



Questionário dos Fatores Antecedentes da Liderança (QFAL)

Leadership Antecedent Factors Questionnaire (LAFQ)

Autoria | Authorship

A. Rui Gomes

2018

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: 04/12/2025

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: 04/12/2025

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 do instrumento 	5
Descrição 	6
Dimensões avaliadas 	7
Cotação 	10
Condições de aplicação 	11
QFAL Contextos organizacionais 	12
QFAL Organizações (Líder) 	13
QFAL Organizações (Membros da equipa) 	14
QFAL Contextos desportivos 	15
QFAL Desporto (Treinador) 	16
QFAL Desporto (Atletas) 	17
Versão em INGLÊS 	18
Using the instrument 	19
References 	20
Description 	21
Scores calculation 	25
Application conditions 	26
LAFQ Organizational contexts 	27
LAFQ Organizations (Leader) 	28
LAFQ Organizations (Team members) 	29
LAFQ Sports contexts 	30
LAFQ Sports (Coach) 	31
LAFQ Sports (Athletes) 	32

| Versão em **PORTUGUÊS** |

| Portuguese version |

| 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., & Simões, 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] <https://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. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/28118>
- Gomes, A. R. (2018). Questionário dos Fatores Antecedentes da Liderança (QFAL) [Leadership Antecedent Factors Questionnaire]. *Relatório técnico não publicado* [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] <https://hdl.handle.net/1822/92509>
- 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., Gonçalves, A., Morais, C., Simões, 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.

| Descrição |

O Questionário dos Fatores Antecedentes da Liderança (QFAL; Gomes, 2018) avalia as dimensões prévias à ação do líder, podendo influenciar a sua ação na gestão das equipas e organizações. O instrumento baseia-se no Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2014, 2020, 2021), propondo que os fatores antecedentes podem maximizar (i.e., facilitar) ou minimizar (i.e., inibir) a ação do líder, moderando a sua eficácia final. O instrumento tem vindo a revelar boas propriedades psicométricas (Alves et al., 2021; Gomes et al., 2022) como breve.

Mais concretamente, o QFAL avalia os **fatores antecedentes da liderança**, que se referem às características situacionais, do líder e dos membros da equipa que podem influenciar a eficácia da liderança. A conjugação destes fatores fornece indicações sobre a **favorabilidade da liderança**, ou seja, até que ponto os fatores antecedentes funcionam como facilitadores da ação dos líderes ou, inversamente, funcionam como inibidores da sua ação.

Os fatores antecedentes da liderança fazem parte do Modelo da Eficácia da Liderança (Gomes, 2020), 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 |

Os fatores avaliados pelo QFAL distribuem-se por três **ÁREAS**:

- (a) **Características do líder:** referem-se a aspetos que identificam o líder, como pessoa e profissional, e que são passíveis de influenciar a sua ação, positivamente ou negativamente.
- (b) **Características dos membros da equipa:** referem-se a aspetos que identificam os membros da equipa, como pessoas e profissionais, e que são passíveis de influenciar a ação do respetivo líder.
- (c) **Características situacionais:** referem-se a fatores contextuais que podem influenciar a ação do líder, desde o local específico onde o líder exerce a sua função (ex: setor de trabalho, nível hierárquico, escalão desportivo, etc.), a organização a que pertence (ex: empresa, escola, hospital, clube, etc.), até ao ambiente externo em que se insere (ex: mercado de trabalho, sistemas de saúde e ensino, competições desportivas, etc.).

Estas três áreas podem ser subdivididas em cinco **DIMENSÕES**:

- 1. Líder - Orientação para as tarefas:** reflete um maior interesse do líder pelos aspetos técnicos e produtivos do trabalho, tendo como preocupação central a realização das tarefas, o alcance dos objetivos traçados e o aumento da performance.
- 2. Líder - Orientação para as pessoas:** reflete um maior interesse do líder pelos aspetos pessoais e humanos dos colaboradores, nomeadamente, as suas necessidades, expectativas e valores.
- 3. Membros da equipa - Maturidade técnica:** identifica os aspetos técnicos das tarefas, exprimindo-se pela opinião do líder acerca da competência e conhecimentos dos colaboradores sobre daquilo que é necessário fazer.
- 4. Membros da equipa - Maturidade psicológica:** representa a opinião do líder sobre os sentimentos de autoconfiança e abertura dos colaboradores para aceitar a responsabilidade pela concretização das funções designadas.
- 5. Situação:** avalia os fatores contextuais que podem influenciar a ação do líder, nomeadamente as condições existentes na organização para a realização das tarefas, a autonomia do/a líder para tomar decisões quanto às tarefas

a realizar e a possibilidade do/a líder estabelecer as metas e objetivos a atingir pela sua equipa.

