

**Tatiana Cristina Henrique Vieira**



**ESCALA DE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL NO  
ESPORTE (ELTE): CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE  
VALIDADE**

**Apoio:**



**CAMPINAS**

**2023**

**Tatiana Cristina Henrique Vieira**

**ESCALA DE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL NO  
ESPORTE (ELTE): CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE  
VALIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.

**ORIENTADOR: PROF. DR. EVANDRO MORAIS PEIXOTO**

**CAMPINAS**

**2023**

157.93 V719e	<p>Vieira, Tatiana Cristina Henrique. Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE): construção e evidências de validade / Tatiana Cristina Henrique Vieira. – Campinas, 2023. 83 p.</p> <p>Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Orientação de: Evandro Morais Peixoto.</p> <p>1. Psicometria. 2. Psicologia positiva. 3. Psicologia do esporte. 4. Análise fatorial. 5. Avaliação psicológica. I. Peixoto, Evandro Morais. II. Título.</p>
-----------------	---

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA  
MESTRADO



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

Tatiana Cristina Henrique Vieira defendeu a dissertação "**ESCALA DE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL NO ESPORTE (ELTE): CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE**" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 27 de fevereiro de 2023 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Evandro Morais Peixoto  
Orientador e Presidente

Prof. Dr. Felipe Valentini  
Examinador

Profa. Dra. Marina Pereira Gonçalves  
Examinadora

## **Agradecimentos**

Nada disso teria sido possível se não fosse pelo apoio e a paciência do meu Orientador. Obrigada Professor Evandro por todos os ensinamentos e oportunidades. Obrigada às meninas do grupo de Pesquisa, May, Dani e Amanda pela parceria e disponibilidade. Um agradecimento especial à minha mãe pela brilhante atuação como apoiadora e incentivadora. Sempre sugerindo que eu era capaz de fazer “só mais um pouquinho” e fingindo entender aquilo que eu estava querendo dizer em meio aos “pequenos surtos” e acessos de “nunca vai dar certo”.

Obrigada ainda aos professores que tanto me ensinaram e a incansável Monique que, por muitas vezes, me auxiliou e atendeu desde o primeiro e-mail de “seja bem vinda” ao comunicado e “parabéns pela aprovação na defesa”.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## Resumo

Vieira, T. C. H. (2023). Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE): construção e evidências de validade. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.

A Teoria da Liderança Transformacional (TFL), que foca nos comportamentos de líderes que inspiram seus liderados a fazer mais do que o necessário para alcançar objetivos comuns, quando aplicada ao contexto esportivo pode auxiliar no entendimento e desenvolvimento de habilidades que possibilitem aos treinadores influenciar positivamente seus atletas no intuito de possibilitar um ambiente propício para o desenvolvimento positivo dos jovens no esporte. O desenvolvimento de instrumentos de medida capazes de avaliar esse construto no esporte brasileiro pode contribuir para esclarecer as maneiras pelas quais os treinadores podem contribuir para o bem-estar de seus atletas. O objetivo do presente trabalho é oferecer subsídios para preencher esta lacuna por meio da construção de um instrumento que tem como base o referencial teórico da TFL, além de estimar suas propriedades psicométricas para o contexto esportivo brasileiro. Para isso, foram conduzidos dois estudos, a saber, o primeiro focado em propor os itens da Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE) e obter evidências de validade baseadas no conteúdo, e o segundo para estimar evidências de validade da estrutura interna, precisão e baseadas na relação com variáveis externas. A partir das respostas de uma amostra de 101 jovens com idades entre 12 e 24 anos foi realizada uma análise fatorial exploratória utilizando o estimador Unweighted Least Squares (ULS) e rotação oblíqua promax, baseando-se em matrizes de correlação policóricas. Para testar a retenção dos fatores, foi empregada análise paralela baseada no Minimum Rank Factor Analysis. Foram obtidos índices adequados de precisão/confiabilidade (maiores ou iguais à 0,7), além de uma solução fatorial adequada ao modelo teórico. Além disso, foram encontradas associações positivas de magnitudes moderadas da Liderança Transformacional (TL) com a percepção de clima motivacional orientado a tarefa, satisfação com a liderança, percepção de afetos positivos e transferência de habilidades para vida. Bem como, associações negativas de magnitude moderada da TL com o clima motivacional orientado ao ego e percepção de afetos negativos. Os resultados sugerem adequação da ELTE para avaliação da LT em treinadores a partir da perspectiva dos atletas.

**Palavras-chave:** Psicometria, Psicologia Positiva, Psicologia do Esporte, Análise Fatorial, Avaliação Psicológica

## Abstract

Vieira, T. C. H. (2023). Transformational Leadership in Sport Scale: development and validity evidence. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Itatiba, São Paulo.

The Transformational Leadership Theory (TFL), which focuses on the behaviors of leaders who inspire their leaders to do more than necessary to achieve common goals, when applied to the sports context can assist in the understanding and development of skills that enable coaches to positively influence their athletes in order to enable an environment conducive to the positive development of young people in sport. The development of measurement instruments capable of evaluating this construct in Brazilian sport can contribute to clarify the ways in which coaches can contribute to the well-being of their athletes. The objective of the present work is to offer subsidies to fill this gap through the construction of an instrument that is based on the theoretical framework of ETL, in addition to estimating its psychometric properties for the Brazilian sports context. For this, two studies were conducted, namely, the first focused on developing the Transformational Leadership in Sport Scale (ELTE) and obtaining content-based validity evidence, and the second to estimate evidence of internal structure validity, accuracy and based on the relationship with external variables. From the responses of a sample of 101 young people aged between 12 and 24 years, an exploratory factor analysis was performed using the Unweighted Least Squares (ULS) estimator and promax oblique rotation, based on polychoric correlation matrices. To test factor retention, parallel analysis based on Minimum Rank Factor Analysis was employed. Adequate precision/reliability indices (greater than or equal to 0.7) were obtained, in addition to a factorial solution appropriate to the theoretical model. In addition, positive associations of moderate magnitudes of Transformational Leadership (TL) were found with the perception of task-oriented motivational climate, satisfaction with leadership, perception of positive affects, and transfer of life skills. As well as negative associations of moderate magnitude of TL with ego-oriented motivational climate and perception of negative affects. The results suggest the adequacy of the ELTE to assess the TL in coaches from the athletes' perspective.

**Keywords:** Psychometrics, Positive Psychology, Sports Psychology, Factor Analysis, Psychological Assessment

## Sumário

<b>Lista de apêndices.....</b>	<b>ix</b>
<b>Lista de anexos.....</b>	<b>x</b>
<b>Lista de figuras .....</b>	<b>xi</b>
<b>Lista de tabelas .....</b>	<b>xii</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
Desenvolvimento Positivo de Jovens (DPJ).....	1
Teorias da Liderança .....	5
Teoria da Liderança Transformacional (TFL) aplicada ao esporte .....	13
Possíveis relações entre a Liderança transformacional e variáveis externas.....	19
<b>Método.....</b>	<b>22</b>
Estudo 1 - Construção da Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE).....	22
<i>Etapa 1 – Construção dos itens.....</i>	22
<i>Etapa 2: Etapa empírica / Evidência de validade de conteúdo .....</i>	23
<i>Etapa 3: Estudo piloto.....</i>	24
<b>Estudo 2 – Estimativas de precisão e evidências de validade com base na estrutura interna e na relação com variáveis externas para a ELTE .....</b>	<b>26</b>
<i>Participantes .....</i>	26
Instrumentos .....	27
<i>Procedimentos .....</i>	30
Análise de dados.....	30
Resultados .....	32
Evidências de validade com base no conteúdo.....	32
Evidências de validade com base na estrutura interna .....	33
Evidência de validade com base na relação com variáveis externas.....	38
Discussão.....	41
<b>Referências .....</b>	<b>50</b>
<b>Apêndice.....</b>	<b>63</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>68</b>



## **Lista de apêndices**

<b>Apêndice I</b> – Ficha de Avaliação Juízes.....	65
<b>Apêndice II</b> – Questionário Sociodemográfico.....	69

## Lista de anexos

<b>Anexo I</b> – Questionário de Clima Motivacional no Esporte (PMCSQ-2) – Versão Reduzida.....	70
<b>Anexo II</b> – Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS).....	71
<b>Anexo III</b> – Questionário de Transferência de Habilidades para a Vida (LSTS) – Versão Reduzida.....	72
<b>Anexo IV</b> – Questionário de Satisfação do Atleta - Versão Liderança (QSA-L).....	73
<b>Anexo V</b> – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para Juízes.....	75
<b>Anexo VI</b> – Termo De Consentimento Livre E Esclarecido (TCLE) – Para Menores De 18 Anos (ESTUDO PILOTO).....	77
<b>Anexo VII</b> – Termo De Assentimento Livre E Esclarecido (TCLE) – Para Menores De 18 Anos (ESTUDO PILOTO).....	79
<b>Anexo VIII</b> – Termo De Consentimento Livre E Esclarecido (TCLE) – Para Maiores De 18 Anos (ESTUDO PILOTO).....	81
<b>Anexo IX</b> – Termo De Consentimento Livre E Esclarecido (TCLE) – Para Menores De 18 Anos (ESTUDO 2: Evidências de Validade de Conteúdo).....	83
<b>Anexo X</b> – Termo De Assentimento Livre E Esclarecido (TCLE) – Para Menores De 18 Anos (ESTUDO 2: Evidências de Validade de Conteúdo).....	85
<b>Anexo XI</b> – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para Maiores de 18 Anos (ESTUDO 2: Evidências de Validade de Conteúdo).....	87

## Lista de figuras

<b>Figura 1.</b> Modelo do Desenvolvimento de Liderança de larga amplitude, dimensões e fatores.....	10
<b>Figura 2.</b> Modelo Multidimensional da Liderança.....	18

## Lista de tabelas

<b>Tabela 1.</b> Principais Abordagens das Teorias da Liderança.....	7
<b>Tabela 2.</b> Relação de Instrumentos para Mensurar a Liderança Transformacional.....	15
<b>Tabela 3.</b> Resultados do Coeficiente de Validade de Conteúdo.....	32
<b>Tabela 4.</b> Métodos de Retenção de Fatores.....	33
<b>Tabela 5.</b> Relação dos Itens Finais da ELTE.....	34
<b>Tabela 6.</b> Cargas Fatoriais Referentes a AFE.....	35
<b>Tabela 7.</b> Índices de Ajustes dos Modelos Fatoriais.....	36
<b>Tabela 8.</b> Cargas Fatoriais Resultantes da AFC.....	37
<b>Tabela 9.</b> Correlação com Satisfação com a Liderança, Clima Motivacional e Afetos.....	38
<b>Tabela 10.</b> Correlação com Transferência de Habilidades para a Vida.....	40

## **Introdução**

Estudos indicam a potencialidade do ambiente esportivo para o desenvolvimento positivo de jovens (DPJ) e destacam a influência de diferentes agentes no alcance deste objetivo (Barber et al., 2003; Coakley, 2016; Fraser-Thomas, et al., 2005; Holt et al., 2020; Larson et al., 2006; Peixoto et al., 2019). Dentre as possibilidades, destaca-se a importância de investigar o papel dos treinadores esportivos na promoção de importantes resultados físicos e psicológicos dos atletas (Côté et al., 2010, Vella et al., 2012). Sua atuação pode ser compreendida a partir do estudo do estilo de liderança que adotam em relação aos seus atletas. Essa perspectiva tornou-se ainda mais evidente a partir da aplicação da Teoria da Liderança transformacional (TFL), um estilo de liderança centrado nos atletas. Considerando a ausência de instrumentos de medidas que avaliem os estilos de liderança de treinadores com base na TFL no contexto esportivo brasileiro, a presente pesquisa tem como principal objetivo construir um instrumento capaz de acessar os comportamentos dos técnicos esportivos que expressem o construto da liderança conforme proposto pela TFL.

### **Desenvolvimento Positivo de Jovens (DPJ)**

A Psicologia Positiva tem como foco a promoção de aspectos saudáveis, compreendendo as emoções, as características individuais e as perspectivas de vivências humanas que favorecem o bem-estar subjetivo (Seligman, 2003). Essa perspectiva, quando vinculada às concepções da psicologia do esporte, cujo foco está relacionado ao aprimoramento de habilidades pessoais para lidar com adversidades e otimizar o desenvolvimento físico saudável no contexto esportivo (Catón, 2007), pode oferecer importantes contribuições para o desenvolvimento positivo de jovens (DPJ).

A proposta do DPJ no esporte vem da concepção de que esta é uma atividade que, quando estruturada adequadamente, pode oferecer contribuições para o desenvolvimento da criança e do adolescente em diferentes níveis, tornando-os ativos e melhorando sua saúde física e psicossocial e oferecendo um ambiente fértil para facilitar o seu desenvolvimento (Fraser-Thomas et al., 2005). Assim, o engajamento em programas esportivos que se baseiam nos pontos fortes e habilidades dos jovens pode promover a aquisição de uma ampla gama de resultados positivos (Holt & Neely, 2011).

Nesse sentido, diferentes modelos teóricos têm sido propostos para explicar as dimensões do DPJ, bem como a maneira como esse desenvolvimento ocorre (Gil & Hemphill, 2020; Lerner et al., 2005; Vierimaa et al., 2012). Um dos enquadres teóricos desenvolvidos para conceitualizar o DPJ foi proposto por Lerner et al. (2005), nomeado como 5C's para o DPJ. Os Cs correspondem a cinco construtos psicológicos a serem enfatizados e desenvolvidos por meio de atividades que tem como fim o DPJ, sendo eles: Competência, Confiança, Conexão, Caráter e Cuidado. Vale destacar que a proposta inicial dos 5C's refere-se ao desenvolvimento de um modelo geral e, portanto, apresenta os conceitos de forma a cobrir comportamentos experienciados pelos jovens de forma geral.

No contexto esportivo, competência, passou a ser entendido como o nível de habilidade ou performance do esporte praticado, mais especificamente associado às capacidades físicas, habilidades técnicas e táticas. Confiança passou a se referir a crença que a criança ou adolescente têm em relação às suas capacidades de realização no esporte, também denominado autoconfiança. Conexão passou a considerar a qualidade das relações interpessoais específicas do contexto esportivo como a relação com o treinador, companheiros de equipe, pais e responsáveis entre outros. Caráter, passou a englobar os conceitos de cuidado e compaixão, a partir dos apontamentos de Côté et al. (2010) de que, no contexto esportivo, essas dimensões não apresentavam uma diferença conceitual clara. Caráter passou, então, a representar o

desenvolvimento da moral e do espírito esportivo, referindo-se, também, a uma estrutura moral que visa a demonstração de comportamentos pró-sociais, buscando obter justiça independente de outra equipe/criança ou adolescente serem adversários de jogo (Vierimaa et al, 2012; Peixoto et al., 2019).

Alguns autores identificaram a possibilidade de ocorrência de um 6<sup>o</sup>C (Contribuição) (Deal & Camiré, 2016; Holt et al., 2020; Lerner et al., 2015). Esse processo seria possível, pois à medida que jovens se desenvolvem fisicamente, socialmente, emocionalmente e intelectualmente de maneira saudável poderão contribuir ativamente para a transformação da sociedade em que estão inseridos e, com isso, elevar a potencialidade de desenvolvimento positivo de futuras gerações (Peixoto et al., no prelo).

Além de ser compreendido como um ambiente adequado ao desenvolvimento dos 5C's, o esporte é, também, entendido como sendo capaz de fomentar o desenvolvimento de características psicológicas e sociais positivas que, por sua vez, podem ser vivenciadas e transferidas para outras esferas da vida. Quando essas competências psicossociais são aprendidas e/ou desenvolvidas no esporte e, posteriormente, transferidas para outros domínios, elas são denominadas de habilidades para a vida (Pierce et al., 2017). Habilidades para a vida são as habilidades necessárias para lidar com as demandas e desafios da vida diária (Holt et al., 2009). Habilidades desenvolvidas ou potencializadas por meio do esporte podem ser interpessoais (trabalhar em equipe, comunicar-se efetivamente) ou intrapessoais (concentrar-se durante uma atividade, tomar decisões assertivas) (Danish et al., 2004).

Outro aspecto de grande relevância e que tem fomentado importantes discussões na área está associado aos questionamentos de “como” e “porque” o esporte pode ser considerado um ambiente propício para o DPJ. Pesquisas destacam consistentemente que a participação em práticas esportivas não se traduz automaticamente em desenvolvimento positivo, mas dependerão da complexa interação de diversos fatores sociais e contextuais, como a intenção

dos promotores e organizadores do ambiente em que ela ocorre (Fraser-Thomas et al., 2005; Turnnidge & Côté, 2016a; Dorsh et al., 2020). A prática esportiva não pode ser considerada como uma atividade mágica e transformadora por si só. Para que tais objetivos sejam alcançados, faz-se necessário que a atividade seja planejada e operacionalizada para tais fins (Haudenhuyse et al., 2013).

