Desporto - Treinador) | 21
| QCL (Desporto - Atletas) | 22
| QCL | Contextos organizacionais | Versões breves 23
| QCL (Organizações - Responsável) | 24
| QCL (Organizações – Membros da equipa) | 25
| Versão em INGLÊS | 26
| Using the instrument | 27
| References | 28
| Description | 29
| Scores calculation | 32
| Application conditions | 33
| Long version | 34
| LCQ | Version for the coach | 35
| LCQ | Version for the athlete | 36
| Long version | 37
| LCQ | Version for the leader | 38
| LCQ | Version for the followers | 39
| Brief version | 40
| LCQ | Version for the coach | 41

| LCQ | Version for the athlete |..... 42
| Brief version |..... 43
| LCQ | Version for the leader | 44
| LCQ | Version for the followers | 45

ARDH

| 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 do instrumento |

Alves, J., Morais, C., Gomes, A.R., & Simães, C. (2021). Liderança no voleibol: Relação entre filosofia, prática e indicadores de liderança [Leadership in volleyball: The relationship between leadership philosophy, practice, and criteria]. *Revista Coleção Pesquisa em Educação Física, 20*(1, supl.), 153-161. Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/70516

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). Nova Science. Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/28118

Gomes, A. R. (2016). *Questionário dos Ciclos de Liderança (QCL)* [Leadership Cycles Questionnaire (LCQ)]. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] https://hdl.handle.net/1822/92512

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). 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., & 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). Nova Science Publishers. Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/26923

(*) Gomes, A. R., Gonçalves, A., Morais, C., Simães, C., & Resende, R. (2022). Leadership efficacy in youth football: Athletes and coaches perspective. International Sport Coaching Journal, 9(2), 170–178. https://doi.org/10.1123/iscj.2020-0128 Disponível em [Available at] https://hdl.handle.net/1822/77342

(*) Esta referência pode ser utilizada para citar este instrumento em trabalhos científicos ou técnicos (versão completa do instrumento).

| Descrição |

O Questionário dos Ciclos de Liderança (QCL; Gomes, 2016), avalia a congruência das ações dos líderes, tendo por base o Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2014, 2020, 2021), que congrega e complementa duas propostas anteriores, designadas por Modelo Trifásico da Eficácia da Liderança (Gomes, 2014) e a organização tridimensional dos estilos de liderança (Gomes & Resende, 2014). As propriedades psicométricas adequadas do instrumento QCL têm vindo a ser apresentadas nalguns estudos, tando para a versão completa (Alves et al., 2021; Gomes et al., 2022), como para a versão reduzida (em desenvolvimento).

Mais concretamente, o QCL avalia uma das componentes principais do modelo, relativa às dimensões da filosofia da liderança, da prática de liderança e dos indicadores de liderança. Neste caso, é proposto que a eficácia dos líderes depende destes estabelecerem uma relação entre **três dimensões:** (a) as suas ideias, valores, atitudes, princípios e objetivos acerca do que é a liderança e ser líder (filosofia de liderança); (b) os comportamentos que assumem no dia-a-dia na gestão das respetivas equipas e que visam concretizar a filosofia de liderança (prática de liderança) e (c) os critérios, preferencialmente objetivos e observáveis, que utilizam para a avaliação da filosofia e prática da liderança (indicadores de liderança). Ou seja, sempre que os líderes conseguem efetuar uma relação entre estas três dimensões e sempre que esta relação está de acordo com o modo como o líder deseja exercer a liderança e o modo como os membros da equipa desejam que a liderança seja exercida, então aumenta a eficácia da liderança.

Paralelamente, o modelo propõe que estas três dimensões ocorrem numa dinâmica estabelecida entre **dois ciclos** de liderança:

(a) **Ciclo conceptual:** o líder define o que valoriza, como atuará e como irá avaliar a sua ação. Neste caso, estamos ainda a um nível prévio à ação real e efetiva do líder, uma vez que esta sequência entre filosofia, prática e indicadores de liderança é definida em função daquilo que o líder pensa valorizar, fazer e avaliar do ponto de vista conceptual. Em termos mais concretos, a este nível, temos um entendimento sobre como o líder

pretende exercer a liderança e um entendimento sobre como os colaboradores acham que a liderança deveria ser.