Por sua vez, estas cinco dimensões podem ser combinadas para avaliar **três tipos de favorabilidades** (mais a favorabilidade total):

- (a) **Favorabilidade técnica:** condições humanas técnicas que favorecem o impacto produzido pela liderança na concretização da missão estabelecida. Resulta da conjugação das dimensões “Líder - Orientação para as tarefas” e “Membros da equipa - Maturidade técnica”.
- (b) **Favorabilidade psicológica:** condições humanas emocionais que favorecem o impacto produzido pela liderança na concretização da missão estabelecida. Resulta da conjugação das dimensões “Líder - Orientação para as pessoas” e “Membros da equipa - Maturidade psicológica”.
- (c) **Favorabilidade situacional:** condições contextuais e situacionais externas ao/à líder e à equipa que favorecem o impacto produzido pela liderança na concretização da missão estabelecida. Resulta da dimensão “Situação”.

O instrumento é constituído por 15 itens, distribuídos pelas cinco subescalas referidas. Os itens são respondidos numa escala tipo “Likert” de cinco pontos (1 = Nunca; 5 = Sempre).

Cálculo dos “scores”

É possível calcular os resultados de modos distintos:

1. **Cálculo por subescalas** (dimensões): neste caso, calcula-se a média dos resultados de acordo com as características do líder (em termos de orientação para as tarefas e orientação para as pessoas), dos membros da equipa (em termos da maturidade técnica e da maturidade psicológica) e da situação. Repare-se que é possível obter dois valores para cada dimensão, em função da “Situação ideal” e da “Situação atual”.
2. **Cálculo por áreas:** neste caso, calcula-se a média dos resultados de acordo com as características do líder, dos membros da equipa e da situação. Repare-se que é possível obter dois valores para cada área, em função da “Situação ideal” e da “Situação atual”.

3. **Cálculo do valor global (variável contínua):** este valor tem sido utilizado para testar o Modelo da Eficácia da Liderança, assumindo-se que os fatores antecedentes da liderança são mediadores da relação entre os ciclos da liderança e a eficácia da liderança. Neste caso, efetua-se o cálculo do valor total de todas as subescalas do instrumento, sendo que valores mais elevados significam maior favorabilidade da liderança. Esta variável com o valor global deve ser designada por Índice de Favorabilidade da Liderança (IFL).
4. **Cálculo do valor global (variável dicotómica):** este valor tem sido utilizado para testar o Modelo da Eficácia da Liderança, assumindo-se que os fatores antecedentes da liderança são moderadores da relação entre os ciclos da liderança e a eficácia da liderança. Neste caso, efetua-se uma mediana dos resultados obtidos pelos participantes no valor total de todas as subescalas do instrumento, sendo que teremos dois grupos com menor ou maior favorabilidade da liderança (os investigadores podem usar outras formas de cálculo para “extremar” os grupos entre menor e maior favorabilidade da liderança). Esta variável com menores e maiores valores de favorabilidade deve ser designada por Índice de Favorabilidade da Liderança (IFL).
5. **Cálculo da diferença de valores:** neste caso, efetua-se uma diferença entre a “Situação ideal” e a “Situação atual” (por áreas OU pelo valor global), permitindo verificar até que ponto o líder possui uma situação favorável de liderança. Assim, valores positivos significam a necessidade de aumentar a favorabilidade da dimensão em causa (e.g., líder, membros da equipa ou situação), enquanto que se forem negativos sugerem a necessidade de diminuir a favorabilidade de cada uma destas subescalas.