A extensão em que os jovens experimentam resultados positivos ou negativos no esporte é influenciada por suas interações com os outros, bem como pelos contextos mais amplos em que ocorre a sua participação (García Bengoechea & Johnson, 2001). Essas interações, entendidas de maneira integrada, fazem parte do sistema esportivo juvenil. O sistema esportivo juvenil envolve o conjunto interdependente de pessoas (pais, irmãos, colegas e treinadores) e contextos (organizadores, comunidade e sociedade) que tem o potencial de influenciar ou ser influenciado pelos comportamentos, atitudes, experiências e resultados do atleta no esporte (Dorsh et. al., 2020).

A qualidade da experiência esportiva dos jovens é influenciada por três elementos chave: Os tipos de atividade esportiva nas quais os atletas se envolvem (seu engajamento pessoal na atividade); as dinâmicas sociais (a qualidade dos relacionamentos); e as características do ambiente (a existência de configurações apropriadas). Esses três elementos devem, portanto, ser considerados no planejamento e estruturação de práticas esportivas que objetivam o DPJ (Côté, Turnnidge & Evans, 2014; Côté, Turnnidge & Vierimaa, 2016).

Com relação, especificamente, a qualidade dos relacionamentos, destaca-se a qualidade dos relacionamentos com os diferentes personagens do cenário esportivo: técnicos, pais, familiares que frequentam os jogos e amigos de equipe. Um dos componentes do ambiente esportivo que é fundamental para a promoção de resultados positivos é o treinador (Petitpas, et al., 2008). O desenvolvimento de habilidades para a vida por parte dos praticantes é um processo influenciado diretamente pelos objetivos do programa esportivo e, sobretudo, pelas



ações do treinador (Coakley, 2016). A relação treinador-atleta é no contexto esportivo e pode facilitar o desenvolvimento de habilidades sociais e emocionais (Turnnidge & Cotê, 2016b). Uma área que tem o potencial de ajudar os pesquisadores na exploração de como os treinadores podem influenciar o desenvolvimento positivo dos jovens são os estudos sobre Liderança.

## **Teorias da Liderança**

Uma vez que os estudos sobre a Liderança no esporte se basearam nos estudos da psicologia organizacional, faz-se necessário contextualizar e conceituar o percurso histórico dos estudos da liderança. Uma síntese das principais abordagens, sua evolução teórica conforme encontra-se na Tabela 1.

As primeiras abordagens da Liderança preocuparam-se em identificar as características inatas e as qualidades dos líderes em contraposição às características daqueles considerados não-líderes ou pessoas comuns (Mantovani, 2019). Essa perspectiva, popular nos séculos XIX e XX (Kirkpatrick & Locke, 1991), mostrou-se ineficaz devido à falta de comprovação acadêmica e à impossibilidade de aplicação no desenvolvimento de líderes. Em meados do século XX, as teorias passaram a focar no estudo do conjunto de traços que pudessem prever o potencial para liderança ao invés de buscar características individuais específicas (Mantovani, 2019).

A Abordagem do traço, também pressupunha que grandes líderes nasceriam prontos, no entanto, buscou determinar características pessoais partilhadas pelos líderes a partir da existência de características de personalidade que determinassem se uma pessoa seria ou não líder. Os pesquisadores começaram a dirigir as suas investigações para os comportamentos, pois os resultados das pesquisas realizadas a partir da teoria do traço de liderança se mostraram inconsistentes para apontar as características de um líder efetivo, surgindo assim uma nova

abordagem, a abordagem comportamental (Costa, 2006). O objetivo dessa abordagem passou a ser o de determinar o que os líderes eficazes faziam.

**Tabela 1.***Principais abordagens das Teorias da Liderança*

Nome	Surgimento	Contribuição teórica	Principais Propostas	
Teorias do traço	A partir da década de 1920	Pessoas já nascem com traços de personalidade que as tornam capazes de exercer liderança. Não há a possibilidade de se formar um líder		
Teorias comportamentais	Meados da década de 1940	Procuraram identificar as características comportamentais de líderes que pudessem estar relacionadas ao desempenho eficaz	Michigan	Ohio
			<p>Consideração - comportamentos de construir um relacionamento amigável, respeito, confiança e afinidade</p> <p>Iniciativa para Estruturação inclui os comportamentos de organizar o trabalho, oferecer estrutura e orientação para um dado contexto de trabalho, definir papéis e responsabilidades, agendar tarefas.</p>	<p>Orientação para a pessoa - comportamentos que valorizam o lado humano, a individualidade e desenvolvem fortes laços com as pessoas.</p> <p>Orientação para a Produção - comportamentos que enfatizam o lado técnico do trabalho.</p>
Contingencial ou Situacional	Entre as décadas de 1970 e 1980	Passaram a considerar os fatores contextuais e as características do liderado como essenciais na seleção do “melhor” estilo de liderança	Estilos de Liderança - O comportamento do líder é uma combinação de comportamentos de tarefa e de relacionamento, e deve variar em quatro estilos básicos de liderança: determinar, persuadir, compartilhar e delegar.	Contingencial de Fiedler - a liderança é expressa como fator dependente da situação. O comportamento de liderança e a sua efetividade é contingente ou incerto em função do estilo de liderança e da situação

Caminho-Meta ou Path-Goal - Consiste em recompensar os subordinados pelo alcance dos objetivos, buscando facilitar o caminho em direção a estas recompensas por meio de constante progresso, esclarecendo dúvidas, reduzindo os entraves e armadilhas do caminho e aumentando as oportunidades para a satisfação pessoal nessa trajetória.

---

Teorias alternativas	Meados de 1970 e 1980	Ampliaram a noção de troca entre líder e liderado	House 1976 - Carismática Burns 1978 - Transacional e Transformacional
----------------------	-----------------------	---	--

---

Nota: Elaborada pela própria pesquisadora

Na década de 40, estudos independentes realizados por grupos das universidades de Michigan e Ohio passaram a defender uma visão bidimensional do comportamento de liderança. Ambos constataram que duas categorias respondiam substancialmente pela maioria dos comportamentos de liderança (Chelladurai, 2001; Hersey & Blanchard, 1986 e Robbins, 2005). Enquanto os estudos conduzidos na Universidade de Ohio propuseram a divisão dos comportamentos dos líderes em torno de fatores denominados iniciativa para a Estruturação e Consideração, os pesquisadores da Universidade de Michigan identificaram, de maneira análoga, uma dimensão orientada para a tarefa/produção e outra orientada para a pessoa. Nenhuma dessas abordagens, no entanto, apresentavam consistência para a generalização da efetividade da liderança em contextos diferentes (Horn, 1992), surgindo novas teorias que passaram a considerar a variedade das situações. Essas teorias são conhecidas como Situacionais ou Contingenciais.

Para a abordagem contingencial ou situacional da liderança, os comportamentos eficazes de liderança variam de uma situação para outra. O líder deve analisar a situação e, só então, decidir o que fazer (Serpa, 1990; Bateman & Snell, 1998; Chelladurai, 2001). A questão central seria, portanto, descobrir que fatores situacionais são determinantes do melhor estilo de liderança, ou seja, qual estilo ajusta-se melhor a qual situação (Costa, 2006). Três das principais teorias propostas a partir desse referencial são a Teoria da Contingência de Fiedler, o Modelo da Liderança Situacional e a Teoria do Caminho-Meta ou *Path-Goal*.

Em meados de 1980, passou-se a levar em consideração questões subjetivas como expectativas e valores (Sant'Anna et al., 2011). Com base na premissa de que o foco tarefa-pessoa poderia não conseguir captar realidades mais dinâmicas, buscou-se uma perspectiva empreendedora, útil e inovadora para explicar a eficácia da liderança e identificar, além de “tarefa” e “pessoa”, uma terceira dimensão para o fenômeno: o comportamento orientado para o desenvolvimento (Costa, 2006). Grande parte das teorias, até este ponto, estavam fundamentadas nas relações de troca entre líder e liderados. Burns (1978) optou por fazer uma distinção entre esses tipos de liderança, que ele chamou de Transacional, e propôs um outro tipo de liderança que ele chamou Transformacional. Caracterizado pela experimentação, proposição de novas abordagens para os problemas, incentivo às novas maneiras de realizar tarefas e estímulo à mudança de atitudes e hábitos (Case, 1998; Robbins, 2000).

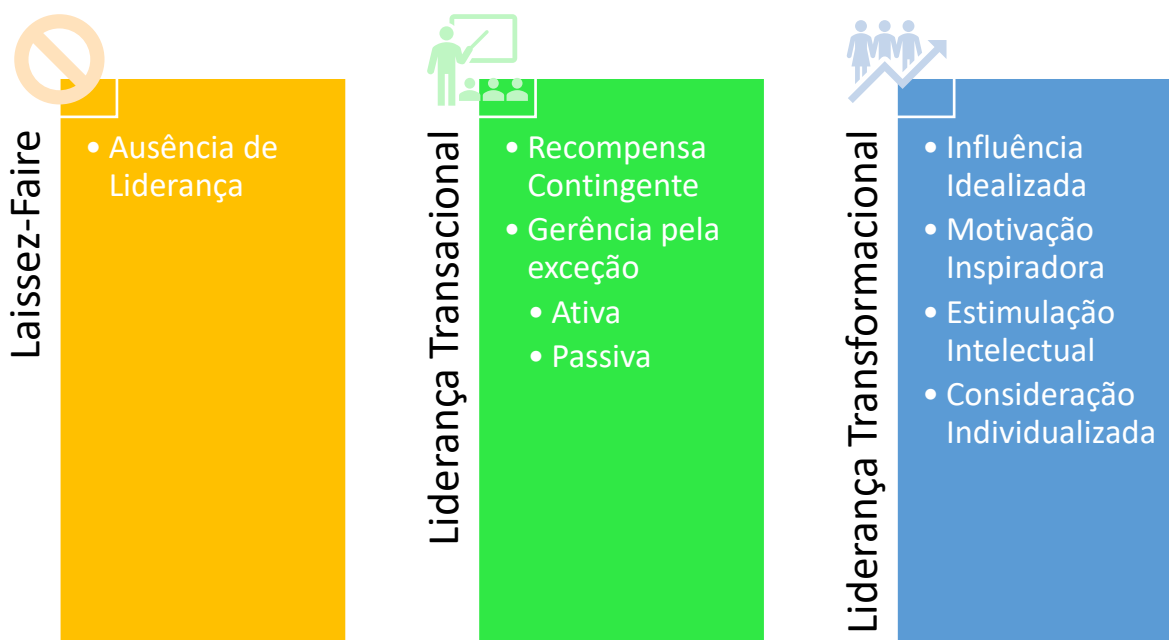
O modelo transformacional surgiu a partir de críticas quanto à perspectiva transacional, no que se refere à necessidade de transformação das organizações (Vilani, 2004). Segundo Bass (1985) o conceito da liderança transformacional complementa os aspectos da liderança transacional, uma vez que os líderes transformacionais são figuras mais visionárias e inspiradoras que teriam a capacidade identificar e informar as metas de uma organização em concordância com os interesses pessoais dos liderados. Os líderes transformacionais tendem a

ser precisos nas suas percepções das necessidades dos seus liderados, mesmo quando estas não são conscientes (Robbins, 2005)

Uma teoria formal da Liderança Transformacional, incluindo modelos e medidas de fatores relacionados ao comportamento de liderança foi apresentada por Bass em 1985. O modelo apresentado inicialmente foi aperfeiçoado por Bass e Avolio (1994), a partir de estudos investigativos. A proposta de desenvolvimento da liderança elaborada foi denominada pelos autores como *Full Range Leadership Development* ou desenvolvimento de liderança de larga amplitude. Como esquematizado na figura 1, o modelo propõe a existência de um continuum da liderança que incluiria a Liderança Transformacional, a Liderança Transacional e a Ausência de liderança que os autores denominaram “Laissez-faire” (McGuckin et al., 2022).

**Figura 1.**

*Modelo do Desenvolvimento de Liderança de larga amplitude, dimensões e fatores*



Nota: elaborada pela própria pesquisadora

A primeira componente do modelo, denominada “Laissez-Faire” representa a ausência de liderança. Trata-se de situações nas quais o líder não assume responsabilidades e evita tomar decisões. A estratégia adotada pelo líder é a de deixar que o trabalho seja feito sem nenhuma interferência, provendo o mínimo de informações e recursos. Não há efetivamente trocas entre líderes e liderados nem o empenho do líder no desenvolvimento ou suporte (Mantovani, 2019). A componente Transacional do modelo seria composta por dois outros componentes, estando o segundo deles subdividido em outras duas modalidades são eles Recompensa Contingente e Gerência pela exceção (Ativa e Passiva).

A Recompensa Contingente diz respeito a um comportamento de oferecer vários tipos de reforçadores para o desempenho esperado, esclarecer expectativas, definir metas e vincular o objetivo a recompensas. A Gerência pela exceção ativa monitora sistematicamente o trabalho dos liderados, preocupa-se com erros, falhas e desvios de regras e padrões e realiza ações corretivas e usa feedback negativo. Enquanto a passiva só intervém após notar, de modo passivo, o não cumprimento de regras e/ou desempenho abaixo do aceitável. Aguarda até que os problemas se tornem graves antes de intervir (Mantovani, 2019).

A componente Transformacional, por sua vez, conta com quatro elementos, Influência idealizada, Motivação Inspiracional, Estimulação Intelectual e Consideração Individualizada. A Influência Idealizada pressupõe uma liderança que fornece aos seguidores um modelo de conduta ética, que contribui para a formação de um senso de respeito para com o líder. Os seguidores se identificam com a liderança, confiam e admiram, considerando-o(a) um modelo de conduta a ser seguido. Além disso, o líder é percebido como alguém que considera as necessidades dos outros acima das próprias necessidades e evita usar o poder para ganhos pessoais, demonstrando altos padrões de conduta ética e moral (Mantovani, 2019).

Motivação Inspiradora está relacionada à criação de propósito e significado. O líder comunica aos liderados um futuro organizacional atraente e aquilo que precisa ser realizado a

partir dessa visão, de maneira inspiradora e encorajadora, por meio de linguagem simbólica e das emoções. Se mostra otimista e comprometido com os objetivos e uma visão de futuro, influencia o grupo para além dos próprios interesses, expressa confiança e comunica com clareza expectativas que as pessoas querem corresponder, demonstrando capacidade de contagiar as equipes com entusiasmo (Mantovani, 2019).

Estimulação Intelectual pressupõe que o líder encoraje seus seguidores a serem inovadores e criativos, questione crenças e reformule problemas para encontrar novas maneiras de realizar entregas. Ideias diferentes daquelas do líder são consideradas e não há críticas públicas sobre falhas ou erros de membros individuais. Atraem a atenção dos seus seguidores, promovendo a criatividade e o pensamento inovador na solução de problemas (Mantovani, 2019).

Consideração individualizada leva em conta as necessidades de realização e as aspirações de crescimento de cada indivíduo. Os seguidores são desenvolvidos para níveis sucessivamente mais altos de desempenho e autorrealização, para atingir seu pleno potencial. Mostra-se disponível para apoiar o desenvolvimento de novas aprendizagens, reconhece diferenças individuais em termos de necessidades e aspirações e mostra, continuamente, comportamentos relacionados aos atos de ouvir, treinar, encorajar e dar feedback de modo a reconhecer cada indivíduo em seus diversos aspectos (Mantovani, 2019).

Os pesquisadores desenvolveram e aprimoraram o Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio et al., 1996) no intuito de investigar as relações entre as dimensões da Liderança e os efeitos advindos dos comportamentos Transformacionais dos líderes. O instrumento foi utilizado em diversas pesquisas na área da liderança, no entanto, tem seus direitos comercializados por uma empresa privada, o que dificulta sua aplicação ampla e pode impedir o desenvolvimento de mais pesquisas com base nesse instrumento de medida.



Adicionalmente esse instrumento foi desenvolvido tendo como objetivo a avaliação de líderes em contextos organizacionais e do trabalho.

### **Teoria da Liderança Transformacional (TFL) aplicada ao esporte**

No contexto do esporte, as quatro dimensões que compõe a TFL, referidas como 4 I's, são conceituadas de tal modo que: na primeira dimensão, Influência Idealizada, os treinadores se apresentam como modelos positivos, comportando-se de modo a ganhar a confiança e o respeito de seus atletas; na segunda, Motivação Inspiradora, os treinadores são capazes de inspirar os atletas a criarem uma visão compartilhada, alinhando as metas individuais às metas e necessidades do grupo, mantendo altas expectativas e comunicando uma visão convincente do futuro; na terceira dimensão, Estímulo Intelectual, os treinadores encorajam seus atletas a considerar diferentes perspectivas, propiciando seu engajamento no processo de aprendizagem, incentivando o pensamento crítico, a criatividade e a capacidade de contribuir com novas ideias; e, por fim, a quarta dimensão, Consideração Individualizada é aquela que engloba o cuidado genuíno e a preocupação demonstrada pelos treinadores para com seus atletas, estimulando-os a pensarem de formas diferentes ao enfrentar desafios novos e antigos e reconhecendo suas necessidades e habilidades individuais (Bass & Riggio, 2006; Turnnidge & Côté, 2016b; McGuckin et al., 2022).