(b) **Ciclo prático:** identifica a "liderança em ação", onde importa verificar o modo como o líder exerce a sua liderança e o modo como esta é percecionada pelos respetivos colaboradores. Neste caso, estamos ao nível das ações e comportamentos efetivamente assumidos pelo líder para transmitir as suas ideias, implementar as suas ideias e avaliar as suas ideias. Em termos mais concretos, a este nível temos um entendimento do líder acerca da sua atuação efetiva de liderança.

Em síntese, os ciclos de liderança fazem parte do Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2020, 2021), ajudando a perceber os fatores que podem estar implicados na explicação da maior eficácia alcançada pelos líderes na gestão das equipas e organizações. Caso pretenda ter informações sobre o modo como podem ser testadas as hipóteses deste modelo, por favor, consulte e envie-nos mensagem através do nosso site www.ardh.pt

| Dimensões avaliadas |

O Questionário dos Ciclos de Liderança avalia três dimensões:

1. **Filosofia de liderança:** identifica as ideias, valores, atitudes, princípios e objetivos assumidos pelo líder acerca do que é a liderança e ser líder.
2. **Prática de liderança:** identifica os comportamentos assumidos pelo líder no sentido de implementar a sua filosofia de liderança.
3. **Indicadores de liderança:** identifica os critérios assumidos pelo líder no sentido de avaliar a sua filosofia e prática de liderança.

O instrumento é constituído por **15 itens (versão completa),** distribuídos pelas três subescalas referidas. O ciclo prático de liderança é avaliado na secção do questionário identificada por **ação atual**, enquanto o ciclo conceptual de liderança é avaliado na secção do questionário identificada por **ação ideal.** Em ambas as secções os itens são respondidos numa escala tipo "Likert" de cinco pontos. Existe, igualmente, uma **versão reduzida** do instrumento com apenas 6 itens. Cabe a cada investigador decidir qual é a versão mais adequada para o estudo em causa.

A pontuação em ambas as secções das ações atuais e desejadas do líder é obtida através da soma dos itens de cada subescala (e.g., filosofia de liderança, prática de liderança e indicadores de liderança), dividindo-se depois o resultado final pelo número correspondente de itens.

Assim sendo, valores mais elevados na "ação atual" e "ação ideal" do líder significam:

(a) Perceções e preferências mais elevadas acerca da tendência de o líder identificar mais claramente as suas ideias, princípios e objetivos (e.g., filosofia de liderança).

(b) Perceções e preferências mais elevadas acerca da tendência de o líder assumir comportamentos que ajudam a implementar a sua filosofia de liderança (e.g., prática de liderança).

(c) Perceções e preferências mais elevadas acerca da tendência de o líder utilizar critérios claros no sentido de avaliar a sua filosofia e prática de liderança (e.g., indicadores de liderança).

Cálculo dos "scores"

É possível calcular os resultados de modos distintos:

1. **Cálculo por subescalas:** neste caso, calcula-se a média dos resultados de acordo com a filosofia de liderança, da prática de liderança e dos indicadores de liderança. Repare-se que é possível obter dois valores para cada dimensão, em função da "Situação ideal" e da "Situação atual".
2. **Cálculo da congruência de ciclos:** este valor tem sido mais utilizado para testar o Modelo da Eficácia da Liderança. Basicamente, efetua-se o cálculo do valor total de todas as dimensões do instrumento, subtraindo-se depois os valores da "Situação ideal" e pelos valores da "Situação atual". De modo que valores mais próximos de 0 indiquem congruência na dimensão em causa entre o ciclo conceptual e o ciclo prático, os valores devem ser transformados numa variável **modular** (transformando os números negativos no seu espelho positivo). Antes desta transformação, é possível interpretar os valores da diferença obtidos entre os ciclos da "Situação ideal" e da "Situação atual"., sendo que valores positivos significam a necessidade de aumentar os ciclos de liderança (e.g., filosofia, prática e indicadores), enquanto que se forem negativos sugerem a necessidade de diminuir os ciclos de liderança em cada uma destas dimensões ou do valor global. Este indicador é designado por Índice de Congruência dos Ciclos de Liderança (ICCL).