| Cotação |

Fatores antecedentes da liderança	
Cotação por SUBESCALAS	Itens
1. Líder: Orientação para a tarefa (atual) Leader: Task orientation (atual)	1, 3, 5
1. Líder: Orientação para a tarefa (ideal) Leader: Task orientation (ideal)	1, 3, 5
2. Líder: Orientação para as pessoas (atual) Leader: People orientation (atual)	2, 4, 6
2. Líder: Orientação para as pessoas (ideal) Leader: People orientation (ideal)	2, 4, 6
3. Membros da equipa: Maturidade técnica (atual) Team members: Technical maturity (atual)	7, 9, 11
3. Membros da equipa: Maturidade técnica (ideal) Team members: Technical maturity (ideal)	7, 9, 11
4. Membros da equipa: Maturidade psicológica (atual) Team members: Psychological maturity (atual)	8, 10, 12
4. Membros da equipa: Maturidade psicológica (ideal) Team members: Psychological maturity (ideal)	8, 10, 12
5. Situação (ideal) Situation (atual)	13, 14, 15
5. Situação (atual) Situation (ideal)	13, 14, 15
Cotação por ÁREAS	Itens
1. Características do líder Leader characteristics	1, 2, 3, 4, 5, 6
2. Características dos membros da equipa Team members characteristics	7, 8, 9, 10, 11, 12
3. Características da situação Situational characteristics	13, 14, 15
Cotação por FAVORABILIDADE	Itens
1. Técnica Technical favorability	1, 3, 5, 7, 9, 11
2. Psicológica Psychological favorability	2, 4, 6, 8, 10, 12
3. Sitacional Situational favorability	13, 14, 15
4. Favorabilidade total Total favorability	1 a 15
Total de itens	15

| Condições de aplicação |

- 1) Analisar a **aplicação** do instrumento com os participantes, explicando o objetivo da sua utilização (“analisar alguns fatores que podem influenciar o exercício da liderança”) 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.

**Questionário dos Fatores
Antecedentes da Liderança
(QFAL)**

| QFAL | Contextos ORGANIZACIONAIS |

Organizações

| QFAL | Organizações (Líder) |

Este questionário avalia alguns aspectos relacionados com o exercício da sua liderança.

Para preencher este questionário, deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções “situação atual” (o que lhe acontece habitualmente) e “situação ideal” (o que deseja/deveria acontecer).

Procure pensar no termo **“colaborador”** como as pessoas a quem se dirige a sua liderança, mesmo que no contexto que se aplica a si possa ser utilizada outra designação.

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

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

Como chefe/responsável valorizo...	Situação atual Como é neste momento...					Situação ideal Como eu gostaria que fosse...				
	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1. Que os meus colaboradores atinjam os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. As necessidades pessoais e profissionais dos meus colaboradores	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Que os meus colaboradores alcancem o rendimento pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Os sentimentos e problemas dos meus colaboradores	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Que os meus colaboradores realizem as tarefas definidas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Os meus colaboradores como pessoas e não apenas como membros da minha equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Os membros da minha equipa / colaboradores...										
7. São muito bons a realizar as suas tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. São muito motivados/empenhados na realização das tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Têm as capacidades necessárias para fazer o seu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Mantêm-se confiantes e focados nas tarefas quando enfrentam problemas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Conseguem fazer o que lhes é pedido de forma eficaz	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Mantêm-se unidos e assumem as responsabilidades quando as coisas não correm pelo melhor	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
No meu local de trabalho...										
13. Tenho boas condições para realizar a minha atividade (ex: materiais, financeiras, logísticas, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Tenho autonomia para decidir o que fazer	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Sou eu que defino as metas a atingir pelos meus colaboradores/equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| QFAL | Organizações (Membros da equipa) |

Este questionário avalia alguns aspectos relacionados com a sua **atividade** e com o exercício da **liderança** do seu chefe/responsável.

Para preencher este questionário, deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções “**situação atual**” (o que lhe acontece habitualmente) e “**situação ideal**” (o que desejaría/deveria acontecer).