Ao realizarem uma revisão sistemática sobre a aplicação da TFL no estudo de comportamentos de treinadores esportivos, Turnnidge e Côté (2016a) demonstraram evidências de que os comportamentos transformacionais estão ligados a resultados positivos individuais e coletivos, incluindo satisfação do atleta, maior engajamento na atividade, motivação intrínseca, bem-estar psicológico e coesão de grupo. Além disso, a TFL, quando comparada a outros tipos de liderança como a transacional, seria capaz de alcançar níveis superiores de realização e bem-

estar. Nessa direção, é possível afirmar que há um reconhecimento de que o quadro teórico da TFL tem um potencial de contribuir de maneira significativa para a ampliação da pesquisa com treinadores (Rowold, 2006). Além disso, a TFL constituiria um referencial teórico sólido, capaz de explicar como a influência dos treinadores pode favorecer o desenvolvimento positivo (Vella, Oades &, Crowe, 2013; Stenling e Tafvelin, 2014 Álvarez et. al, 2016; Turnnidge & Côté, 2017).

Apesar de ter sido aplicado com sucesso em diferentes contextos, como saúde, militar e educacional, os estudos que investigam a aplicabilidade da teoria da TFL no esporte ainda apresentam algumas lacunas a serem preenchidas (Vella, Oades &, Crowe, 2013). Esforços no sentido de acessar esse construto e investigar sua relação com outras teorias da psicologia do esporte têm sido realizados nas últimas duas décadas, no entanto, não há consenso quanto aos instrumentos e métodos mais adequados para acessar os comportamentos que compõem a Teoria.

A primeira pesquisa utilizando o construto da liderança transformacional no ambiente esportivo foi desenvolvida por Zacharatos et al. (2000). Os autores avaliaram a liderança transformacional dos pais sobre a efetividade da liderança de adolescentes mediada pela liderança transformacional dos próprios adolescentes utilizando o Multifactorial Leadership Questionnaire – 5X (Bass & Avolio, 1995). Desde então, o interesse por essa linha de investigação aumentou com a maioria das publicações sendo feitas a partir de 2010, conforme observado por Arthur et al. (2017) a partir de uma proposta de revisão crítica dos estudos realizados com base na TFL no contexto do esporte. Álvarez et. al (2016) também realizaram uma revisão da literatura sobre a TFL no esporte. Os autores realizaram análise bibliométrica e de conteúdo de vinte e oito publicações internacionais e encontraram oito instrumentos utilizados para medir a Liderança Transformacional no contexto do esporte e da atividade física, conforme apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2***Relação de instrumentos para mensurar a liderança transformacional*

<b>Instrumento</b>	<b>Autores</b>	<b>Estrutura fatorial proposta</b>	<b>contexto de desenvolvimento</b>	<b>Características da amostra de desenvolvimento/adaptação</b>	<b>Aplicações no contexto esportivo</b>
<i>Multifactorial Leadership Questionnaire</i>	Bass e Avolio, (1995)	5 fatores (Liderança Transformacional): Motivação inspiracional, Influência idealizada - atributo, Influência Idealizada - comportamento, Estimulação Intelectual e Consideração Individualizada; 4 fatores (Liderança Transacional): Recompensa contingente, Gerência pela exceção ativa, Gerência pela exceção passiva e <i>Laissez-Faire</i>	Organizacional		Álvarez et al. (2010, 2013); Beauchamp et al. (2007); Charbonneau et al. (2001); Lee et al. (2013); Rowold (2006); Price e Weiss (2013); Vidic e Burton (2011); Zacharatos et al. (2000)
<i>Differentiated Transformational Leadership Inventory</i>	Callow et al. (2009)	31 itens divididos em 7 subescalas: Consideração Individual; Inspiração Motivacional; Estimulação Intelectual; Facilitação da aceitação das metas do grupo e trabalho em equipe; expectativas de alto desempenho; Modelo apropriado; Recompensa Contingente	Militar construída por Hardy et al., a partir de itens do MLQ-5X (Bass & Avolio, 2000) e da TLI (Podsakoff et al., 1990)	Adultos praticantes de esporte	Arthur et al. (2011); Callow et al. (2009); Smith et al. (2013); Vella et al. (2012)
<i>Differentiated Transformational Leadership Inventory for Youth Sport</i>	Vella et al. (2012)	27 itens divididos em 7 subescalas: Consideração Individual; Inspiração Motivacional; Estimulação Intelectual; Facilitação da aceitação das metas do grupo e trabalho em equipe; expectativas de alto desempenho; Modelo apropriado; Recompensa Contingente	Adaptação do DTLI para jovens no esporte	Jovens praticantes de esporte	Vella, Crowe, & Oades, (2013); Vella, Oades, & Crowe (2013)

<i>Global Transformational Leadership Scale</i>	Carless et al. (2000)	Um único construto avaliado a partir de 7 fatores de um único item cada: visão; desenvolvimento da equipe; suporte; empoderamento; pensamento inovador; liderança pelo exemplo; e carisma.	Organizacional	Adultos avaliando seus superiores	Tucker et al. (2010)
<i>Peer Sport Leadership Behavior Inventory</i>	Glenn e Horn (1993)	Dois instrumentos menores de 11 itens para avaliar especificamente a liderança dos treinadores e pares.	Esporte	Jogadoras de Futebol	Price e Weiss (2011)
<i>Sport Leadership Behavior Inventory</i>	Glenn e Horn (1993)	19 itens avaliados em escala do tipo Likert de 7 pontos correspondendo a um único fator de liderança. E outros dois instrumentos menores de 11 itens para avaliar especificamente a liderança dos treinadores e pares.	Esporte	Jogadoras de Futebol	Price e Weiss (2011)
<i>Transformational Teaching Questionnaire</i>	Beauchamp et al. (2010)	4 Fatores: Influência Idealizada, Motivação Inspiracional, Estímulo Intelectual e Consideração Individualizada	Educação física escolar	Alunos de educação física do Canadá	Beauchamp et al. (2014); Bourne et al. (2015); Stenling e Tafvelin (2014) <b>*adaptado para treinadores</b>
<i>Transformational Parenting Questionnaire</i>	Morton et al. (2011)	4 Fatores: Influência Idealizada, Motivação Inspiracional, Estímulo Intelectual e Consideração Individualizada	Responsáveis de alunos de escola	Alunos de educação física do Canadá	Morton et al. (2011)

Apesar da existência desses instrumentos, a maioria deles foi concebida a partir de estudos realizados no contexto organizacional e, posteriormente adaptados para o contexto do esporte, o que pode trazer alguns questionamentos dadas as diferenças inerentes a esses dois ambientes. Equipes esportivas, diferentemente das organizações, contam com o alto grau de personalização e responsabilidade dos seus membros. Adicionalmente, no trabalho, o tempo destinado ao treino é bem menor que o dedicado à produção, no esporte, a maior parte do tempo é destinado ao treino e não à competição. Por fim, no ambiente esportivo, há a existência de um objetivo específico, a vitória. Nesse contexto, a vitória de uma equipe, necessariamente, pressupõe a derrota da outra (Serpa, 1990; Chelladurai & Saleh, 1978, 1980).

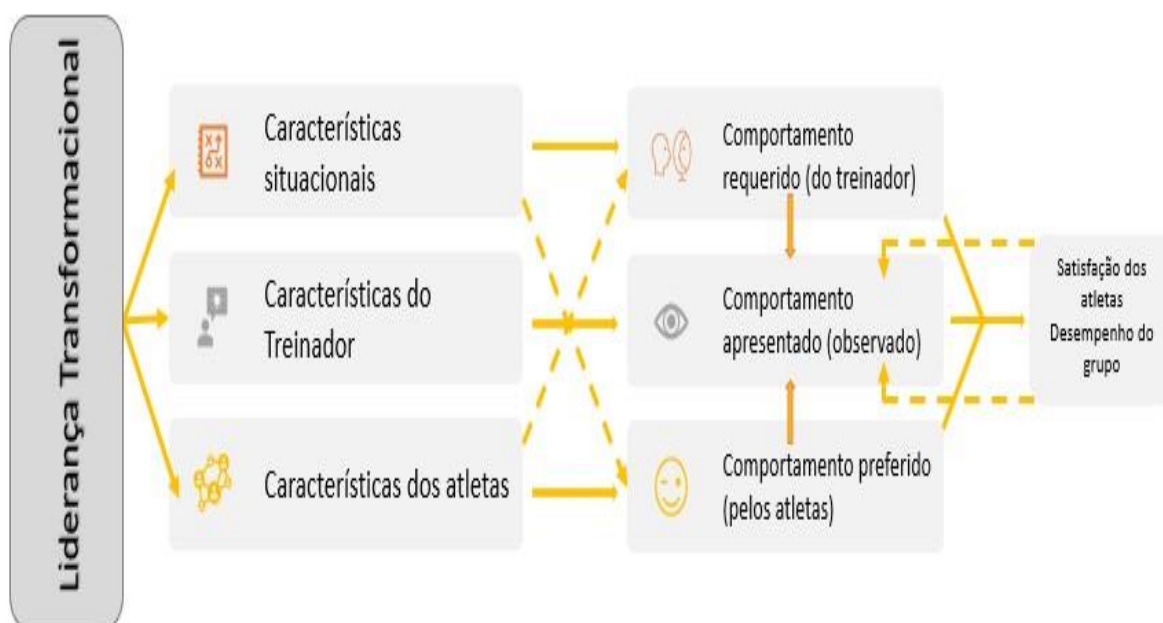
Do ponto de vista das organizações, a liderança, é apenas uma das funções a serem exercidas por uma pessoa que deve se encarregar do comando de um grupo (Chelladurai, 2001). Além disso, o ambiente esportivo tem como característica o potencial de favorecer a interação entre os participantes e oferecer possibilidades de desenvolvimento positivo, o que não necessariamente ocorre no ambiente das organizações. Nesse sentido, a liderança do treinador no processo de treinamento pode ter uma importante relevância na satisfação do atleta e no seu rendimento durante as competições (Serpa, 1990).

A principal referência no contexto internacional dos estudos da liderança no esporte e da relação treinador-atleta é o Modelo Multidimensional da Liderança (Chelladurai, 2001), desenvolvido no intuito de integrar diversos modelos de liderança existentes até então, em uma abordagem única que fosse capaz de detectar os aspectos específicos das organizações esportivas. A construção do modelo (esquemático na Figura 3) passou por três gerações 1978, 1993, 1999 e, ainda hoje, encontra-se em desenvolvimento e constantes atualizações. São apresentados essencialmente três estados do comportamento do líder: exigido, preferido e real. Variáveis antecedentes que determinam esses comportamentos são classificadas como: características das situações, características dos membros e características do líder. As

consequências da congruência desses comportamentos do líder, o desempenho do grupo e a satisfação dos membros – denotam uma liderança eficaz. O rendimento ótimo e a satisfação do grupo são atingidos quando os comportamentos exigidos, reais e preferidos do líder são consistentes e congruentes (Chelladurai, 1990, 1993, 1999, 2001).

**Figura 2.**

*Modelo Multidimensional da Liderança*



Nota: Adaptado de Chelladurai (2007).

Acredita-se que a TFL pode representar uma abordagem do processo de liderança na qual, os líderes (ou seja, os treinadores) visam transformar seus seguidores (os atletas) em futuros líderes através de comportamentos inspiradores (Turnnidge & Côté, 2017). Trata-se, portanto, de um processo de liderança centrada nos atletas que envolve comportamentos que buscam capacitar, inspirar e desafiar, no intuito de permitir que eles alcancem todo o seu potencial (Bass & Riggio, 2006). Esses resultados podem ser bastante relevantes se inseridos no contexto do desenvolvimento positivo de jovens.

### **Possíveis relações entre a Liderança transformacional e variáveis externas**

A liderança transformacional tem sido um construto de interesse de diferentes pesquisadores (e.g., Callow et al., 2009; Turnnidge & Cotê, 2016b; Vella et al., 2012), identificando que o estilo de liderança pode influenciar e impactar na vida da pessoa que é liderada. Alguns autores ainda descrevem que esse tipo de liderança está associada a experiências positivas, estando associada a motivação, comprometimento e satisfação (Bass & Riggio, 2006; Price & Weiss, 2013; Vella et al., 2012; Vella, Crowe, & Oades, 2013). No contexto esportivo, a liderança transformacional tem uma relação com inspirar atletas, com intuito de proporcionar resultados positivos, por exemplo, reconhecimento, contribuição, motivação intrínseca e desenvolvimento do desempenho (Arthur et., 2011; Callow et al., 2009).

Turnnidge & Côté (2016b), descrevem que a liderança pode promover resultados psicossociais, visto que favorece mudanças em diferentes componentes. A saber, intrapessoal (percepção das tarefas, percepção de si e emoções); interpessoal (qualidade dos relacionamentos entre líder e liderado, processos grupais) e do ambiente (clima e cultura organizacional).

Em geral, os resultados sugerem que a promoção de emoções positivas entre os liderados pode ser um mecanismo proporcionado a partir da liderança, que estimula a qualidade dos relacionamentos, bem-estar, motivação, responsabilidade, coesão grupal (Bass & Riggio, 2006; Bono & Ilies, 2006; Price & Weiss, 2013; Skakon et al., 2010). Avançar com estudos sobre possíveis relações, pode sustentar a perspectiva de que a liderança transformacional está associada a resultados adaptativos, como também auxiliar os profissionais da área a adotar esse estilo de liderança, com foco no desenvolvimento e aprimoramento dos pontos fortes dos atletas. Nessa perspectiva, o presente estudo busca empregar diferentes construtos, com a finalidade de auxiliar profissionais e pesquisadores da área a compreender a relação da liderança com outras variáveis de caráter positivo, sendo elas, satisfação com a liderança, a

partir da perspectiva do atleta, afetos positivos e afetos negativos, clima motivacional e o modelo do desenvolvimento positivo de jovens (transferências de habilidades para a vida).

No que diz respeito a relação da TFL com o desenvolvimento positivo de jovens, algumas questões ainda não foram respondidas de maneira adequada. Aproximações e adaptações feitas a partir de escalas desenvolvidas no ambiente das organizações precisam ser levadas em consideração ao utilizar essas medidas para ampliar o entendimento e aplicação da Teoria na promoção do DPJ. Vale ressaltar, ainda, a necessidade de desenvolver instrumentos para a avaliação da liderança transformacional de treinadores esportivos trabalhando com jovens atletas que levem em consideração as particularidades do ambiente esportivo como um todo. Para tanto, há de se considerar as Teorias da liderança elaboradas por pesquisadores desse campo de atuação e as particularidades do contexto brasileiro (que se organiza, em âmbito nacional, de acordo com a Lei nº 9615 de 24 de março de 1998 que regulamenta o desporto no país a partir de três níveis de organização, a saber: o educacional, de participação, e de rendimento).

A partir da ideia de que o comportamento do treinador tem impacto relevante, de natureza negativa ou positiva, na produção do atleta e/ou no seu bem-estar (Horn, 1992 e Smith & Smoll, 2005), a fim de aumentar a compreensão das situações que podem influenciar essa relação entre treinador e atleta e contribuir para a ampliação do corpo de conhecimento que poderá ser utilizado no desenvolvimento, bem como na avaliação de propostas de intervenção e formação/atualização de treinadores esportivos. Além de fornecer subsídios para uma melhor compreensão da Liderança Transformacional no esporte, aumentar a compreensão e operacionalização do construto, possibilitar pesquisas futuras e oferecer contribuições para o preenchimento das lacunas apresentadas, os objetivos da presente pesquisa foram elaborados.

A presente dissertação teve como objetivo desenvolver uma medida de Liderança Transformacional no Esporte, denominada de Escala de Liderança Transformacional no



Esporte (ELTE) e reunir evidências de validade em uma amostra de jovens atletas brasileiros. Em específico, buscou-se estimar as evidências de validade com base no conteúdo, evidências de validade com base na estrutura interna e consistência interna da ELTE, como também investigou a evidências de validade com base na relação com variáveis externas, sendo elas, clima motivacional, afetos positivos e negativos, satisfação do atleta com a liderança e transferência de habilidades para a vida. A partir do exposto, as hipóteses foram elaboradas, espera-se: (1) que a estrutura interna do instrumento siga um modelo com quatro fatores correlacionados moderadamente, replicando do modelo teórico da Liderança Transformacional; (2) obter níveis de precisão adequados para os fatores específicos que compõem a ELTE (indicadores de consistência interna superiores a 0,7; (3) encontrar evidências de validade convergente de magnitudes moderadas com a percepção de clima motivacional orientado a tarefa e satisfação com a liderança, percepção de afetos positivos e transferência de habilidades para a vida. Bem como, (4) validade divergente de magnitude moderada com clima motivacional orientado ao ego e a percepção de afetos negativos.