| Cotação |

Versão completa	
Subescalas	**Itens**
1. Filosofia de liderança: Ação atual (5 itens) (Leadership philosophy: Actual behaviors)	1, 2, 3, 4, 5 Total = 1 – 5
2. Filosofia de liderança: Ação ideal (5 itens) (Leadership philosophy: Ideal behaviors)	
3. Prática de liderança: Ação atual (5 itens) (Leadership practice: Actual behaviors)	6, 7, 8, 9, 10 Total = 1 – 5
4. Prática de liderança: Ação ideal (5 itens) (Leadership practice: Ideal behaviors)	
5. Indicadores de liderança: Ação atual (5 itens) (Leadership criteria: Actual behaviors)	11, 12, 13, 14, 15 Total = 1 – 5
6. Indicadores de liderança: Ação ideal (5 itens) (Leadership criteria: Ideal behaviors)	
Total de itens	15
Versão breve	
Subescalas	**Itens**
1. Filosofia de liderança: Ação atual (3 itens) (Leadership philosophy: Actual behaviors)	1, 2, 3 Total = 1 – 5
2. Filosofia de liderança: Ação ideal (3 itens) (Leadership philosophy: Ideal behaviors)	
3. Prática de liderança: Ação atual (3 itens) (Leadership practice: Actual behaviors)	4, 5, 6 Total = 1 – 5
4. Prática de liderança: Ação ideal (3 itens) (Leadership practice: Ideal behaviors)	
5. Indicadores de liderança: Ação atual (3 itens) (Leadership criteria: Actual behaviors)	7, 8, 9 Total = 1 – 5
6. Indicadores de liderança: Ação ideal (3 itens) (Leadership criteria: Ideal behaviors)	
Total de itens	9

| Condições de aplicação |

1) Analisar a **aplicação** do instrumento com os participantes, explicando o objetivo da sua utilização ("analisar a forma como a liderança é exercida") e a natureza confidencial da recolha dos dados.
2) Planear **10 a 15 minutos** para a aplicação e preenchimento do instrumento.
3) Organizar um **contexto reservado e sossegado:** evitar a presença de pessoas não implicadas na avaliação durante o preenchimento do instrumento.

ARDH

| Versões do Instrumento |

O instrumento possui uma "versão para o líder" e uma "versão para os membros da equipa", avaliando-se as ações atuais e as ações ideais. Os itens são iguais em ambas as versões, alterando apenas ligeiramente no formato de resposta das ações ideais.

Dependendo dos interesses de investigação, o instrumento pode ser adaptado a diferentes funções e contextos de liderança (ex: chefes de equipa, gestores, treinadores, professores, etc.).

ARDH

Questionário dos Ciclos de Liderança
(QCL)

| QCL | Contextos desportivos | Versões completas

Desporto

ARDH

| QCL (Desporto - Treinador) |

Este questionário avalia o modo como exerce a liderança na sua equipa. Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como sou habitualmente…					SITUAÇÃO IDEAL Como gostaria de ser…				
Como treinador…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Digo quais são as ideias que mais valorizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmito as ideias sobre o que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Digo claramente aquilo que pretendo com o meu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Falo sobre os objetivos que considero mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tenho ideias claras sobre o que pretendo atingir	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Atuo de acordo com as ideias que valorizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Tenho comportamentos que estão de acordo com aquilo que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Tenho comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Mostro no dia-a-dia como se podem concretizar as minhas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Assumo as ações corretas para pôr em prática as minhas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Avalio se as minhas ideias foram concretizadas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Avalio se os objetivos estabelecidos foram alcançados	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Avalio se as minhas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Avalio até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Avalio se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| QCL (Desporto - Atletas) |

Este questionário avalia o modo como o seu treinador exerce a liderança.

Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente o seu treinador/a) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser o seu treinador/a).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como ele/ela é habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como eu gostaria que ele/ela fosse…**				
O meu treinador…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Diz quais são as ideias que mais valoriza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmite as ideias sobre o que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Diz claramente aquilo que pretende com o seu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Fala sobre os objetivos que considera mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tem ideias claras sobre o que pretende atingir	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Atua de acordo com as ideias que valoriza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Tem comportamentos que estão de acordo com aquilo que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Tem comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Mostra no dia-a-dia como se podem concretizar as suas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Assume as ações corretas para pôr em prática as suas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Avalia se as suas ideias foram concretizadas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Avalia se os objetivos estabelecidos foram alcançados	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Avalia se as suas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Avalia até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Avalia se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Questionário dos Ciclos de Liderança

(QCL)

Versão completa

| QCL | Contextos organizacionais | Versões completas

| Contextos organizacionais |

| Geral |

ARDH

| QCL (Organizações - Responsável) |

Este questionário avalia o modo como exerce a liderança na sua equipa. Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como sou habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como gostaria de ser…**				
Como chefe/responsável desta equipa…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Digo quais são as ideias que mais valorizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmito as ideias sobre o que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Digo claramente aquilo que pretendo com o meu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Falo sobre os objetivos que considero mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tenho ideias claras sobre o que pretendo atingir	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Atuo de acordo com as ideias que valorizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Tenho comportamentos que estão de acordo com aquilo que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Tenho comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Mostro no dia-a-dia como se podem concretizar as minhas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Assumo as ações corretas para pôr em prática as minhas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Avalio se as minhas ideias foram concretizadas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Avalio se os objetivos estabelecidos foram alcançados	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Avalio se as minhas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Avalio até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Avalio se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| QCL (Organizações – Membros da equipa) |

Este questionário avalia o modo como o seu chefe/responsável exerce a liderança.

Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente o seu chefe/responsável) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser o seu chefe/responsável).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como ele/ela é habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como eu gostaria que ele/ela fosse…**				
O meu chefe/responsável…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Diz quais são as ideias que mais valoriza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmite as ideias sobre o que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Diz claramente aquilo que pretende com o seu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Fala sobre os objetivos que considera mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tem ideias claras sobre o que pretende atingir	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Atua de acordo com as ideias que valoriza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Tem comportamentos que estão de acordo com aquilo que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Tem comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Mostra no dia-a-dia como se podem concretizar as suas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Assume as ações corretas para pôr em prática as suas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Avalia se as suas ideias foram concretizadas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Avalia se os objetivos estabelecidos foram alcançados	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Avalia se as suas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Avalia até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Avalia se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Questionário dos Ciclos de Liderança

(QCL)

| QCL | Contextos desportivos | Versões breves

Desporto

ARDH

| QCL (Desporto - Treinador) |

Este questionário avalia o modo como exerce a liderança na sua equipa. Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como sou habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como gostaria de ser…**				
Como treinador…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Digo quais são as ideias que mais valorizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmito as ideias sobre o que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Falo sobre os objetivos que considero mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Tenho comportamentos que estão de acordo com aquilo que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tenho comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Assumo as ações corretas para pôr em prática as minhas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Avalio se as minhas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Avalio até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Avalio se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| QCL (Desporto - Atletas) |

Este questionário avalia o modo como o seu treinador exerce a liderança.

Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente o seu treinador/a) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser o seu treinador/a).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como ele/ela é habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como eu gostaria que ele/ela fosse…**				
O meu treinador…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Diz quais são as ideias que mais valoriza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmite as ideias sobre o que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Fala sobre os objetivos que considera mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Tem comportamentos que estão de acordo com aquilo que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tem comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Assume as ações corretas para pôr em prática as suas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Avalia se as suas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Avalia até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Avalia se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Questionário dos Ciclos de Liderança

(QCL)

Versão completa

| QCL | Contextos organizacionais | Versões breves

| Contextos organizacionais |

| Geral |

ARDH

| QCL (Organizações - Responsável) |

Este questionário avalia o modo como exerce a liderança na sua equipa. Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como sou habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como gostaria de ser…**				
Como chefe/responsável desta equipa…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Digo quais são as ideias que mais valorizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmito as ideias sobre o que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Falo sobre os objetivos que considero mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Tenho comportamentos que estão de acordo com aquilo que desejo alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tenho comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Assumo as ações corretas para pôr em prática as minhas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Avalio se as minhas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Avalio até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Avalio se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| QCL (Organizações – Membros da equipa) |

Este questionário avalia o modo como o seu chefe/responsável exerce a liderança.