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

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

O meu chefe/responsável valoriza...					Situação atual Como ele/ela é neste momento...	Situação ideal Como eu gostaria que ele/ela fosse...			
Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Que os membros da nossa equipa atinjam os objetivos definidos									
2. As necessidades pessoais e profissionais dos membros da nossa equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4
3. Que os membros da nossa equipa alcancem o rendimento pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4
4. Os sentimentos e problemas dos membros da nossa equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4
5. Que os membros da nossa equipa realizem as tarefas definidas	1	2	3	4	5	1	2	3	4
6. Os membros da nossa equipa como pessoas e não apenas como membros da equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4
Como membro desta equipa...					Situação atual Como sou neste momento...	Situação ideal Como eu gostaria de ser...			
7. Sou muito bom a realizar as minhas tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4
8. Sou muito motivado/empenhado na realização das tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4
9. Tenho as capacidades necessárias para fazer o meu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4
10. Mantengo-me confiante e focado nas tarefas quando enfrento problemas	1	2	3	4	5	1	2	3	4
11. Consigo fazer o que me é pedido de forma eficaz	1	2	3	4	5	1	2	3	4
12. Assumo as responsabilidades quando as coisas não correm pelo melhor	1	2	3	4	5	1	2	3	4
O meu chefe/responsável...					Situação atual O que se passa neste momento...	Situação ideal Como deveria ser...			
13. Tem boas condições para realizar a sua atividade (ex: materiais, financeiras, logísticas, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4
14. Tem autonomia para decidir o que fazer	1	2	3	4	5	1	2	3	4
15. É quem define as metas a atingir por mim e/ou pela nossa equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4

**Questionário dos Fatores
Antecedentes da Liderança
(QFAL)**

| QFAL | Contextos DESPORTIVOS |

Desporto

| QFAL | Desporto (Treinador) |

Este questionário avalia alguns aspectos relacionados com o exercício da sua liderança.

Para preencher este questionário, deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções “situação atual” (o que lhe acontece habitualmente) e “situação ideal” (o que deseja/deveria acontecer).

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

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

Situação atual Como é neste momento...					Situação ideal Como eu gostaria que fosse...									
					Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
Como treinador/a valorizo...														
1. Que os meus atletas atinjam os objetivos definidos					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. As necessidades pessoais e desportivas dos meus atletas					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Que os atletas alcancem o rendimento pretendido					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Os sentimentos e problemas dos meus atletas					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Que os atletas realizem as tarefas definidas					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Os meus atletas como pessoas e não apenas como membros da minha equipa					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Os membros da minha equipa / atletas...														
7. São muito bons a realizar as suas tarefas					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. São muito motivados/empenhados na realização das tarefas					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Têm as capacidades necessárias para fazer o seu trabalho					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Mantêm-se confiantes e focados nas tarefas quando enfrentam problemas					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Conseguem fazer o que lhes é pedido de forma eficaz					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Mantêm-se unidos e assumem as responsabilidades quando as coisas não correm pelo melhor					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
No meu local de trabalho...														
13. Tenho boas condições para realizar a minha atividade (ex: materiais, financeiras, logísticas, etc.)					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Tenho autonomia para decidir o que fazer					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Sou eu que defino as metas a atingir pelos meus atletas/equipa					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| QFAL | Desporto (Atletas) |

Este questionário avalia alguns aspectos relacionados com a sua **atividade** de atleta e com o exercício da **liderança** do seu treinador/a.

Para preencher este questionário, deve dar a sua opinião **DUAS** vezes em cada uma das questões apresentadas abaixo, respondendo às secções “situação atual” (o que lhe acontece habitualmente) e “situação ideal” (o que deseja/deveria acontecer).

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

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

O meu treinador/a valoriza...	Situação atual Como ele/ela é neste momento...					Situação ideal Como eu gostaria que ele/ela fosse...				
	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1. Que os atletas atinjam os objetivos definidos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. As necessidades pessoais e desportivas dos atletas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Que os atletas alcancem o rendimento pretendido	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Os sentimentos e problemas dos atletas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Que os atletas realizem as tarefas definidas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Os atletas como pessoas e não apenas como membros da equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Como membro desta equipa...	Situação atual Como sou neste momento...					Situação ideal Como eu gostaria de ser...				
7. Sou muito bom a realizar as minhas tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Sou muito motivado/empenhado na realização das tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Tenho as capacidades necessárias para fazer o meu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Mantengo-me confiante e focado nas tarefas quando enfrento problemas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Consigo fazer o que me é pedido de forma eficaz	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Assumo as responsabilidades quando as coisas não correm pelo melhor	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
O meu treinador/a...	Situação atual O que se passa neste momento...					Situação ideal Como deveria ser...				
13. Tem boas condições para realizar a sua atividade (ex: materiais, financeiras, logísticas, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Tem autonomia para decidir o que fazer	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. É quem define as metas a atingir por mim e/ou pela nossa equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| Versão em INGLÊS |