## **Método**

Foram conduzidos dois estudos a fim de construir o instrumento e estimar as primeiras evidências de validade. O primeiro estudo (Estudo 1) consistiu na construção dos itens, avaliação do conteúdo por parte de juízes, estudo piloto e obtenção de evidências de validade de conteúdo. No segundo estudo (Estudo 2) foram verificadas: evidências de validade baseadas na estrutura interna; estimativas de precisão e evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas.

### **Estudo 1 - Construção da Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE)**

A construção da ELTE teve início após aprovação do comitê de ética em pesquisa da Universidade São Francisco (CAAE: 52175921.8.0000.5514) e está dividida em três etapas. Na Etapa 1, foram construídos itens com base na revisão da literatura disponível, itens existentes em outras escalas e respeito aos critérios de construção de escalas. Na Etapa 2, especialistas em avaliação psicológica e formação de treinadores avaliaram os itens quanto ao conteúdo. Na etapa 3, a Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE) foi apresentada a 20 jovens, atletas de diferentes modalidades, para avaliação da compreensão do instrumento. Os atletas leram os itens na presença da pesquisadora e foram estimulados a sugerir ajustes, como melhoria das instruções para aplicação e/ou exclusão de palavras redundantes.

#### ***Etapa 1 – Construção dos itens***

Foram primeiramente examinados os itens de algumas das principais escalas disponíveis para avaliar a Liderança transformacional no esporte atualmente, tendo como base a revisão da literatura realizada para esse trabalho e dos trabalhos de revisão já realizados por Álvarez et al. (2016) e Arthur et al. (2017). Para a redação e adequação da linguagem dos novos itens ao

contexto e forma de falar do ambiente de treinamento e prática esportiva, foram utilizados, também, materiais derivados da literatura da área e a experiência prática da própria pesquisadora junto a esse contexto. Foram desenvolvidos 96 itens (Influência Idealizada, 29; Motivação Inspiracional, 25; Estímulo Intelectual e Consideração Individualizada 21 itens cada) com o intuito de abarcar objetivamente o construto da Liderança Transformacional e suas respectivas dimensões, considerando as características e especificidades do ambiente esportivo.

Para o desenvolvimento dos itens buscou-se atender os critérios para construção de escalas especificados por Pasquali (2010). Isto é, formulados de forma a apresentarem: simplicidade, clareza, relevância e precisão frente os fatores avaliados. Foram considerados critérios como: variabilidade, modalidade, tipicidade e credibilidade dos novos itens. Já em relação ao conjunto de itens, este buscou atender os critérios de amplitude e de equilíbrio, sendo distribuídos entre itens com alto, médio e baixo nível de intensidade nos traços psicológicos definidos pelos fatores da liderança transformacional além da construção de itens negativos. Com o intuito de controlar possíveis vieses de resposta referentes à deseabilidade social dos comportamentos descritos nos itens, o instrumento foi desenvolvido para avaliar a percepção dos atletas a respeito da liderança dos seus treinadores na forma de hetero relato, que é a forma habitual de se avaliar a liderança encontrada na literatura.

## ***Etapa 2: Etapa empírica / Evidência de validade de conteúdo***

### ***Participantes***

Foram convidados para esta etapa, seis juízes com experiência em avaliação psicológica e/ou formação de treinadores das áreas de psicologia e educação física. Cada um dos pesquisadores contatados avaliou os itens de acordo com a sua relevância teórica, pertinência prática, clareza de linguagem e adequação ao ambiente esportivo de jovens brasileiros de 12 a 24 anos.

### ***Procedimentos***

Os pesquisadores foram contatados por e-mail e sua participação condicionada ao “aceite” do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE enviado anexo ao convite. Após o aceite e sinalização do mesmo via assinatura do TCLE, os juízes especialistas receberam, por e-mail, uma planilha em Excel contendo cada um dos itens do questionário seguidos de campos específicos para indicar o seu grau de concordância com a pertinência, clareza da linguagem e relevância de cada um deles a partir de uma escala do tipo Likert graduada de 1 = “muito pouco” a 5 = “extremamente”. Além disso, havia espaço para comentários, indicação de sugestões, indicação de adequação do conteúdo, análise semântica e possíveis correções de ortografia (Alexandre & Coluci, 2011).

### ***Análise de dados***

A partir das avaliações dos especialistas, foi calculado o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), em cinco etapas: Inicialmente, foi calculada a média das notas de cada item. A média de cada um dos itens foi dividida pelo valor máximo que a questão poderia ter em relação à pertinência, clareza e relevância (CVC inicial). Em seguida, foi calculado o erro, no intuito de evitar possíveis vieses dos avaliadores. Este valor do erro foi subtraído do CVC inicial, calculando-se o CVC. A última etapa consistiu no cálculo do CVC total do questionário, para cada uma das características avaliadas (pertinência, clareza e relevância). Sendo considerado aceitável um valor para o CVC igual ou superior à 0,8 (Hernandez-Nieto, 2002).

### ***Etapa 3: Estudo piloto***

#### ***Participantes***

Uma amostra reduzida (n=20) do público-alvo (atletas brasileiros de diferentes modalidades esportivas com idades entre 12 e 24 anos de ambos os sexos) foi convidada por meio das redes sociais e contato com equipes e treinadores conhecidos pela pesquisadora para esta etapa. Foram considerados critérios de inclusão: Idade entre 12 e 24 anos, ambos os sexos e praticantes de quaisquer esporte individual ou coletivo em qualquer região do território nacional desde que treinassem com o mesmo treinador a, pelo menos, 3 meses.

### ***Instrumentos***

Questionário sociodemográfico: Com o objetivo de caracterizar a amostra, o questionário buscou informações como idade, sexo, região e nível educacional do participante, tempo de prática com esse treinador, esporte praticado e nível competitivo da turma (esporte educacional escolar ou de formação; esporte de participação; esporte de rendimento) de acordo com a Lei nº 9615 de 24 de março de 1998.

Escala de Liderança Transformacional no Esporte (ELTE): Versão desenvolvida na etapa anterior deste trabalho.

### ***Procedimentos***

Após o aceite e autorização dos responsáveis os atletas foram convidados para uma entrevista conforme disponibilidade dos mesmos e da pesquisadora. Para a entrevista, os participantes foram divididos de forma aleatória em grupos de cinco atletas para garantir que todos pudessem ser ouvidos e facilitar a explicação e o entendimento dos procedimentos.

Os responsáveis pelos participantes menores de idade e os participantes maiores de 18 anos receberam, por e-mail, um formulário eletrônico (GoogleForms) contendo uma breve explicação dos objetivos da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE a ser assinalado pelo responsável maior de idade “autorizo a participação” e pelo atleta maior

de idade “aceito participar”. Os participantes menores de idade receberam, também o Termo de Aceite Livre e Esclarecido para assinalar “aceito participar”. A participação dos atletas foi condicionada ao seu aceite ou consentimento, sendo a participação dos menores de idade condicionada, ainda, ao consentimento dos responsáveis.

Cada uma das entrevistas consistiu no preenchimento do questionário sociodemográfico, leitura, disponibilização e preenchimento do instrumento. O intuito desta etapa foi avaliar se as instruções e o conteúdo dos itens ficaram claros e se os termos utilizados são adequados ao contexto em que se pretendia aplicar. Para tanto, as instruções e os itens foram lidos pela pesquisadora responsável por esse estudo e discutidos em conjunto com os participantes. Os apontamentos foram registrados pela pesquisadora durante cada uma das reuniões e, posteriormente, agrupados e incorporados ao instrumento a partir de uma análise feita em conjunto com o seu orientador e grupo de pesquisa.

## **Estudo 2 – Estimativas de precisão e evidências de validade com base na estrutura interna e na relação com variáveis externas para a ELTE**

### ***Participantes***

A amostra foi composta por 101 atletas, de ambos os sexos (46,53% homens), com idades entre 12 e 24 anos (média de 16,29), sendo 95,1% praticantes de esportes coletivos e 4,9% de esportes individuais em diferentes modalidades esportivas: 45,54% Futebol; 28,71% Basquete; 11,88% Vôlei; 3,96% handebol; 2,97%; LPO, Jiu-jitsu, beach tênis e ginástica acrobática 0,99% cada; Atletismo e Rugby 1,98% cada. Com relação ao contexto esportivo, a maioria dos atletas (82,18%) declarou jogar em clubes esportivos, 7,92% em escolas; 6,93% projetos sociais e 1,98% em equipes universitárias, em relação ao nível competitivo, 44,1% declararam competir em nível regional, 12,7% em nível estadual, 40,2% em nível nacional e 2,9% internacional. Quanto ao tempo de experiência na modalidade, 5,9% declararam praticar esse esporte há menos de 6 meses, 10,8% entre 6 e 12 meses, 13,7% entre 1 e 2 anos, 4,9%

entre 2 e 3 anos, 17,6% entre 3 e 5 anos e 47,1% a mais de 5 anos. Já, em relação ao tempo com o treinador avaliado, a maioria dos atletas (46,53%) afirmou treinar com a mesma pessoa a mais de cinco anos; 17,82% afirmaram treinar com esse treinador entre três e cinco anos; 4,95% entre dois e três anos; 13,86 entre um e dois anos; 10,89% entre seis e doze meses e 5,94% entre três e seis meses.

### ***Instrumentos***

#### **Questionário sociodemográfico**

Com o objetivo de caracterizar a amostra, o questionário buscou informações como idade, sexo, região e nível educacional do participante, tempo de prática com esse treinador, esporte praticado e nível competitivo da turma (esporte educacional escolar ou de formação; esporte de participação; esporte de rendimento) de acordo com a Lei nº 9615 de 24 de março de 1998.

#### **Escala de Liderança Transformacional do Esporte (ELTE)**

Versão final desenvolvida para o contexto brasileiro, derivada do Estudo 1 deste trabalho. O instrumento é composto por 20 itens avaliados em escala do tipo Likert de cinco pontos (variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”). A ELTE é dividida em 4 dimensões sendo 5 itens para cada a saber: Influência Idealizada, Motivação Inspiracional, Estímulo Intelectual e Consideração Individualizada.

#### **Questionário de Clima Motivacional no Esporte (PMCSQ-2) – versão reduzida (Anexo I)**

O *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire* (PMCSQ-2) foi desenvolvido por Newton et al. (2000), com o intuito de avaliar a percepção do atleta em relação ao clima motivacional no contexto esportivo. O instrumento é composto por 33 itens, avaliados em

escala do tipo Likert de cinco pontos (variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”). O PMCSQ-2 é dividido em duas dimensões: orientação ao ego (16 itens) e orientação à tarefa (17 itens), que apresentaram alfa de Cronbach de 0,87 e 0,87 respectivamente. A versão breve, adaptada para o contexto brasileiro, contém 18 itens, que mantiveram a cobertura de conteúdo que foi verificada na versão longa, além da mesma estrutural fatorial e consistência interna superiores a 0,8.

### **Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS) – versão reduzida (Anexo II)**

Desenvolvida inicialmente por Watson et al. (1988) e adaptada ao contexto brasileiro por Giacomi e Hutz (1997), a PANAS visa aferir afetos positivos (AP) e negativos (AN) por meio de 20 adjetivos, que são avaliados em escala do tipo Likert de cinco pontos (variando entre 1 = “Discordo totalmente” e 5 = “Concordo totalmente”). De acordo com estudos recentes, a Análise Fatorial Exploratória (AFE) da escala indicou melhor solução com dois fatores (KMO = 0,92; Teste de Esfericidade de Bartlett, ( $\chi^2$  (190) = 11249,77,  $p < .001$ ), sendo que a escala positiva apresentou  $\alpha = 0,84$  (responsável por 46% da variância) e a escala negativa  $\alpha = 0,90$  (fator responsável por 47,05% da variância). Além disso, os 20 itens carregaram satisfatoriamente nos seus respectivos fatores e não carregaram em outro fator de forma expressiva ( $> 0,30$ ) (Nunes et al., 2019).

### **Questionário de Satisfação do Atleta – Versão Liderança (QSA-L) (Anexo III)**

Desenvolvido por Riemer e Chelladurai (1998), teve evidências de validade estimadas para o contexto brasileiro por Lopes et al. (2007). O QSA-L é composto por 14 itens que representam quatro dimensões da satisfação dos atletas quanto ao comportamento de seu treinador (desempenho da equipe, desempenho individual, treino e instrução e tratamento pessoal). Os itens são respondidos por meio de escala do tipo Likert de sete pontos (variando



entre 1 = “nunca” e 7 = “extremamente”). Os resultados da análise da Análise fatorial confirmatória e confiabilidade geral do QSA-L e de suas dimensões foram considerados adequados, assegurando a adequação da estrutura com quatro fatores com valores do alpha de Cronbach superiores a 0,70.

**Questionário de transferência de habilidades para a vida – LSTS (Anexo IV)** Elaborado inicialmente em língua inglesa (Weiss et al., 2013) e adaptado para o contexto brasileiro por Romano e Peixoto (no prelo). O *Life Skills Transfer Survey* (LSTS) é composto por 50 itens que avaliam a transferência das habilidades sociais e emocionais desenvolvidas no esporte para outras esferas da vida, as quais são divididas em oito fatores (interações sociais, gerenciamento de emoções, estabelecimento de metas, resolução de conflitos, fazer escolhas saudáveis, apreciação da diversidade, obtenção de ajuda de outras pessoas e ajudar os outros). Cada item é avaliado a partir da concordância com o conteúdo expresso por meio de uma escala Likert de cinco pontos (graduada entre “1= não é verdadeiro para mim” e “5= totalmente verdadeiro para mim”). Estudos de evidências de validade via Análise fatorial confirmatória e precisão demonstraram adequação da estrutura fatorial à proposta teórica, com valores de alfa adequados para as oito dimensões (entre 0,80 e 0,92) (Weiss et al., 2014). Os resultados da Análise fatorial confirmatória da versão adaptada indicaram adequação da estrutura hierárquica composta por oito fatores de primeira ordem (RMSEA = 0,067, CFI = 0,95 e TLI = 0,95), todos com bons indicadores de precisão ( $\alpha$  entre 0,8 e 0,81,  $\omega$  entre 0,82 e 0,83). Além disso, o trabalho propôs uma versão breve do instrumento, contendo 32 itens, sendo 4 itens por fator, que reproduziu adequadamente as propriedades psicométricas (abrangência de conteúdo, estrutura interna e precisão) da versão original (Romano & Peixoto, no prelo).

### ***Procedimentos***

O projeto foi submetido ao comitê de ética e aprovado (CAAE: 52175921.8.0000.5514) e foi divulgado através de redes sociais e contatos da própria pesquisadora com treinadores de clubes, escolas e equipes esportivas de todos os níveis competitivos. Os responsáveis pelos participantes menores de idade e os participantes maiores de 18 anos receberam um formulário eletrônico (*GoogleForms*) contendo uma breve explicação dos objetivos da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE a ser assinado pelo responsável maior de idade “autorizo a participação” e pelo atleta maior de idade “aceito participar”. Os participantes menores de idade receberam, também o Termo de Aceite Livre e Esclarecido para assinalar “aceito participar”. A participação dos atletas esteve condicionada ao seu aceite ou consentimento, estando a participação dos menores de idade condicionada, ainda, ao consentimento dos responsáveis. As respostas foram obtidas por meio de Formulário eletrônico (*GoogleForms*) apresentado aos participantes por meio de redes sociais após concordarem em participar da pesquisa. O tempo médio de resposta para todos os itens pelos participantes foi de 40 minutos.

### ***Análise de dados***

Para avaliação da estrutura interna da ELTE, foi realizada Análise Fatorial Exploratória (AFE) utilizando o software Factor (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013) empregando o método de estimação *Unweighted Least Squares* (ULS) e rotação oblíqua promáx, baseando-se em matrizes de correlação policóricas (maior adequação com variáveis ordinais, como é o caso de itens respondidos em escala do tipo Likert). Para testar a retenção dos fatores, foi empregada análise paralela (AP) baseada no Minimum Rank Factor Analysis (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011).

Com relação aos índices de precisão/confiabilidade, de forma geral, consideram-se valores maiores que 0,7 como apropriados para os instrumentos de avaliação psicológica (Marôco, 2010); desejáveis se maiores que 0,80 e louváveis quando acima de 0,90 (Pasquali, 2003). Em relação aos índices “louváveis”, deve ser levado em consideração o apontamento de Vallerand (1989), de que índices de consistência muito altos, acima de 0,90, podem denunciar uma redundância dos itens quanto a um aspecto restrito do construto. O autor sugere que índices entre 0,70 e 0,85 sejam preferíveis. Para avaliação dos indicadores de precisão do presente trabalho foram estimados os valores do Ômega de McDonald adotando como critério valores iguais ou superiores à 0,7 (Tabachnick & Fidell, 2019).