Para preencher este questionário deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções "situação atual" (como é habitualmente o seu chefe/responsável) e "situação ideal" (como desejaria/deveria ser o seu chefe/responsável).

Para responder a cada questão, considere as seguintes opções de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente (Cerca de 25% das vezes)	Algumas vezes (Cerca de 50% das vezes)	Muitas vezes (Cerca de 75% das vezes)	Sempre

Não existem respostas certas ou erradas e os seus dados são **confidenciais.**

	SITUAÇÃO ATUAL Como ele/ela é habitualmente…					**SITUAÇÃO IDEAL Como eu gostaria que ele/ela fosse…**				
O meu chefe/responsável…	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**	**Nunca**	**Raramente**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre**
1. Diz quais são as ideias que mais valoriza	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Transmite as ideias sobre o que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Fala sobre os objetivos que considera mais importantes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Tem comportamentos que estão de acordo com aquilo que deseja alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Tem comportamentos que ajudam a atingir os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Assume as ações corretas para pôr em prática as suas ideias	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Avalia se as suas ideias foram colocadas em prática	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Avalia até que ponto se obteve sucesso no que era pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Avalia se o que foi feito está de acordo com o desejado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| 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 |

Alves, J., Morais, C., Gomes, A. R., & Simães, C. (2021). Liderança no voleibol: Relação entre filosofia, prática e indicadores de liderança [Leadership in volleyball: The relationship between leadership philosophy, practice, and criteria]. *Revista Coleção Pesquisa em Educação Física, 20*(1, supl.), 153-161. Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/70516

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. [Available at] http://hdl.handle.net/1822/28118

Gomes, A. R. (2016). *Questionário dos Ciclos de Liderança (QCL)* [Leadership Cycles Questionnaire (LCQ)]. Unpublished technical report. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] https://hdl.handle.net/1822/92512

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., Gonçalves, A., Morais, C., Simães, C., & Resende, R. (2022). Leadership efficacy in youth football: Athletes and coaches perspective. *International Sport Coaching Journal, 9*(2), 170–178. https://doi.org/10.1123/iscj.2020-0128 Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/77342

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

| Description |

The Leadership Cycles Questionnaire (LCQ; Gomes, 2016) is based on the Leadership Efficacy Model (LEM; Gomes, 2014, Gomes, 2020). The instrument has good psychometric properties, for both the long (Alves et al., 2021; Gomes et al., 2022) and brief (in development) versions of the instrument.

It is proposed in the LEM that leadership efficacy increases when the leader establishes a linear relationship between how the leadership position is defined (**conceptual cycle**) and the effective way in which the leadership position is used when leading others (**practical cycle**), considering both the perspectives of leaders and followers.

(a) **Conceptual cycle:** identifies the leader understanding of fundamental values and ideas that guide the leadership, and how the leader intends to act and monitor the ideas and actions of leadership. Conceptual cycle of leadership is prior to the leaders real and effective actions when leading others. Thus, from the point of view of leaders, the conceptual cycle of leadership indicates how leaders intends to assume the leadership activity; from the point of view of followers, the conceptual cycle indicates how leadership should be assume by the leaders.

(b) **Practical cycle:** identifies the "leadership in action", referring to how the leader assumes leadership and how it is perceived in practice by the followers. Practical cycle of leadership represents the application, in a specific context, of the conceptual cycle of leadership.

The conceptual and practical cycles are represented by the leadership philosophy, practice, and criteria assumed by leaders:

(a) **Leadership philosophy:** refers to values, beliefs, assumptions, attitudes, principles, and priorities assumed by leaders which influence both practice and criteria of leadership.

(b) **Leadership practice:** refers to specific behaviors assumed by leaders to fulfil their coaching philosophy.

(c) **Leadership criteria:** refers to personal and professional indicators that help leaders monitor whether they are meeting the tenets of their philosophy and the practice of leadership.