| English version |

| 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., & Simões, 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] <https://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. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/28118>
- Gomes, A. R. (2018). *Questionário dos Fatores Antecedentes da Liderança* (QFAL) [Leadership Antecedent Factors Questionnaire (LAFQ)]. Unpublished technical report. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] <https://hdl.handle.net/1822/92509>
- 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., Simões, 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.

| Description |

The Leadership Antecedent Factors Questionnaire (LAFQ; Gomes, 2018) evaluates three factors that can influence the efficacy of leadership: leader characteristics, team members' characteristics, and situational characteristics. Specifically, the instrument evaluates the antecedent factors of leadership that can maximize the leaders' efficacy, enhancing their positive influence on team members and team performance (higher favourability) or, on the opposing hand, the antecedent factors that can minimize the efficacy of leadership and decrease the positive influence of leaders on team members and team performance (lower favourability). The instrument has good psychometric properties (Alves et al., 2021; Gomes et al., 2022).

Thus, the LAFQ instrument evaluates five **dimensions**:

1. **Leader - Task orientation:** indicates the leaders' interest in technical and productive aspects of work, having as central concern the accomplishment of the tasks, the achievement of goals, and the increase of performance.
2. **Leader - People orientation:** indicates the leaders' interest in the personal and human aspects of employees, namely, their needs, expectations, and values.
3. **Team members - Technical maturity:** indicates the level of competence and knowledge of team members about the established tasks and goals.
4. **Team members - Psychological maturity:** indicates the level of self-confidence and openness of team members to accept responsibility for carrying out the established tasks.
5. **Situation:** indicates contextual factors that can influence the leader' actions (e.g., organizational conditions to carry out the tasks, leaders' autonomy to make decisions and to establish the team' goals).

These five dimensions correspond to **three areas** evaluated by the LAFQ:

- (a) **Leader characteristics:** refers to aspects that identify the leader (as a person and as a professional) and that are likely to influence, positively or negatively, his/her actions.

- (b) **Team members' characteristics:** refers to aspects that identify team members (as individuals and as professionals) which are likely to influence the action of their leader.
- (c) **Situational characteristics:** refers to contextual and situational factors that can influence the leader's actions, including the specific workplace in which the leader's actions occurs (e.g., work sector, hierarchical level, etc.), the organization as a whole (e.g., private sector, school, hospital, recreational associations, etc.), and the external environment where the leadership process occurs (e.g., labour market, health and education systems, sports contexts, etc.).

In turn, these five dimensions can be combined to evaluate **three types of favorabilities** (plus de total favorability):

- (a) **Technical favorability:** technical human conditions that stimulate the impact produced by leadership in achieving the established mission. It results from the combination of the dimensions “Leader - Task orientation” and “Team members - Technical maturity”.
- (b) **Psychological favorability:** emotional human conditions that stimulate the impact produced by leadership in achieving the established mission. It results from the combination of the dimensions “Leader - People orientation” and “Team members - Psychological maturity”.
- (c) **Situational favorability:** contextual and situational conditions external to the leader and the team that stimulate the impact produced by the leadership in achieving the established mission. It results from the “Situation” dimension.