A fim de verificar as primeiras evidências de validade com base na relação com outras variáveis, foi utilizado o software Jamovi (2020) para estimar as correlações de Pearson entre os escores apresentados na ELTE e nas Escalas de clima motivacional e satisfação com a liderança, AP, AN, e a transferência de habilidades para a vida. As correlações entre as variáveis serão interpretadas de acordo com a classificação de Cohen (1988) que considera como nulas as correlações de -0,09 a 0,09; pequenas de 0,1 a 0,29; médias entre 0,3 e 0,49; e grandes correlações de 0,5 a 1, assumindo-se níveis de significância menores ou iguais a 0,05 (Primi et al., 2009).

## Resultados

### Evidências de validade com base no conteúdo

Para essa etapa, foram consultados 6 juízes especialistas. Os resultados da avaliação com base no conteúdo dos itens elaborados encontram-se na tabela a seguir.

**Tabela 3**

*Resultados do coeficiente de validade de conteúdo*

Influência Idealizada				Motivação Inspiracional			
	CVC-C	CVC-P	CVC-R		CVC-C	CVC-P	CVC-R
1	1,00	1,00	1,00	1	1,00	1,00	1,00
2	0,77	1,00	0,90	2	0,90	0,90	0,97
3	1,00	1,00	1,00	3	1,00	1,00	1,00
4	1,00	1,00	1,00	4	1,00	0,97	1,00
5	<b>0,60</b>	<b>0,70</b>	<b>0,73</b>	5	1,00	1,00	1,00
6	1,00	1,00	1,00	6	1,00	0,97	1,00
7	1,00	1,00	1,00	7	0,97	0,93	0,93
8	0,90	0,97	0,97	8	1,00	1,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	9	1,00	1,00	1,00
10	1,00	1,00	1,00	10	1,00	1,00	1,00
CVC Geral		0,9591270		CVC Geral		0,9848889	
Estímulo Intelectual			Consideração Individualizada				
	CVC-C	CVC-P	CVC-R		CVC-C	CVC-P	CVC-R
1	0,87	0,97	0,97	1	1,00	1,00	1,00
2	0,93	0,97	0,97	2	1,00	1,00	1,00
3	1,00	0,97	0,97	3	0,90	0,90	0,90
4	1,00	1,00	1,00	4	1,00	1,00	1,00
5	1,00	1,00	1,00	5	1,00	1,00	1,00
6	1,00	0,97	1,00	6	1,00	1,00	1,00
7	1,00	0,97	1,00	7	0,93	1,00	1,00
8	0,90	0,97	0,97	8	1,00	1,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	9	1,00	1,00	1,00
10	1,00	1,00	1,00	10	1,00	1,00	1,00
CVC Geral		0,9724868		CVC Geral		0,9910053	

Nota: CVC-C= coeficiente de validade de conteúdo – clareza da linguagem, CVC-P= coeficiente de validade de conteúdo – pertinência prática, CVC-R= coeficiente de validade de conteúdo – relevância teórica.

Conforme apresentado na Tabela 3, 95% dos itens foram considerados adequados para os três critérios de avaliação: clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica. Ao apresentar valores de CVC superiores a 0,8, variando entre 0,87 e 1, com exceção do item 1 e

6 do fator influência idealizada. Ambos os itens apresentaram valores abaixo do esperado, o item 1 para clareza de linguagem e o item 6 para os três componentes analisados. Cabe destacar que a maioria dos itens ficaram próximos do valor mais alto, demonstrando a adequação de conteúdo da ELTE. A partir disso, os itens passaram por reformulação e uma nova avaliação, apresentando índices de CVC adequado, com valor de 1 para todos os critérios.

### **Evidências de validade com base na estrutura interna**

Inicialmente, buscou-se verificar a retenção de fatores por meio da análise paralela. Os resultados indicaram uma solução de quatro fatores para a ELTE, ao apresentar valores de eigenvalues ficaram superiores a um, como também valores superiores para variância explicada dos dados reais em comparação aos dados aleatórios. Os resultados iniciais referentes à retenção de fatores podem ser observados na tabela 4.

**Tabela 4**

#### *Métodos de retenção de fatores*

Fatores	<i>Eigenvalue</i>	% Var. Expl. dados reais	% Var. Expl. Média dados aleatórios	% Var. Expl. alocada no percentil 95
1	11,35396	57,1129*	11,5805	12,8580
2	1,72075	8,6237	10,2239	11,1410
3	1,39918	6,9921	9,2584	10,0564
4	1,16381	5,8444	8,4386	9,0767
5	0,67986	3,4221	7,7366	8,2990

Embora os resultados tenham sido satisfatórios, alguns itens foram excluídos a partir da retenção, a fim de facilitar a aplicação e coleta do instrumento, a saber, os itens 1, 2, 3, 4 e 5 (influência idealizada), 3, 5, 7, 8 e 10 (motivação inspiracional), 1, 5, 6, 8 e 9 (estímulo intelectual), por fim, 1, 2, 7, 9 e 10 (consideração individualizada). Dessa forma, sendo excluído metade dos itens, restando 20 itens para compor o instrumento, conforme apresentado na Tabela 5.

**Tabela 5***Relação dos itens finais da ELTE*

Nº	Conteúdo	Dimensão
1	transmite segurança ao grupo	Influência Idealizada
2	transmite confiança ao grupo	
3	se comporta de acordo com o que ensina	
4	reconhece os próprios erros	
5	É o tipo de líder que quero ser	
6	me estimula a dar o meu melhor	Motivação Inspiracional
7	me orienta para o sucesso	
8	indica aspectos a serem melhorados	
9	me motiva a persistir	
10	demonstra entusiasmo em relação às qualidades dos atletas	
11	me faz ver as coisas de maneira diferente	Estímulo Intelectual
12	sempre tem uma ideia inovadora	
13	traz ideias diferentes	
14	faz com que todos se sintam responsáveis pelas decisões do grupo	
15	estimula a colaboração/cooperação entre os atletas	
16	me coloca (para praticar meu esporte) na melhor situação possível	Consideração Individualizada
17	sabe o que cada um tem para oferecer	
18	acolhe as minhas angústias	
19	sabe como abordar meus defeitos	
20	adapta as atividades às características dos atletas	

Considerando a adequação desta indicação com a perspectiva teórica que fundamentou o desenvolvimento do instrumento, a AFE foi realizada forçando a solução com quatro fatores para versão final da ELTE. Conforme observado na tabela 6, os itens carregaram de maneira satisfatória em seus respectivos fatores, a saber, variando entre 0,7 (item 1) e 0,88 (item 3) no fator Influência Idealizada, entre 0,61 (item 8) e 1 (item 7) no fator Motivação Inspiracional, 0,48 (item 15) e 1,03 (item 12) no fator Estímulo Intelectual, por fim, entre 0,65 (item 16) e 0,95 (item 17) no fator Consideração Individualizada. Dessa forma, sugerindo boa capacidade dos itens em representar os construtos para o quais foram projetados.

**Tabela 6**  
*Cargas fatoriais referentes a AFE*

Item	Influência Idealizada	Motivação Inspiracional	Estímulo Intelectual	Consideração Individualizada	Comunalidade
1	<b>0,70</b>	0,29	-0,17	0,14	0,97
2	<b>0,80</b>	0,25	-0,27	0,21	0,92
3	<b>0,88</b>	0,09	0,17	-0,12	0,99
4	<b>0,87</b>	-0,23	0,28	-0,13	0,70
5	<b>0,80</b>	0,19	-0,16	-0,02	0,67
6	0,13	<b>0,94</b>	-0,01	-0,21	0,78
7	0,02	<b>0,98</b>	-0,04	-0,02	0,95
8	-0,01	<b>0,61</b>	0,38	-0,04	0,80
9	0,05	<b>0,64</b>	0,14	0,06	0,68
10	-0,03	<b>0,70</b>	0,02	0,22	0,73
11	0,15	-0,07	<b>0,73</b>	0,16	0,81
12	-0,07	0,04	<b>1,03</b>	-0,07	0,94
13	-0,05	0,15	<b>0,85</b>	-0,04	0,83
14	-0,04	0,15	<b>0,57</b>	-0,06	0,39
15	0,14	0,03	<b>0,48</b>	0,28	0,69
16	-0,20	-0,10	0,30	<b>0,65</b>	0,49
17	0,09	-0,16	-0,04	<b>0,95</b>	0,78
18	-0,04	0,22	-0,35	<b>0,83</b>	0,57
19	0,02	-0,19	0,27	<b>0,68</b>	0,60
20	-0,02	0,23	0,08	<b>0,68</b>	0,81
Fator	1	2	3	4	
1	1,00				
2	0,67	1,00			
3	0,64	0,74	1,00		
4	0,62	0,69	0,68	1,00	
ômega	0,95	0,95	0,92	0,88	

Ainda na Tabela 6 verifica-se as estimativas de correlação entre os fatores, que variaram entre moderada e alta. Destaca-se que a maior associação observada foi entre os fatores influência idealizada e motivação inspiracional ( $r= 0,74$ ), enquanto a associação mais baixa foi entre o fator influência idealizada e consideração individualizada ( $r= 0,62$ ). Por fim, pode-se verificar os bons índices de consistência interna apresentados pelos fatores com coeficientes ômega que variaram entre 0,88 (consideração individualizada) e 0,95 (motivação inspiracional).

Embora os resultados obtidos juntos a análise fatorial exploratória tenham sugerido a adequação do modelo composto por quatro fatores correlacionados, o que corroboram o modelo teórico. Optou-se pela realização de análises adicionais, com intuito de comparar os modelos

por meio da Análise Fatorial Confirmatória, sendo eles, unidimensional, quatro fatores correlacionados e um modelo hierárquico. Os índices de ajustes são apresentados na Tabela 7.

**Tabela 7**

*Índices de ajuste dos modelos fatoriais*

<b>Modelos</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b>Gl</b>	<b>p</b>	<b><math>\chi^2 / gl</math></b>	<b>CFI</b>	<b>TLI</b>	<b>RMSEA (IC 90%)</b>
Unidimensional	510,962	170	<0,001	3,01	0,902	0,890	0,141 (0,127 - 0,155)
Quatro fatores correlacionados	220,228	164	0,002	1,34	0,984	0,981	0,058 (0,036 - 0,077)
Segunda ordem	218,951	166	0,004	1,32	0,985	0,983	0,056 (0,033 - 0,075)

Nota:  $\chi^2$ = qui-quadrado, gl= grau de liberdade, p= significância estatística, CFI= *Comparative Fit Index*, TLI= *Tucker Lewis Index*, RMSEA= *Root Mean Square Error of Approximation*.

A partir da Tabela 7, observa-se que os modelos unifatorial apresentou índices de ajustes classificados como inadequados. Os modelos de quatro fatores relacionados e o modelo de segunda ordem, por sua vez, apresentaram índices de ajustes classificados como bons. Vale ressaltar que os índices do modelo de segunda ordem foram ligeiramente superiores quando comparado aos índices apresentados pelo modelo de fatores correlacionados. Contudo, a comparação de modelo diferença da estatística qui-quadrado indicou diferença significativa entre o modelo unidimensional e o modelo correlacionado ( $\Delta\chi^2= 290,734$ ,  $\Delta gl=6$ ,  $p < 0,001$ ). Contudo, não foi verificado diferença significativa entre o modelo fatorial correlacionado e o modelo de segunda ordem ( $\Delta\chi^2= 1,277$ ,  $\Delta gl= 2$ ,  $p > 0,05$ ). Desta forma, optou-se por assumir o modelo de quatro fatores relacionados, por se tratar do modelo mais parcimonioso, além de corroborar as expectativas teóricas.

Outros resultados referentes aos modelos confirmatórios são apresentados na Tabela 8. Onde se verificam as cargas fatoriais apresentadas nos respectivos modelos, correlações ente os fatores para o modelo unidimensional e fatores correlacionais, e cargas fatoriais dos fatores de primeira ordem no fator geral (segunda ordem).



**Tabela 8***Cargas fatoriais resultante da AFC*

Itens	Unifatorial	Quatro fatores correlacionados				Segunda ordem			
	F1	II	MI	EI	CI	II	MI	EI	CI
i1	0,91	0,99				0,99			
i2	0,86	0,91				0,91			
i3	0,87	0,95				0,95			
i4	0,69	0,77				0,77			
i5	0,72	0,80				0,80			
i6	0,86		0,90				0,90		
i7	0,87		0,92				0,92		
i8	0,83		0,89				0,90		
i9	0,87		0,93				0,93		
i10	0,79		0,86				0,86		
i11	0,80			0,89				0,89	
i12	0,83			0,89				0,88	
i13	0,84			0,90				0,90	
i14	0,60			0,66				0,66	
i15	0,78			0,88				0,88	
i16	0,55				0,64				0,64
i17	0,72				0,82				0,82
i18	0,61				0,70				0,70
i19	0,65				0,75				0,75
i20	0,81				0,97				0,96
		Correlações entre fatores				Cargas no fator geral			
		--				0,79	0,92	0,88	0,83
		0,73	--						
		0,69	0,81	--					
		0,66	0,75	0,75	--				

Nota. II = Influência Idealizada; MI = Motivação Inspira; EI = Estímulo Intelectual; CI = Consideração Individualizada

A partir dos resultados apresentados na Tabela 8, é possível observar que os três modelos testados apresentam cargas fatoriais adequadas, variando entre 0,55 (item 16) e 0,91 (item 1) no modelo unidimensional e entre 0,64 (item 16) e 0,99 (item 16) nos demais modelos. Contudo, ao comparar as cargas observadas no modelo unidimensional com o modelo de fatores relacionados, todos os itens apresentam cargas superiores no modelo correlacionado, sugerindo a maior adequação destes itens em representar os fatores específicos. O modelo de quatro fatores correlacionados, no entanto, apresentou cargas fatoriais superiores ao modelo

unidimensional e virtualmente idênticas ao modelo de segunda ordem, corroborando, assim, com a escolha pelo modelo de fatores relacionados. Quanto as correlações entre os fatores, observa-se novamente índices elevados, variando entre  $r= 0.651$  (influência idealizada e consideração individualizada) e  $r= 0.812$  (motivação inspiracional e Estímulo Intelectual).

### Evidência de validade com base na relação com variáveis externas

Com os resultados indicando a adequação do instrumento para mensurar a liderança transformacional, buscou-se verificar a relação da ELTE com outras variáveis, a saber, satisfação com a liderança, clima motivacional, afetos positivos, afetos negativos e transferências de habilidades para a vida. Na tabela 9, são apresentados os resultados referentes as relações entre a liderança transformacional e satisfação com a vida, clima motivacional e os dois tipos de afetos.

**Tabela 9**

*Correlação com Satisfação com a liderança, Clima motivacional e Afetos*

	II	MI	EI	CI	TI	TP	DE	DI	CT	CE	AN	AP
II	1											
MI	0,64**	1										
EI	0,66**	0,69**	1									
CI	0,52**	0,56**	0,64**	1								
TI	0,48**	0,45**	0,36**	0,32**	1							
TP	0,52**	0,55**	0,33**	0,45**	0,81**	1						
DE	0,32**	0,08	0,11	0,14	0,56**	0,44**	1					
DI	0,29**	0,24*	0,20*	0,29**	0,67**	0,66**	0,53**	1				
CT	0,39**	0,27**	0,40**	0,23*	0,38**	0,36**	0,27**	0,40**	1			
CE	-0,50**	-0,28**	-0,46**	-0,29**	-0,37**	-0,34**	-0,30**	-0,20*	-0,22*	1		
AN	-0,31**	-0,24*	-0,30**	-0,05	-0,23*	-0,16	-0,24*	-0,29**	-0,29**	0,48**	1	
AP	0,11	0,21*	0,24*	0,28**	0,33**	-0,36**	0,20*	0,43**	0,22*	-0,15	-0,103	1

Nota. II = Influência Idealizada; MI = Motivação Inspira; EI = Estímulo Intelectual; CI = Consideração Individualizada; TI = Treinamento e instrução ; TP = Tratamento personalizado; DE = Desempenho da equipe; DI = Desempenho individual; CT = Clima motivacional orientado à tarefa; CE = Clima motivacional orientado ao ego; AN = Afetos Negativos; AP = Afetos Positivos.