The leadership cycles evaluated by the LCQ instrument are part of the Leadership Efficacy Model (Gomes, 2020), helping to understand the factors that may be involved in explaining the efficacy achieved by leaders in the management of followers, teams, and organizations. If you want to have information about how the hypotheses of this model can be tested, please consult, and send us a message through our website www.ardh.pt

Scores calculation alternatives

Scores can be calculated in different ways:

1. **Subscales scores** (dimensions): the average of the results is calculated according to the cycles of leadership (leadership philosophy, leadership practice, and leadership criteria). It is possible to obtain two values for each subscale, related to “Ideal situation” and the “Actual situation”.
2. **Leadership cycles congruence:** calculating this score has been used to test the Leadership Efficacy Model. In this case, a difference is made between the "Ideal Situation" and the “Actual situation" (by areas OR by the global value), so that numbers closer to 0 indicate higher congruence between actual and ideal leadership behaviors. Then, it is necessary to mirror negative numbers in order to have only positive numbers in the final score, so that values closer to 0 indicate higher congruence between cycles. Before this transformation, it is possible to interpret the difference of values obtained between the “Ideal situation” and the “Actual situation”, meaning that if they are negative it is important to reduce the congruence between leadership cycles and if they are positive it is important to augment the congruence between leadership cycles. This score is designed as Leadership Cycles Congruence Index (LCCI).

The instrument includes15 items distributed among three subscales (long version) and 6 items distributed among the same three subscales (brief version). The conceptual cycle of leadership is evaluated in the questionnaire section

identified by “ideal behavior”, while the practical cycle of leadership is evaluated in the questionnaire section identified by “actual behavior”.

Items are presented in a five-point “Likert” scale (1 = *Never*; 5 = *Always*) and are answered twice (actual leaders’ behaviors and ideal leaders’ behaviors). Scores of each dimension and section of the instrument are obtained by calculating the mean values.

Therefore, **higher values** in the sections of “actual behavior” and “ideal behavior” indicates:

(a) Higher perceptions and preferences about the leader’s tendency to identify their values, beliefs, assumptions, attitudes, principles, and priorities (e.g., leadership philosophy).

(b) Higher perceptions and preferences about the leader's tendency to assume behaviors that sustain the leadership philosophy (e.g., leadership practice).

(c) Higher perceptions and preferences about the leader's tendency to use clear indicators in order to monitor their leadership philosophy and practice (e.g., leadership criteria).

| Scores calculation |

Long version	
Subscales	**Items**
1. Leadership philosophy: Actual behavior (5 items)	1, 2, 3, 4, 5
2. Leadership philosophy: Ideal action (5 items)	Total = 1 – 5
3. Leadership practice: Actual behavior (5 items)	6, 7, 8, 9, 10
4. Leadership practice: Ideal action (5 items)	Total = 1 – 5
5. Leadership criteria: Actual behavior (5 items)	11, 12, 13, 14, 15
6. Leadership criteria: Ideal action (5 items)	Total = 1 – 5
Total of items	15
Brief version	
Subscales	**Items**
1. Leadership philosophy: Actual behavior (3 items)	1, 2, 3
2. Leadership philosophy: Ideal action (3 items)	Total = 1 – 5
3. Leadership practice: Actual behavior (3 items)	4, 5, 6
4. Leadership practice: Ideal action (2 items)	Total = 1 – 5
5. Leadership criteria: Actual behavior (3 items)	7, 8, 9
6. Leadership criteria: Ideal action (3 items)	Total = 1 – 5
Total of items	9

| Application conditions |

1) Explain the purpose of the evaluation to the participants ("analysing some factors that may influence the exercise of leadership") and the confidentiality of the data collection.
2) Organize 10 to 15 minutes for the application and fulfil of the instrument.
3) Organize a quiet and reserved context for the evaluation and avoid the presence of people not involved in the evaluation process.