The antecedent factors of leadership evaluated by the LAFQ instrument are part of the Leadership Efficacy Model (Gomes, 2014, 2020), helping to understand the factors that may be involved in explaining the efficacy achieved by leaders in the management of 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 characteristics of the leader (in terms of task orientation and people orientation), of the team members (in terms of technical maturity and psychological maturity) and the situation. It is possible to obtain two values for each dimension, related to “Ideal situation” and the “Actual situation”.
2. **Areas scores**: the average of the results is calculated according to the characteristics of the leader, the team members, and the situation. It is possible to obtain two values for each dimension, related to “Ideal situation” and the “Actual situation”.
3. **Calculation of the global score (continuous variable)**: this score has been used to test the Leadership Efficacy Model, assuming that the antecedent factors of leadership are mediators of the relationship between the leadership cycles and the leadership efficacy. In this case, it is calculated a mean score resulting from the values of all subscales of the instrument, with higher values meaning higher leadership favourability. This variable with the global value should be called the Leadership Favourability Index (LFI).
4. **Calculation of the global score (dichotomous variable)**: this score has been used to test the Leadership Efficacy Model, assuming that the antecedent factors of leadership are moderators of the relationship between the leadership cycles and the leadership efficacy. In this case, it is calculated a mean score resulting from the values of all subscales of the instrument, and then it can be used the median of results to define two groups with lower and higher favourability of leadership (researchers can use other forms of calculation to “extreme” the groups of lower and higher leadership favourability). This variable with lower and higher favourability values should be called the Leadership Favourability Index (LFI).
5. **Differences in values scores**: in this case, a difference is made between the “Ideal Situation” and the “Actual situation” (by areas OR by the global value), allowing to verify to what extent the leader has a favourable leadership situation. Thus, positive values suggest the need to increase the favourability

of leadership (e.g., leader, team members or situation), while negative values indicate the need to decrease the favourability of each dimension (e.g., leader, team members or situation).

The instrument includes 15 items, distributed among five dimensions, answered on a five-point “Likert” scale.

| Scores calculation |

Fatores antecedentes da liderança	
Scores per SUBSCALES	Itens
1. Leader: Task orientation (actual)	1, 3, 5
1. Leader: Task orientation (ideal)	
2. Leader: People orientation (actual)	2, 4, 6
2. Leader: People orientation (ideal)	
3. Team members: Technical maturity (actual)	7, 9, 11
3. Team members: Technical maturity (ideal)	
4. Team members: Psychological maturity (actual)	8, 10, 12
4. Team members: Psychological maturity (ideal)	
5. Situation (ideal)	13, 14, 15
5. Situation (actual)	
Scores per AREAS	Itens
1. Leader characteristics	1, 2, 3, 4, 5, 6
2. Team members characteristics	7, 8, 9, 10, 11, 12
3. Situational characteristics	13, 14, 15
Scores per FAVORABILITY	Itens
1. Technical favorability	1, 3, 5, 7, 9, 11
2. Psychological favorability	2, 4, 6, 8, 10, 12
3. Situational favorability	13, 14, 15
4. Favorability (Total)	1 to 15
Total de itens	15

| 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.

Leadership Antecedent Factors Questionnaire (LAFQ)

| LAFQ | ORGANIZATIONAL contexts |

| Organizations |

| LAFQ | Organizations (Leader) |

This questionnaire evaluates your leadership.

For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual situation" and "ideal situation").

In the ACTUAL SITUATION section, you should think about what happens frequently to you. In the IDEAL SITUATION section, you should think about the desirable conditions to exercise your leadership.

For the sake of understanding the items, the designation of "employees" is used. However, if you lead people who are not "employees", answer the questions keeping in mind the specific people you are leading.

There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

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

ACTUAL SITUATION <u>Usually...</u>					IDEAL SITUATION <u>How I wish...</u>					
Never	Rarely	Sometimes	Often	Always	Never	Rarely	Sometimes	Often	Always	
For me, as a leader/responsible, it is important...										
1. That my employees achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. To consider the personal and professional needs of my employees	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. That my employees achieve the desired performance	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. To show respect for the feelings and problems of my employees	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. That my employees execute the defined tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. To treat my employees as individuals and not just as members of my team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
My employees...										
7. Are very good at performing their tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Are very motivated/committed to complete their tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Have the necessary skills to do their job	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Stay confident and focused on their tasks even when they face problems	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Do effectively what I ask them to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Stick together and assume responsibility when things don't happen as expected	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
At my workplace...										
13. I have good conditions to carry out my activity (e.g., materials, financial support, logistics, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. I have autonomy to decide what to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. I define the goals for my employees/members of my team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| LAFQ | Organizations (Team members) |

This questionnaire evaluates your activity as employee and the leadership of your leader/responsible.