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

A partir dos resultados apresentados na tabela 9 é possível observar as estimativas de correlação entre os comportamentos de liderança dos treinadores e a satisfação dos atletas com a liderança, o clima motivacional da equipe e a percepção de afetos dos atletas. Pode-se observar que, no que diz respeito aos fatores que compõem a escala de satisfação dos atletas, as associações foram significativas com os fatores da ELTE, com exceção de desempenho da equipe, que só apresentou correlações significativas com Influência idealizada ( $r = 0,32$ ). As correlações observadas variaram entre uma magnitude fraca ( $r = 0,20$  - Desempenho individual e Estímulo Intelectual) e moderada ( $r = 0,55$  - Tratamento Pessoal e Motivação Inspiracional).

As correlações entre o Clima motivacional e a liderança transformacional corroboraram com a expectativa teórica. Nos resultados sobre clima motivacional orientado ao ego foi possível observar relações negativas e significativas, que variaram entre fraca ( $r = -0,28$  – motivação inspiracional) e moderada ( $r = -0,50$ ). O clima orientado à tarefa, no que lhe concerne, demonstrou relação positiva e significativa, as magnitudes variaram entre fraca ( $r = 0,23$  – consideração individualizada) e moderado ( $r = 0,40$  – estímulo intelectual).

Com relação à percepção de afetos, as correlações observadas foram negativas para entre afetos negativos e os fatores da ELTE, de magnitude nula ( $r = -0,05$  – consideração individualizada) à moderada ( $r = -0,31$  – influência idealizada). Os afetos positivos, por sua vez, sugeriram relações positivas com os fatores da ELTE, de magnitude fraca que variou entre  $r = 0,11$  – influência idealizada e  $r = 0,28$  consideração individualizada. Destaca-se que consideração individualizada não apresentou significância estatística com afetos negativos, assim como influência idealizada com afetos positivos.

**Tabela 10***Correlação com transferência de habilidades para a vida*

	II	MI	EI	CI	EC	GE	EO	RC	FES	AD	BA	AO
II	1											
MI	0,64**	1										
EI	0,66**	0,69**	1									
CI	0,52**	0,56**	0,64**	1								
EC	0,31**	0,21*	0,29**	0,32**	1							
GE	0,33**	0,24*	0,26**	0,15	0,51**	1						
EO	0,26**	0,23*	0,26**	0,23*	0,33**	0,47**	1					
RC	0,32**	0,29**	0,34**	0,13	0,42**	0,43**	0,36**	1				
FES	0,32**	0,15	0,19	0,26**	0,40**	0,48**	0,52**	0,37**	1			
AD	0,34**	0,30**	0,39**	0,34**	0,45**	0,38**	0,41**	0,43**	0,40**	1		
BA	0,23*	0,16	0,29**	0,19	0,43**	0,41**	0,49**	0,49**	0,49**	0,74**	1	
AO	0,12	0,19	0,18	0,20*	0,35**	0,43**	0,44**	0,36**	0,42**	0,60**	0,65**	1

Nota. II = Influência Idealizada; MI = Motivação Inspira; EI = Estímulo Intelectual; CI = Consideração Individualizada; EC = Encontro e cumprimento; GE = Gerenciando emoções; EO = Estabelecendo objetivos; RC = Resolvendo conflitos; FES = Fazendo escolhas saudáveis; AD = Apreciando a diversidade; BA = Buscando ajuda; AO = Ajudando os outros.

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

A tabela 10 apresenta as correlações entre liderança transformacional e a escala de transferência de habilidades para vida. Observa-se que os índices encontrados são todos positivos e, em sua maior parte estatisticamente significativos. O fator consideração individualizada não apresentou valores significativos com gerenciando emoções, resolvendo conflitos e buscando ajuda. O fator Estímulo intelectual não apresentou significância estatística nas correlações com fazendo escolhas saudáveis e ajudando os outros. O fator motivação inspiracional, por sua vez, não obteve valores significativos com fazendo escolhas saudáveis, buscando ajuda e ajudando os outros. Por fim, o fator Influência idealizada, não se correlacionou significativamente com ajudando os outros. As demais correlações foram positivas de magnitude pequena e moderada, variando de 0,20 (CI com AO) a 0,39 (EI com AD).

## Discussão

Esta pesquisa teve como objetivo o desenvolvimento e estimativa das propriedades psicométricas de uma escala para avaliação da liderança transformacional em treinadores, mais especificamente a construção do instrumento foi baseada no modelo de liderança transformacional. Como estratégia de acesso ao construto, a mensuração pautou-se na percepção dos atletas sobre as características de liderança de seus treinadores, caracterizando-se, portanto, um instrumento de heterorrelato (Vella et al., 2013). Os itens construídos para tal foram avaliados por juízes especialistas a fim de verificar sua clareza, pertinência e relevância. Os resultados dessa avaliação mostraram boas evidências de validade com base no conteúdo. Após realização do estudo piloto e, conseqüente, adequação da linguagem, a escala foi respondida por um amostra de atletas a fim de estimar evidência com base na estrutura interna e baseadas na relação com variáveis externas, bem como estimativas de precisão. Conforme hipótese teórica, o presente trabalho encontrou uma solução fatorial que replicasse o modelo teórico da Liderança Transformacional proposto na literatura (Arthur et al., 2011 Beauchamp et al., 2014), ou seja, que a estrutura interna do instrumento seguisse um modelo com quatro fatores correlacionados, além de apresentar níveis de precisão adequados para os fatores que compõem o instrumento.

Apesar da Teoria da liderança transformacional ser bastante utilizada para explicar a influência dos líderes no contexto organizacional e, recentemente (Bass & Avolio (1994, McGuckin et al., 2022), no contexto do esporte, alguns avanços teóricos se fazem necessários. Não há consenso na literatura quanto à delimitação dos comportamentos correspondentes a cada uma das dimensões. Esse trabalho procurou pensar a construção dos itens com base na literatura disponível e as particularidades do ambiente esportivo. A partir dos resultados dos métodos de retenção de fatores, é possível propor uma solução com quatro fatores. Além disso, a partir da AFE, manteve-se os itens que carregaram acima de 0,30 em seus respectivos fatores e inferiores

nos demais fatores. Corroborando a expectativa de obter um instrumento curto e com itens que representam adequadamente o fenômeno. (Vella et al., 2012; Arthur et al., 2017, Yukl, 2019 Beauchamp et al., 2014)

O modelo estimado por meio da AFE corresponde ao modelo teórico à medida que reproduz agrupamentos de itens condizentes com as hipóteses que embasaram o presente estudo da estrutura interna (Mantovani, 2019). Os resultados encontrados possibilitam aceitar a hipótese da existência de quatro dimensões que representam os comportamentos da Liderança transformacional medidos a partir da ELTE, a saber: Influência idealizada, Motivação inspiracional, Estímulo intelectual; e Consideração individualizada (Beauchamp et al., 2014; Bourne et al., 2015; Morton et al., 2011; Stenling & Tafvelin, 2014).

Em relação ao primeiro fator, Influência idealizada, foram construídos itens que buscaram representar a perspectiva teórica que leva em consideração que os líderes se comportam de maneira exemplar, servindo de modelos positivos aos atletas, obtendo sua admiração, confiança e respeito devido as suas condutas morais e éticas.

Os itens correspondentes ao segundo fator, Motivação inspiracional, procurou representar os comportamentos dos líderes que motivam e inspiram por meio de suporte e desafio, gerando um senso de pertencimento de grupo. Demonstram entusiasmo e otimismo ao compartilhar visões e objetivos conjuntos. Expressam confiança nas capacidades e habilidades dos atletas, proporcionando tarefas e papéis desafiadores a partir do suporte necessário.

O terceiro fator, Estímulo intelectual, representa os comportamentos de líderes que estimulam seus seguidores a serem inovadores e criativos por meio de questionamentos que levam a novas ações. Evitando criticar os atletas quando cometem erros em suas tentativas ou quando possuem ideias que diferem do treinador.

Por fim, o quarto fator, Consideração individualizada, procurou representar líderes que prestam atenção às necessidades e características de cada um dos seus atletas de forma

individualizada, escutando-os sempre que necessário. Reconhecem potencialidades e limitações, procurando atribuir tarefas adequadas e demonstrar que está aberto a ouvir o que os atletas têm para contar sem negligenciar suas características e individualidades. Ao representar os fatores de forma adequada a ELTE, apresenta-se como uma ferramenta com potencial de avaliar o processo de liderança na qual, os treinadores visam transformar seus seguidores (os atletas) em futuros líderes através de comportamentos inspiradores (Bass & Riggio, 2006; Turnnidge & Côté, 2017).

Quanto a correlação entre os fatores observou-se associações de magnitudes elevadas entre eles. Resultados semelhantes tem sido observado nos estudos no contexto organizacional e esportivo. Callow et al (2009) observou correlações como magnitude semelhantes entre esses fatores ao avaliar liderança transformacional em treinadores a partir das respostas de 309 jogadores de Frisbee ingleses. Vale ressaltar que na ocasião os autores mantiveram a interpretação de uma medida multidimensional. Essa discussão também foi realizada por Beauchamp et al. (2010) junto a uma amostra de atletas escolares canadenses, que encontrou correlações entre os fatores variando entre 86 e .96, o que levou os pesquisadores a testarem, por meio da análise fatorial confirmatória, os modelos de quatro fatores relacionados ( $\chi^2(197) = 2259.736$ ,  $p < .001$ , CFI = .939, TLI = .926, RMSEA = .062, SRMR = .037), e modelo de segunda ordem: ( $\chi^2(201) = 2258.410$ ,  $p < .001$ , CFI = .940, TLI = .928, RMSEA = .061, SRMR = .037). Embora os resultados tenham sido muito semelhantes, a elevada variância compartilhada entre os fatores levou os pesquisadores a optarem pelo modelo de segunda ordem. Contudo, entende-se que este não é o caso da presente pesquisa que embora guarde relação elevada entre os fatores entre 0,62 e 0,74, permitem inferir que não se trata de variáveis totalmente sobrepostas.

A partir deste conjunto de resultados, pode-se inferir que a ELTE apresenta propriedades psicométricas iniciais adequadas, que são semelhantes a estudos anteriores, podendo ser uma

medida eficaz para mensurar a liderança por meio da perspectiva dos atletas (Beauchamp et al., 2014; Stenling e Tafvelin, 2014). Desta forma, considera-se que os resultados indicam as primeiras evidências com base na estrutura interna para o instrumento proposto na presente pesquisa (ERA, APA & NCME, 2014).

Ainda em relação a estrutura interna, destaca-se os indicadores de precisão observados para os fatores ( $> 0,87$ ), que sugere baixo nível de erro associado a mensuração do construto proposto nos respectivos fatores. Tais resultados são relevantes ao sugerir a potencialidade dos fatores estimarem os escores dos sujeitos nessas variáveis latentes de forma estável. Vale ressaltar que esses resultados são semelhantes aos observados em propostas de construção de medidas da liderança transformacional no em outros contextos esportivos (Beauchamp et al., 2010; Beauchamp et al., 2014; Stenling e Tafvelin, 2014). Com isso, pode-se inferir que os objetivos de estimativa de precisão dos fatores que compõem a ELTE foram satisfatoriamente alcançados (AERA et al., 2014).

Para ampliar o conhecimento sobre as propriedades psicométricas da ELTE na avaliação do construto da liderança transformacional no esporte, foram testadas soluções fatoriais a partir de três modelos teóricos. De acordo com os resultados obtidos a partir da AFC, pode-se dizer que a teoria da liderança transformacional poderia ser explicada a partir das três soluções. Um modelo unidimensional onde todos os itens explicariam o construto, um segundo modelo, no qual os quatro fatores, Influência Idealizada, Motivação inspiracional, Estímulo intelectual e Consideração individualizada seriam explicados por um fator geral de segunda ordem e um terceiro modelo, com quatro fatores correlacionados. Os índices de ajuste encontrados foram maiores e virtualmente idênticos para o segundo e o terceiro modelo, corroborando para a estrutura com quatro fatores e com o modelo hierárquico. Optou-se pelo modelo mais parcimonioso e que já foi descrito na literatura, uma vez que não foram encontradas diferenças significativas entre os modelos.



Além das evidências sobre a estrutura interna, é preciso avançar com estudos relacionados a evidências de validade baseada em variáveis externas. O presente estudo, apresenta dados preliminares para compreender a relação da liderança transformacional com o clima motivacional, satisfação com a liderança, afetos e transferências de habilidades para a vida. Com relação às evidências de validade convergente, foram encontradas associações positivas de magnitudes moderadas da Liderança Transformacional com a percepção de clima motivacional orientado a tarefa e satisfação com a liderança. Bem como, associações negativas de magnitude moderada da Liderança Transformacional com o clima motivacional orientado ao ego. Além disso, conforme previsto, foram encontradas associações positivas da liderança Transformacional sobre a experiência de afetos positivos e com os fatores representantes da transferência de habilidades para a vida e satisfação com a liderança, bem como associações negativas sobre a experiência de afetos negativos, dessa forma, corroborando a perspectiva teórica, além de serem resultados semelhante àqueles encontrados em outros estudos (Álvarez et al., 2013; Bass & Riggio, 2006; Turnnidge & Côté, 2016a).

O estudo de Álvarez et al. (2013), por exemplo, realizou uma intervenção com uma equipe de atletas da ginástica rítmica, com intuito de promover a liderança transformacional, bem como o clima orientado à tarefa e diminuir o clima orientado ao ego. Os resultados da intervenção foram alcançados, os autores descreverem que há medida que a liderança era promovida, o clima orientado à tarefa também era estimulado. No estudo de Álvarez et al. (2016), os autores identificaram que resultados positivos tendem a acontecer quando o treinador adota a liderança transformacional, ou seja, um clima mais saudável, de aprendizagem e suporte. Adicionalmente, Duda et al. (1999) compreendem que existe uma relação forte entre os estilos de liderança dos treinadores e os fatores motivacionais. Em suma, os achados sugerem que os comportamentos de liderança influenciam os determinantes do clima motivacional, promovendo a orientação à tarefa.

A liderança transformacional está associada a diferentes resultados e experiências positivas (Vella et al., 2012; Vella, Crowe, & Oades, 2013), corroborando ainda com os outros achados da análise do coeficiente de correlação de Pearson. Um exemplo disso, é que a liderança está associada a motivação, comprometimento e satisfação (Bass & Riggio, 2006; Price & Weiss, 2013). Em suma, os treinadores que buscam empregar o estilo de liderança transformacional compartilham sobre seus objetivos com a equipe, inspiram os atletas, proporcionando maior sucesso, reconhecimento, contribuição individual, motivação intrínseca e desempenho dos atletas (Arthur et al., 2011; Callow et al., 2009). Nesse sentido, estimulam comportamentos e emoções positivas, como também a percepção dos atletas sobre a liderança dos seus treinadores, visto que está associada com as conquistas da equipe (Kao et al., 2016; Lord & Dinh, 2014).

Como já descrito, a liderança transformacional é caracterizada por um processo em que o líder aumenta a consciência do outro, bem como a compreensão de valores morais, com intuito de incentivar a alcançar objetivos além dos individualizados, visando o bem coletivo (Bass & Riggio, 2006). Sabe-se que o bem-estar pode ser caracterizado por um estado afetivo, negativo ou positivo (Diener et al., 1999). A relação da liderança transformacional com afetos já foi abordada em um estudo do contexto organizacional, a partir do construto bem-estar, sugerindo que o comportamento de liderança aumenta o bem-estar dos funcionários (Skakon et al., 2010). Adicionalmente, a liderança tem sido sugerida como uma variável influenciadora do bem-estar, a partir dos processos em que as experiências positivas são vivenciadas e expressas pelos líderes (Bono & Ilies, 2006).

Em outras palavras, conforme a liderança transformacional é empregada, os seguidores dessa liderança tendem a experimentar mais otimismo, felicidade e entusiasmo (Bono et al., 2007). Nessa perspectiva, os resultados corroboram com a expectativa teórica ao sugerir que os

fatores da liderança transformacional estariam associados com afetos positivos de maneira positiva, mas uma relação negativa com afetos negativos.

Por fim, sobre as associações dos fatores da ELTE com os fatores da LSTS, observou-se que os resultados foram todos positivos, contudo, nem todos foram significativos. Dentre as relações, o fator de influência idealizada apresentou resultados moderados com a maioria dos fatores da LSTS, com exceção do estabelecendo objetivos, buscando ajuda e ajudando os outros. O fator apreciando a diversidade demonstrou uma correlação moderada com todos os fatores da ELTE. De maneira geral, os resultados sugerem que o estilo de liderança transformacional está associado com a transferências de habilidades para vida, dando suporte para sugerir que a forma como o treinador lidera seus atletas pode afetar de maneira positiva, proporcionando comportamentos e emoções adaptativas.