ARDH

| Long version |

Sports contexts

ARDH

| LCQ | Version for the coach |

This questionnaire evaluates your leadership. For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about your usual behaviors of leadership (section "As I am usually...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like to behave as a leader (section "As I would like to be..."). For example, imagine this statement: "As a coach, I provide support to my team members when necessary". If you think you have this behavior sometimes, you should answer number 3 ("sometimes") in the section "As I am usually..."). Then, you should think about how would you prefer to behave, answering the section "As I would like to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	As I am usually...					As I would like to be...				
As a coach…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. I state the ideas I value the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. I communicate the ideas I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. I clearly say what I want to achieve with my work	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. I speak about the goals I consider most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. I have clear ideas about what I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. I act in accordance with the ideas I value	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. I behave in accordance with the ideas that I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. I behave in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. I show how my ideas can be executed on a daily basis	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. I take the necessary actions to put my ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. I evaluate if my ideas are executed	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. I evaluate whether the established objectives were achieved	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. I evaluate if my ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. I evaluate how successful I am in achieving my ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. I evaluate if what is done is in accordance with what I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| LCQ | Version for the athlete |

This questionnaire evaluates the leadership of your coach. In order to complete the questionnaire, please respond twice on each of the questions presented below, by answering both sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about the usual behaviors of your coach (section " How my coach usually is..."").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like your coach to behave (section "How I would like my coach to be..."). For example, imagine this statement: "My coach provides me support when necessary". If you think your coach have this behavior sometimes, you should indicate number 3 ("sometimes") in the section " How my coach usually is..."). Then, you should think about how would you prefer your coach to behave, answering the section " How I would like my coach to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	How my coach usually is...					How I would like my coach to be...				
My coach…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. Tells us the ideas s/he values the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Communicates the ideas s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Says clearly what s/he wants to achieve with the work proposed for us	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Speaks about the goals considered most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Has clear ideas about what s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Acts in accordance with the ideas valued	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Behaves in accordance with the ideas that s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Behaves in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Shows how the ideas can be executed on a daily basis	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Takes the necessary actions to put his/her ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Evaluates if his/her ideas were executed	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Evaluates whether the established goals were achieved	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Evaluates if his/her ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Evaluates how successful we are in achieving the established ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Evaluates if what is done is in accordance with what we wanted to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| Long version |

Organizational contexts

ARDH

| LCQ | Version for the leader |

This questionnaire evaluates your leadership. For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about your usual behaviors of leadership (section "As I am usually...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like to behave as a leader (section "As I would like to be..."). For example, imagine this statement: "As a manager/chief/boss, I provide support to my team members when necessary". If you think you have this behavior sometimes, you should answer number 3 ("sometimes") in the section "As I am usually..."). Then, you should think about how would you prefer to behave, answering the section "As I would like to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	As I am usually...					As I would like to be...				
As a manager/chief/boss…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. I state the ideas I value the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. I communicate the ideas I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. I clearly say what I want to achieve with my work	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. I speak about the goals I consider most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. I have clear ideas about what I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. I act in accordance with the ideas I value	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. I behave in accordance with the ideas that I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. I behave in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. I show how my ideas can be executed on a daily basis	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. I take the necessary actions to put my ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. I evaluate if my ideas are executed	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. I evaluate whether the established objectives were achieved	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. I evaluate if my ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. I evaluate how successful I am in achieving my ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. I evaluate if what is done is in accordance with what I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| LCQ | Version for the followers |

This questionnaire evaluates the leadership of your leader (i.e., manager/chief/boss). In order to complete the questionnaire, please respond twice on each of the questions presented below, by answering both sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about the usual behaviors of your leader (section " How my leader usually is...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like your leader to behave (section "How I would like my leader to be..."). For example, imagine this statement: "My leader provides me support when necessary". If you think your leader have this behavior sometimes, you should indicate number 3 ("sometimes") in the section " How my leader usually is..."). Then, you should think about how would you prefer your leader to behave, answering the section " How I would like my leader to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	How my leader usually is...					How I would like my leader to be...				
My leader (manager/chief/boss)…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. Tells us the ideas s/he values the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Communicates the ideas s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Says clearly what s/he wants to achieve with the work proposed for us	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Speaks about the goals considered most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Has clear ideas about what s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Acts in accordance with the ideas valued	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Behaves in accordance with the ideas that s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Behaves in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Shows how the ideas can be executed on a daily basis	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Takes the necessary actions to put his/her ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Evaluates if his/her ideas were executed	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Evaluates whether the established goals were achieved	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Evaluates if his/her ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Evaluates how successful we are in achieving the established ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Evaluates if what is done is in accordance with what we wanted to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| Brief version |