For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual situation" and "ideal situation").

In the ACTUAL SITUATION section, you should think about what happens frequently to you and to your leader/responsible.

In the IDEAL SITUATION section, you should think about the desirable conditions that could increase the efficacy of your activity and the activity of your leader/responsible.

There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

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

ACTUAL SITUATION <u>Usually...</u>					IDEAL SITUATION <u>How I wish...</u>					
Never	Rarely	Sometimes	Often	Always	Never	Rarely	Sometimes	Often	Always	
For my leader/responsible, it is important...										
1. That we achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. To consider our personal and professional needs	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. That we achieve the desired performance	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. To show respect for our feelings and problems	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. That we execute the defined tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. To treat us as individuals and not just as members of the team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
As employee...										
7. I am very good at performing my tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. I am very motivated/committed to complete my tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. I have the necessary skills to do my job	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. I stay confident and focused on my tasks, even when I face problems	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. I do in a effectively way what my leader/responsible asks me to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. I assume my responsibilities when things don't happen as expected	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
My leader/responsible...										
13. Have good conditions to carry out his/her activity (e.g., materials, financial support, logistics, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Have autonomy to decide what to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Define the goals for me and for my team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Leadership Antecedent Factors Questionnaire (LAFQ)

| LAFQ | SPORTS contexts |

| Sports |

| LAFQ | Sports (Coach) |

This questionnaire evaluates your leadership.

For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual situation" and "ideal situation").

In the ACTUAL SITUATION section, you should think about what happens frequently to you.

In the IDEAL SITUATION section, you should think about the desirable conditions to exercise your leadership.

There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

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

For me, as a coach, it is important...	ACTUAL SITUATION <u>Usually...</u>					IDEAL SITUATION <u>How I wish...</u>				
	Never	Rarely	Sometimes	Often	Always	Never	Rarely	Sometimes	Often	Always
1. That athletes achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. To consider the personal and sport needs of athletes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. That athletes achieve the desired performance	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. To show respect for the feelings and problems of athletes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. That athletes execute the defined tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. To treat athletes as individuals and not just as members of my team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
My athletes...										
7. Are very good at performing their tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Are very motivated/committed to complete their tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Have the necessary skills to do their job	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Stay confident and focused on their tasks, even when they face problems	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Do effectively what I ask them to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Stick together and assume responsibility when things don't happen as expected	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
At my workplace/team...										
13. I have good conditions to carry out my activity (e.g., materials, financial support, logistics, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. I have autonomy to decide what to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. I define the goals for athletes	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

| LAFQ | Sports (Athletes) |

This questionnaire evaluates your activity as athlete and the leadership of your coach.

For each of the questions presented below, please answer twice by completing the two sections ("actual situation" and "ideal situation").

In the ACTUAL SITUATION section, you should think about what happens frequently to you and to your coach.

In the IDEAL SITUATION section, you should think about the desirable conditions that could increase the efficacy of your activity and the activity of your coach.

There are no right or wrong answers and your data is confidential.

Please answer the instrument considering the following values:

	1 Never	2 Rarely (About 25% of the time)	3 Sometimes (50% of the time)	4 Often (About 75% of the time)	5 Always					
	ACTUAL SITUATION <u>Usually...</u>				IDEAL SITUATION <u>How I wish...</u>					
	Never	Rarely	Sometimes	Often	Always	Never	Rarely	Sometimes	Often	Always
For my coach, it is important...										
1. That we achieve the defined goals	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. To consider our personal and sport needs	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. That we achieve the desired performance	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. To show respect for our feelings and problems	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. That we execute the defined tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. To treat us as individuals and not just as members of the team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
As athlete (member of this team)...										
7. I am very good at performing my tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. I am very motivated/committed to complete my tasks	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. I have the necessary skills to do my job	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. I stay confident and focused on my tasks, even when I face problems	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. I do in a effective way what my leader/responsible asks me to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. I assume my responsibilities when things don't happen as expected	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
My coach...										
13. Have good conditions to carry out his/her activity (e.g., materials, financial support, logistics, etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Have autonomy to decide what to do	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Define the goals for me and for my team	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5