Sabe-se que a promoção e aprimoramento das habilidades, bem como a aprendizagem em aplicar em outras áreas da vida, são influenciadas pelas ações dos treinadores (Coakley, 2016). A relação que o atleta desenvolve com seu treinador pode facilitar resultados positivos, como habilidades sociais e emocionais (Turnnidge & Cotê, 2016b). Em outros termos, o processo de liderança focada nos atletas pode auxiliá-los a promover suas habilidades, visto que há estratégias para capacitar e lidar com conflitos, permitindo que os indivíduos melhorem seu desempenho (Bass & Riggio, 2006; Turnnidge & Côté, 2017).

O presente estudo proporciona avanços e suporte para a consolidação da teoria da liderança transformacional no contexto esportivo, especificamente, o treinamento esportivo. Estudos anteriores já abordaram a eficiência da liderança transformacional em aumentar a motivação do atleta, a coesão de grupo, desempenho, eficácia e bem-estar (Arthur et al., 2011; Callow et al., 2009; Price & Weiss, 2013; Smith et al., 2013; Stenling & Tafvelin, 2014). Nesse cenário, os resultados fornecem evidências da ELTE em mensurar a liderança por meio de quatro fatores, conforme a compreensão teórica, proporcionando uma ferramenta capaz de

mensurar a liderança na perspectiva dos atletas. Além de dar suporte para corroborar a premissa de que a liderança está associada a resultados e emoções positivas, portanto, sendo um construto importante dos treinadores empregarem no ambiente esportivo.

### **Considerações finais**

A dissertação apresentou uma proposta de construção de uma medida para mensurar a liderança transformacional, além de investigar as propriedades psicométricas preliminares. Os achados corroboram a expectativa teórica, ao mensurar a liderança a partir de quatro fatores, assim como modelo teórico. Além de confirmar a hipótese sobre a adequação do instrumento para conseguir mensurar o construto proposto.

Os achados proporcionam resultados iniciais, que são importantes para avançar sobre a liderança transformacional no ambiente esportivo, ao operacionalizar uma ferramenta. Além de sustentar a perspectiva de que o estilo de liderança pode estar associado a resultados positivos, visto que apresentou relações positivas com afetos positivos, satisfação do atleta com a liderança, clima orientado à tarefa e transferência de habilidades para a vida, mas negativa com afetos negativos e clima orientado ao ego.

Ressalta-se que compreender como a liderança transformacional impacta na vida do atleta ao possibilitar que estratégias e intervenções sejam elaboradas de maneiras mais eficazes. Diante disso, ferramentas para mensurar os estilos de liderança permitem o avanço científico e a aplicação prática em centros, projetos e clubes esportivos. Ademais, também influencia na forma que o treinador atua no ambiente esportivo, ao identificar como o estilo de liderança pode proporcionar resultados significativos, o treinador pode adotar uma postura mais saudável, positiva, o que facilita a relação com o atleta, bem como a contribuição entre os atletas.

O estudo auxilia no conhecimento e compreensão dos construtos, apresentando dados importantes que podem auxiliar na aplicação da liderança transformacional, bem como no

avanco de pesquisas. Ou seja, possibilita que novas propostas de intervenções sejam desenvolvidas, que a formação/atualização dos treinadores esportivos seja reformulada e que novos construtos sejam pensados para contribuir no desenvolvimento e aprimoramento dos atletas.

Embora os achados sejam relevantes, dando suporte empírico para o modelo de liderança transformacional, ao apresentar resultados considerados adequados para a amostra, o estudo apresenta algumas limitações. A presente pesquisa desenvolveu um instrumento hetero relato, para verificar a percepção dos atletas sobre a liderança dos treinadores, recomenda-se que em futuros estudos instrumento de autorrelato também sejam construídos, a fim comparação entre as duas perspectivas (atleta sobre a liderança do treinador e treinador sobre sua própria liderança).

Adicionalmente, o estudo pode ser passível de vieses de resposta, uma vez que a ELTE é composta por itens positivos, dessa forma, espera-se que em futuros estudos sejam elaborados itens de polo negativo. Com intuito de balancear a escala, por consequência, realizar o controle da aquiescência. Outra possibilidade é elaborar itens pensando em controlar a desejabilidade social, para isso, recomenda-se que os itens sejam elaborados a partir de quadruplas ou itens neutros.

## Referências

- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(7), 3061-3068. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>.
- Álvarez, O., Castillo, I., & Falcó, C. (2010). Estilos de liderazgo en la selección española de taekwondo [Leadership styles in the Spanish national taekwondo team]. *Revista de Psicología del Deporte*, 19, 219-230.
- Álvarez, O., Castillo, I., Molina-García, V., & Balagué, G. (2016). Transformational leadership on the athletic field: An international review. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(2), 319-326.
- Álvarez, O., Falco, C., Estevan, I., Molina-García, J., & Castillo, I. (2013). Intervención psicológica en un equipo de gimnasia rítmica deportiva: estudio de un caso [Psychological intervention in a rhythmic gymnastics team: A case study]. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 395-401.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). Standards for educational and psychological testing Washington, DC: American Psychological Association.
- Arthur, C. A., Bastardoz, N., & Eklund, R. (2017) Transformational leadership in sport: current status and future directions. *Current Opinion Psychology*, 16, 78-83. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.04.001>.
- Arthur, C. A., Woodman, T., Ong, C. W., Hardy, L., & Ntoumanis, N. (2011). The role of athlete narcissism in moderating the relationship between coaches' transformational leader behaviors and athlete motivation. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 3-19. <https://doi.org/10.1123/jsep.33.1.3>.

- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1996). *Replicated confirmatory factor analysis of the Multifactor Leadership Questionnaire* (Form 5 X, Rev., CLS Tech. Rep. N° 96-1). Binghamton: State University of New York at Binghamton, Center for Leadership Studies.
- Barber, B. L., Eccles, J. S., & Stone, M. R. (2001). Whatever happened to the Jock, the Brain, and the Princess? Young adult pathways linked to adolescent activity involvement and social identity. *Journal of Adolescent Research*, *16*, 429–55. <https://doi.org/10.1177/07435584011165002>
- Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academic Management Review*, *2*, 231-251.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership*. The Free Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Sampler Set*. Mind Garden
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial applications* (4<sup>th</sup> ed). Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. (2<sup>a</sup> Ed.). Erlbaum.
- Bateman, T., & Snell, S. (1998). *Administração: construindo vantagem competitiva*. Atlas.
- Beauchamp, M. R., Barling, J., Li, Z., Morton, K. L., Keith, S. E., & Zumbo, B. D. (2010). Development and psychometric properties of the Transformational Teaching Questionnaire. *Journal of Health Psychology*, *15*(8), 1123-1134. <https://doi.org/10.1177/1359105310364175>.
- Beauchamp, M. R., Liu, Y., Morton, K. L., Martin, L. J., Wilson, A. H., Wilson, A. J., Sylvester, B. D., Zumbo, B. D., & Barling, J. (2014). Transformational teaching and adolescent

- physical activity: Multilevel and mediational effects. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21(3), 537–546. <https://doi.org/10.1007/s12529-013-9321-2>.
- Beauchamp, M. R., Welch, A. S., & Hulley, A. J. (2007). Transformational and transactional leadership and exercise-related self-efficacy: an exploratory study. *Journal of Health Psychology*, 12(1), 83–88. <https://doi.org/10.1177/1359105307071742>.
- Bendassolli, P. F., Magalhães, M. O., & Malvesi, S (2014) Liderança nas Organizações In J C Zanelli, J E Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (pp. 413-449) Artmed
- Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros, J. P. (2007). Workplace emotions: The role of supervision and leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 92, 1357–67. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1357>
- Bono, J. E., & Ilies, R. (2006). Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Leadership Quarterly*, 17, 317–334. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.008>
- Brasil [Internet]. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências [acesso em: 14 de setembro de 2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19615compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615compilada.htm)
- Burns J. M. (1978) *Leadership*. Harper & Row
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., & Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 395–412. <https://doi.org/10.1080/10413200903204754>
- Cantón, E. (2007) El Área Profesional de la Psicología del Deporte. In: J. Dosil (Ed.) *El Psicólogo del deporte – asesoramiento e intervención* (pp. 39-50). Síntesis



- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389–405. <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Case, R. (1998). Leader member Exchange Theory and Sport: possible applications. *Journal of Sport Behavior*, 21(4) 387-391.
- Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1521–1534. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x>
- Chelladurai, P. (2001). *Managing organizations for sport & physical education: a Systems perspective*. Holcomb Hathaway.
- Coakley, J. (2016) Positive youth development through sport: Myths, beliefs, and realities. In Holt N. L. (Ed.), *Positive Youth Development through Sport*. 2 ed. (pp. 21-33) Routledge.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, I. T. (2006). Análise do perfil de liderança de treinadores de futebol do campeonato brasileiro série A/2005. Dissertação de Mestrado, Curso de mestrado da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional em Treinamento Esportivo da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Côté, J., Bruner, M., Erickson, K., Strachan, L., & Fraser-Thomas, J. (2010). Athlete development and coaching. In J. Lyle & C. J. Cushion (Eds.) *Sports Coaching: Professionalism and Practice* (pp. 63-83). Elsevier.
- Côté, J., Turnnidge, J., & Evans, B. (2014). The dynamic process of development through sport. *Kinesiologica Slovenica: Scientific Journal on Sport*, 20, 14-26.

- Côté, J., Turnnidge, J., & Vierimaa, M. (2016). A Personal Assets Approach to Youth Sport. In K. Green & A. Smith (Eds.), *Handbook of Youth Sport* (pp. 243-256). Routledge.
- Danish, S., Forneris, T., Hodge, K., & Heke, I. (2004). Enhancing youth development through sport. *World Leisure Journal*, 46(3), 38-49.  
<https://doi.org/10.1080/04419057.2004.9674365>.
- Deal, C. J., & Camiré, M. (2016a). An examination of university student-athletes' motivations to contribute. *Journal of College and Character*, 17, 116–129.  
<http://dx.doi.org/10.1080/2194587X.2016.115922740>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dorsch, T.E., Smith, A.L., Blazo, J.A., Coakley, J., Côté, J., Wagstaff, C. R. D., Warner, S., & King, M.Q. (2020). Toward an Integrated Understanding of the Youth Sport System. *Research Quarterly for Exercise and Sport*.  
<https://doi.org/10.1080/02701367.2020.1810847>.
- Downton J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in revolutionary process*. Free Press.
- Duda, J.L., & Balaguer, I. (1999). Toward an integration of models of leadership with a contemporary theory of motivation. In Lidor, R., & Bar-Eli, M. (Eds.), *Sport Psychology: Linking Theory and Practice* (pp. 213-229). Fitness Information Technology.
- Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behaviour on the path-goal relationship. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 5, 277-298.
- Fiedler, F. E. (1964) A Contingency Model of Leadership Effectiveness. In E. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press

- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw Hill.
- Fiedler, F., & Chemers, M. (1981). *Liderança e administração eficaz*. Editora USP
- Fiorelli, J. O. (2001). *Psicologia para Administradores: Integrando teoria e prática*. Atlas.
- Fraser-Thomas, J. L., Côté, J., & Deakin, J. (2005). Youth sport programs: An avenue to foster positive youth development. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 10(1), 19–40. <https://doi.org/10.1080/1740898042000334890>
- García Bengoechea, E., & Johnson, G. M. (2001). Ecological systems theory and children's development in Sport: Toward a process–person–context–time research paradigm. *Avante*, 7(1), 20–31.
- Gill, D. (1986). *Psychological Dynamics of Sport*. Human Kinetics
- Gill, D. L., Hemphill, M. A. (2020). Positive Youth Development: A Sport and Exercise Psychology Perspective. In D. Hackfort, & R. J. Schinke (Eds.) *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology - Volume 1: Theoretical and Methodological Concepts* (pp.489-505). Routledge.
- Glenn, S. D., & Horn, T. S. (1993). Psychological and personal predictors of leadership behavior in female soccer athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 5, 17-34.
- Haudenhuyse, R., Theeboom, M., & Nols, Z. (2013). Sports-based interventions for socially vulnerable youth: Towards well-defined interventions with easy-to-follow outcomes?. *International Review for the Sociology of Sport*, 48(4), 471-484.
- Hernandez-Nieto R. (2002). *Contributions to statistical analysis*. Los Andes University Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Leadership Styles: Attitudes and behaviors. *Training and Development Journal*, 36(5), 50-52.
- Holt, N. L., Deal, C. J., & Pankow, K. (2020). Positive youth development through sport. In G. Tenenbaum, & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (4nd ed, pp. 429-446).

- Holt, N. L., Tamminen, K. A., Tink, L. N., & Black, D. E. (2009). An interpretive analysis of life skills associated with sport participation. *Qualitative Research in Sport and Exercise, 1*(2), 160-175.
- Holt, N. L., & Neely, K. C. (2011). Positive youth development through sport: A review. *Revista de Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 6*, 299–316.
- Horn, T. S. (1992). Leadership effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology*. Human Kinetics.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 16*(3), 321-339.
- House, R. J. (1976). A 1976 theory of charismatic leadership In J. G. Hunt & L. L. Larsons. *Leadership: the cutting edge* (pp. 189-207) Southern Illinois University Press
- House, R. J., & Dessie. (1974). Path-goal theory of leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larsons (Eds) *Contingency approaches to leadership*. University Press.
- House & Mitchell. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of contemporary Business, 3*. 81-98
- Jamovi. (2020). *Jamovi* (Versão 1.1.9). Recuperado de <https://www.jamovi.org>.
- Kao, S. F., & Tsai, C. Y. (2016). Transformational leadership and athlete satisfaction: The mediating role of coaching competency. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(4), 469-482. <https://doi.org/10.1080/10413200.2016.1187685>
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits Matter?. *Academy of Management Executive, 5*(2), 48-60.
- Larson, R. W., Hansen, D., & Moneta, G. (2006) Differing profiles of developmental experiences across types of organized youth activities. *Developmental Psychology, 42*, 849–63.

- Lee, Y., Kim, S. H. & Joon-Ho, K. (2013). Coach leadership effect on elite handball players' psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8, 327-342.
- Lerner, R. M., Brown, J. D., & Kier, C. (2005). *Adolescence: Development, diversity, context, and application* (Canadian Ed). Pearson.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Bowers, E., & Geldhof, G. J. (2015). Positive youth development and relational developmental systems. In W. F. Overton & P. C. Molenaar (Eds.), *Theory and method*. Volume 1 of the handbook of child psychology and developmental science (7th ed., pp. 607–651). Editor-in-chief: R. M. Lerner. Wiley.
- Lopes, M. C., Samulski, D. M. & Silva, L. A. (2007). Validação do questionário de satisfação do atleta: versão liderança. *Revista brasileira de ciência do movimento*, 15(4), 47-56.
- Lord, R. G., & Dinh, J. E. (2014). What have we learned that is critical in understanding leadership perceptions and leader-performance relations?. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 158-177.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2013). FACTOR 9.2 A comprehensive program for fitting exploratory and semi confirmatory factor analysis and IRT models. *Applied Psychological Measurement*, 37(6), 497-498. <https://doi.org/10.1177/0146621613487794>
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G. & Sivasubramaniam, J. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: meta-analytic review of MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum
- McGuckin, M. E. C., Turnnidge, J., Bruner, M. W., Lefebvre, J. S., & Côté, J. (2022) Exploring youth sport coaches' perceptions of intended outcomes of leadership behaviours. *International Journal of Sports Science & Coaching*. <https://doi.org/10.1177/17479541221076247>

- Mantovani, D. (2019) A influência da liderança transformacional no grau de comprometimento de profissionais da geração Y. Dissertação de Mestrado, Departamento de Administração da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações*.
- Morton, K. L., Barling, J., Rhodes, R. E., Mâsse, L. C., Zumbo, B. E., & Beauchamp, M. R. (2011). The application of transformational leadership theory to parenting: Questionnaire development and implications for adolescent self-regulatory efficacy and life satisfaction. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 688-709.
- Newton, M., Duda, J. L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire - 2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18(4), 275–290. <https://doi.org/10.1080/026404100365018>
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice* (5a ed.). SAGE.
- Pasquali, L. (2010). Testes Referentes a Construto: Teorias e Modelos de Construção. In Pasquali, L., et al. (Orgs.), *Instrumentação Psicológica: Fundamentos e Prática* (pp. 165-198). Artmed.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teorias dos testes na Psicologia e na Educação*. Vozes.
- Peixoto, E. M., Cordeiro, E. D. A., Correia, F. M. L., & Bueno, M. H. (2019). Desenvolvimento positivo de jovens através do esporte: Explorando o modelo dos 4 C's. In: Peixoto, E. M. & Nakano, T. C. (Orgs.). *Psicologia do Esporte e Desenvolvimento Humano*. (pp.65-87). Viseu.