Sports contexts

ARDH

| LCQ | Version for the coach |

This questionnaire evaluates your leadership. For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about your usual behaviors of leadership (section "As I am usually...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like to behave as a leader (section "As I would like to be..."). For example, imagine this statement: "As a coach, I provide support to my team members when necessary". If you think you have this behavior sometimes, you should answer number 3 ("sometimes") in the section "As I am usually..."). Then, you should think about how would you prefer to behave, answering the section "As I would like to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	As I am usually...					As I would like to be...				
As a coach…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. I state the ideas I value the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. I communicate the ideas I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. I speak about the goals I consider most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. I behave in accordance with the ideas that I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. I behave in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. I take the necessary actions to put my ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. I evaluate if my ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. I evaluate how successful I am in achieving my ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. I evaluate if what is done is in accordance with what I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| LCQ | Version for the athlete |

This questionnaire evaluates the leadership of your coach. In order to complete the questionnaire, please respond twice on each of the questions presented below, by answering both sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about the usual behaviors of your coach (section " How my coach usually is...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like your coach to behave (section "How I would like my coach to be..."). For example, imagine this statement: "My coach provides me support when necessary". If you think your coach have this behavior sometimes, you should indicate number 3 ("sometimes") in the section " How my coach usually is..."). Then, you should think about how would you prefer your coach to behave, answering the section " How I would like my coach to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	How my coach usually is...					How I would like my coach to be...				
My coach…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. Tells us the ideas s/he values the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Communicates the ideas s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Speaks about the goals considered most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Behaves in accordance with the ideas that s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Behaves in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Takes the necessary actions to put his/her ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Evaluates if his/her ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Evaluates how successful we are in achieving the established ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Evaluates if what is done is in accordance with what we wanted to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| Brief version |

Organizational contexts

ARDH

| LCQ | Version for the leader |

This questionnaire evaluates your leadership. For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about your usual behaviors of leadership (section "As I am usually...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like to behave as a leader (section "As I would like to be..."). For example, imagine this statement: "As a manager/chief/boss, I provide support to my team members when necessary". If you think you have this behavior sometimes, you should answer number 3 ("sometimes") in the section "As I am usually..."). Then, you should think about how would you prefer to behave, answering the section "As I would like to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	As I am usually...					**As I would like to be...**				
As a manager/chief/boss…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. I state the ideas I value the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. I communicate the ideas I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. I speak about the goals I consider most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. I behave in accordance with the ideas that I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. I behave in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. I take the necessary actions to put my ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. I evaluate if my ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. I evaluate how successful I am in achieving my ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. I evaluate if what is done is in accordance with what I want to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| LCQ | Version for the followers |

This questionnaire evaluates the leadership of your leader (i.e., manager/chief/boss). In order to complete the questionnaire, please respond twice on each of the questions presented below, by answering both sections ("actual behavior" and "ideal behavior").

In the ACTUAL BEHAVIOR section, you should think about the usual behaviors of your leader (section " How my leader usually is...").

In the IDEAL BEHAVIOR section, you should think about how YOU WOULD like your leader to behave (section "How I would like my leader to be..."). For example, imagine this statement: "My leader provides me support when necessary". If you think your leader have this behavior sometimes, you should indicate number 3 ("sometimes") in the section " How my leader usually is..."). Then, you should think about how would you prefer your leader to behave, answering the section " How I would like my leader to be..."). There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

1	2	3	4	5
Never	**Rarely** (About 25% of the time)	**Sometimes** (50% of the time)	**Often** (About 75% of the time)	**Always**

	How my leader usually is...					How I would like my leader to be...				
My leader (manager/chief/boss)…	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**	**Never**	**Rarely**	**Sometimes**	**Often**	**Always**
1. Tells us the ideas s/he values the most	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Communicates the ideas s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Speaks about the goals considered most important	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Behaves in accordance with the ideas that s/he wants to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Behaves in a way that can help to achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Takes the necessary actions to put his/her ideas into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Evaluates if his/her ideas were put into practice	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Evaluates how successful we are in achieving the established ideas and plans of action	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Evaluates if what is done is in accordance with what we wanted to achieve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5