- Petitpas, A. J., Cornelius, A., & Van Raalte, J. (2008). Youth development in sport: It's all about relationships. In Holt, N. L. (Ed.), *Positive youth development through sport* (pp. 61–70). Routledge.
- Pierce, S., Gould, D. & Camiré, M. (2017) Definition and model of life skills transfer. *Int Rev Sport Exercise Psychology*, 10(1) 186-211.  
<https://doi.org/10.1080/1750984X.2016.1199727>.
- Price, M. S., & Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25, 265-279.
- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In Hutz C. S. (Ed.), *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243–265). Casa do Psicólogo.
- Reddin, W J (1967) The 3D management style theory. *Training and Development Journal*. 23(5), 8-17.
- Robbins, S. P. (2000). *Administração: mudanças e perspectivas*. Saraiva.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Sant'Anna A. de S., Lotfi, S., Nelson, R. E., Campos, M. S., & Leonel, J. N. (2011) A constructivist perspective on leadership thought among Brazilian and North-American scholars. *BAR – Brazilian Administration Review*, 5(2), 205-224
- Serpa, S. A. (1990). O treinador como líder: panorama atual da investigação. *Ludens* 12. 23-32
- Romano, A. R. & Peixoto, E. M. (no prelo) Evidências de validade do Life Skills Transfer Survey (LSTS) no contexto esportivo brasileiro. *Universitas Psychologica*.
- Rowold, J. (2006). Transformational and transactional leadership in martial arts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 312-325.

- Seligman, M. (2003). Foreword: The past and future of positive psychology. In Keyes, C. L. M. & Haidt, J. (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well lived* (pp. 11-20). American Psychological Association.
- Smith, M. J., Arthur, C. A., Hardy, J., Callow, N. & Williams, D. (2013). Transformational leadership and task cohesion in sport: The mediating role of intrateam communication. *Psychology of Sport and Exercise, 14*, 249-257.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress, 24*, 107–139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Stenling, A. & Tafvelin, S. (2014). Transformational leadership and well-being in sports: The mediating role of need satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology, 26*, 182-196
- Tabachnick, G. B., & Fidell, L. S. (2019). Principal Components and Factor Analysis. In Tabachnick, G. B. & Fidell, L. S (Eds.), *Using Multivariate Statistics* (pp. 476–527). Pearson.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods, 16*, 209-220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Tucker, S., Turner, N., Barling, J. & Mcevoy, M. (2010). Transformational leadership and childrens' aggression in team settings: A short-term longitudinal study. *The Leadership Quarterly, 21*, 389-399.
- Turnnidge, J., & Côté, J. (2016a). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 1–16* <https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1189948>.



- Turnnidge, J., & Côté, J. (2016b). Transformational Coaching Workshop: Applying a Person Centred Approach to Coach Development Programs. *International Sport Coaching Journal*, 4(3), 314-325. <https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0046>
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle des questionnaires psychologiques: implications pour la recherche em langue française. *Psychologie Canadiense*, [S.l.], 30, 662-680.
- Vella, S. A., Crowe, T. P., & Oades, L. G. (2013). Increasing the effectiveness of formal coach education: Evidence of a parallel process. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(2), 417-430. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.8.2.417>
- Vella, S. A., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2012). Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer. *The Sport Psychologist*, 26, 207-223. <https://doi.org/10.1123/tsp.26.2.207>
- Vella, S. A., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2013). A Pilot Test of Transformational Leadership Training for Sports Coaches: Impact on the developmental experiences of Adolescents Athletes. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8, 513-530.
- Vierimaa, M., Erickson, K., Côté, J., & Gilbert, W. (2012). Positive youth development: A measurement framework for sport. *International journal of sports science & coaching*, 7(3), 601-614.
- Vidic, Z. & Burton, D. (2011). Developing effective Leaders: Motivational Correlates of Leadership Styles. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23, 277-291.
- Vilani, L. (2004). Liderança Situacional II e a Relação Treinador-atleta em diferentes Categorias da Base do Tênis de Mesa Nacional. Dissertação de Mestrado, Curso de mestrado da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional em Treinamento Esportivo da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte

- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Weiss, M. R., Bolter, N. D., & Kipp, L. E. (2014). Assessing impact of physical activity-based youth development programs: Validation of the life skills transfer survey (LSTS). *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 85(3), 263–278.  
<https://doi.org/10.1080/02701367.2014.931558>
- Weinberg R. S. & Gould, D. (2001). *Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício*. 2ª ed. Artmed
- Zacharatos, A., Barling, J. & Kelloway, E. K. (2000). Development and effects of transformational leadership in adolescents. *The Leadership Quarterly*, 11(2), 211-226.

## Apêndice

### Apêndice I: Ficha de avaliação Juízes

#### Influência Idealizada

Por favor, leia cada uma das afirmações abaixo e indique o quanto o(a) senhor (a) julga que os itens são claros, pertinentes e relevantes para a população-alvo (12 a 24 anos de idade). Marque um "x" na opção desejada, sendo: 1 "muito pouco" e 5 "extremamente"	Clareza da Linguagem	Pertinência prática	Relevância Teórica	Avalia o fenômeno / Está na dimensão correta?	Precisa ser modificado?	Comentários/Sugestões:
Itens	(1-5)	(1-5)	(1-5)	(Sim/Não)	(Sim/Não)	
confio no que a minha treinadora diz						
procurou fazer tudo a minha treinadora me pede						
confio cegamente na minha treinadora						
sei que a minha treinadora fala o que é o melhor para mim						
Minha treinadora me inspira confiança pelas ações/forma como se comporta						
acredito que a minha treinadora sabe o que é melhor para mim						
sinto segurança nas instruções da minha treinadora						
minha treinadora transmite segurança ao grupo						
minha treinadora transmite confiança ao grupo						
quando estou inseguro, penso no que a minha treinadora faria se estivesse na minha situação						
diante de um desafio, procuro seguir as orientações da minha treinadora						
em situações difíceis, lembro das orientações da minha treinadora						
minha treinadora se comporta de acordo com o que ensina						
minha treinadora reconhece seus/os próprios erros						
minha treinadora é o tipo de líder que quero ser						
me espelho na minha treinadora						
procuro ser como a minha treinadora						
antes de fazer algo, penso no que a minha treinadora						
minha treinadora sabe o que é melhor para mim						
faço tudo o que a minha treinadora manda, mesmo quando discordo dela(e)						

## Motivação Inspiracional

Por favor, leia cada uma das afirmações abaixo e indique o quanto o(a) senhor (a) julga que os itens são claros, pertinentes e relevantes para a população-alvo (12 a 24 anos de idade). Marque um "x" na opção desejada, sendo: 1 "muito pouco" e 5 "extremamente"	Clareza da Linguagem	Pertinência prática	Relevância Teórica	Avalia o fenômeno / Está na dimensão correta?	Precisa ser modificado?	Comentários/Sugestões:
Itens	(1-5)	(1-5)	(1-5)	(Sim/Não)	(Sim/Não)	
me estimula a dar o meu melhor						
quer que eu me destaque						
me orienta para o sucesso						
me ajuda a estabelecer metas						
indica aspectos a serem melhorados						
me inspira a fazer melhor						
me motiva a persistir						
me propõe desafios						
minha treinadora comunica o que tem em mente						
compartilha seus pensamentos em relação ao futuro						
explica as razões das suas ações						
compartilha o que quer conquistar						
planeja estratégias em conjunto						
faz com que todos se sintam parte do grupo						
cria um ambiente que facilita o trabalho em equipe						
demonstra entusiasmo em relação às qualidades dos atletas						
demonstra otimismo em relação ao futuro						

### Estímulo Intelectual

Por favor, leia cada uma das afirmações abaixo e indique o quanto o(a) senhor (a) julga que os itens são claros, pertinentes e relevantes para a população-alvo (12 a 24 anos de idade). Marque um "x" na opção desejada, sendo: 1 "muito pouco" e 5 "extremamente"	Clareza da Linguagem	Pertinência prática	Relevância Teórica	Avalia o fenómeno / Está na dimensão correta?	Precisa ser modificado?	Comentários/Sugestões:
Itens	(1-5)	(1-5)	(1-5)	(Sim/Não)	(Sim/Não)	
me estimula a pensar diferente						
oferece alternativas						
mostra uma outra forma de fazer as coisas						
me faz ver as coisas de maneira diferente						
sempre tem uma ideia inovadora						
trás ideias diferentes						
minha treinadora gosta de escutar as ideias dos atletas						
estimula a pensar em novas soluções para um mesmo problema						
faz com que todos se sintam responsáveis pelas decisões do grupo						
me deixa livre para "criar"						
leva minha opinião em consideração						
estimula a colaboração/cooperação entre os atletas						
adapta as estratégias de treino de acordo com as dificuldades dos atletas						

### Consideração Individualizada

Por favor, leia cada uma das afirmações abaixo e indique o quanto o(a) senhor (a) julga que os itens são claros, pertinentes e relevantes para a população-alvo (12 a 24 anos de idade). Marque um "x" na opção desejada, sendo: 1 "muito pouco" e 5 "extremamente"		Clareza da Linguagem	Pertinência prática	Relevância Teórica	Avalia o fenômeno / Está na dimensão correta?	Precisa ser modificado?	Comentários/Sugestões:
Itens		(1-5)	(1-5)	(1-5)	(Sim/Não)	(Sim/Não)	
minha treinadora	sabe o que eu preciso						
	oferece o que eu preciso para desempenhar bem						
	considera as necessidades de cada um dos atletas						
	sabe o que sou capaz de realizar						
	me coloca na melhor situação possível						
	sabe o que cada um tem para oferecer						
	acolhe as minhas angústias						
	sabe como abordar meus defeitos						
	oferece feedback individual						
	adapta as atividades às características dos atletas						
	me ajuda a superar meus pontos fracos						
	estimula meus pontos fortes						
	demonstra interesse na minha vida						
	sabe ouvir os meus problemas pessoais						
sei o que a minha treinadora pensa sobre minhas habilidades							

**Apêndice II: Questionário sociodemográfico**

1. Idade: \_\_\_\_\_
2. Sexo biológico:  Masculino  Feminino  Prefiro não responder
3. Escolaridade:  Cursando ensino fundamental  Cursando ensino médio  Ensino médio completo  Cursando ensino superior
4. Estado em que mora: \_\_\_\_\_
5. Modalidade Esportiva: \_\_\_\_\_  
 Pratico com equipe  Pratico Individualmente
- Nível competitivo:  educacional  participação  rendimento
- Participo de competições em nível  municipal  estadual  nacional
- Melhor resultado até hoje com esse treinador: \_\_\_\_\_
6. Tempo de Experiência nesta modalidade: \_\_\_\_\_
7. Prática esse esporte por:  sempre gostei  meus pais que decidiram  outros  
Se colocou outros, especificar: \_\_\_\_\_
8. É o primeiro esporte praticado?  Sim  Não
9. Se respondeu não na pergunta anterior, descreva quais esportes já praticou antes:  
\_\_\_\_\_
10. A quanto tempo treina com esse treinador (ex.: 4 meses; 2 anos e 3 meses)? \_\_\_\_\_
11. Já treinou com outros treinadores?  Sim  Não
12. Se respondeu sim na pergunta anterior, indique com quantos treinadores você já praticou essa modalidade especificamente: \_\_\_\_\_

## Anexos

### **Anexo I: Questionário de Clima Motivacional no Esporte (PMCSQ-2) – versão reduzida**

#### **Questionário de Clima Motivacional no Esporte (PMCSQ-2) – versão reduzida**

Por favor, pense sobre como você tem se sentido jogando em seu time durante esta temporada. O que normalmente tem acontecido? Leia as questões abaixo cuidadosamente e responda cada uma delas de acordo com o que você tem visto no típico ambiente da sua equipe. Naturalmente que percepções variam de pessoa para pessoa, então esteja seguro em usar o tempo que for necessário respondendo as questões abaixo tão honestamente quanto você possa. Circule o número que corresponde ao que melhor representa como você se sente.

Responda de acordo com a escala abaixo:

- (1) – discordo totalmente
- (2) – discordo
- (3) – nem concordo, nem discordo
- (4) – concordo
- (5) – concordo totalmente

#### **NA NOSSA EQUIPE ...**

1. ( ) ...as estrelas da equipe recebem mais atenção do técnico.
2. ( ) ...o técnico elogia os atletas somente quando eles têm um rendimento superior a seus companheiros de equipe.
3. ( ) ...o técnico acha que somente as estrelas do time contribuem para o sucesso da equipe.
4. ( ) ...os atletas são colocados para fora da equipe quando cometem falhas.
5. ( ) ...todos os diferentes níveis de habilidades dos atletas têm papel importante na equipe.
6. ( ) ...os atletas ajudam uns aos outros durante a aprendizagem.
7. ( ) ... o técnico tem seus atletas favoritos.
8. ( ) ...os atletas sentem-se bem sucedidos quando eles melhoram.
9. ( ) ... somente os atletas que são “estrelas” recebem elogio do técnico.
10. ( ) ... cada atleta tem um importante papel na equipe.
11. ( ) ... esforçar-se é recompensador.
12. ( ) ... o técnico encoraja os atletas a ajudarem uns aos outros.
13. ( ) ... o técnico deixa claro quem ele acha que são os melhores atletas.
14. ( ) ... os atletas são incentivados quando têm o rendimento melhor do que os seus companheiros de equipe.
15. ( ) ... o técnico sempre fala que nós devemos tentar fazer o nosso melhor.
16. ( ) ... somente os melhores atletas são notados e observados pelo técnico.
17. ( ) ... os atletas são encorajados a melhorar os seus pontos fracos.
18. ( ) ... o objetivo é melhorarmos a cada partida



## Anexo II: Escala de afetos positivos e negativos (PANAS)

### Escala de Afetos Positivos e Negativos

Esta escala consiste em um número de palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções. Leia cada item e depois marque a resposta adequada no espaço ao lado da palavra. Indique até que ponto você tem se sentido desta forma ultimamente em relação ao esporte que você pratica.

1 = nem um pouco

2 = Um pouco

3 = Moderadamente

4 = Bastante

5 = extremamente

Itens	1	2	3	4	5
1. Aflito					
2. Amável					
3. Amedrontado					
4. Angustiado					
5. Animado					
6. Apaixonado					
7. Determinado					
8. Dinâmico					
9. Entusiasmado					
10. Forte					
11. Humilhado					
12. Incomodado					
13. Inquieto					
14. Inspirado					
15. Irritado					
16. Nervoso					
17. Orgulhoso					
18. Perturbado					
19. Rancoroso					
20. Vigoroso					



## Anexo IV: Questionário de Transferência de Habilidades para Vida (LSTS) – Versão reduzida

### Questionário de Transferência de Habilidades para Vida (LSTS)

Os itens a seguir têm a ver com comportamentos que você poderá ter apreendido ao participar do “nome do programa esportivo”. Estamos interessados em saber quais comportamentos você utiliza por conta do que aprendeu no programa. Sabemos que as pessoas aprendem coisas de vários lugares e situações. Estamos interessados particularmente em comportamentos que você usa por causa da sua participação “no programa”, e não por causa de outras atividades. Faça o seu melhor para se lembrar do quão verdadeiro cada item é para você devido à sua participação no programa. Cada pessoa tem uma experiência diferente, então não existe resposta certa ou errada, você pode ser sincero em sua resposta. Por favor, circule uma das cinco respostas que descrevem quão verdadeira a afirmação é para você.

Sempre pense no programa esportivo quando estiver respondendo aos itens:

- 1 = não é verdadeiro para mim
- 2 = em geral não é verdadeiro para mim
- 3 = as vezes é verdadeiro para mim
- 4 = verdadeiro para mim
- 5 = totalmente verdadeiro para mim

Itens	1	2	3	4	5
1 Eu cumprimento uma pessoa que acabei de conhecer					
2 Eu estabeleço objetivos para alcançar o meu melhor desempenho nas disciplinas escolares					
3 Eu aprendo com pessoas que são diferentes de mim					
4 Eu busco pessoas que são bons exemplos para me ajudar					
5 Eu dou bons conselhos aos meus amigos e amigas					
6 Eu estabeleço metas para obter notas melhores na escola					
7 Eu resolvo um conflito com um(a) amigo(a) pela conversa					
8 Eu procuro pedir ajuda de pessoas que saibam escutar					
9 Eu posso ajudar as pessoas quando elas têm um problema					
10 Quando eu tenho um conflito com (a) amigo(a), eu procuro uma solução que beneficie nós dois/duas					
11 Evito comportamentos que não sejam saudáveis					
12 Eu me dou bem com pessoas que tem uma história de vida diferente da minha					
13 Eu busco ajuda de pessoas que me encorajam					
14 Eu conforto um(a) amigo(a) quando ele(a) está chateado(a)					
15 Eu me apresento para um aluno novo na minha turma					
16 Eu me alimento de forma equilibrada diariamente					
17 Eu aprendi muitas coisas com pessoas com costumes e/ou características diferentes das minhas					
18 Eu procuro pessoas que vão me ajudar a resolver um problema					
19 Eu ajudo os outros escutando os seus problemas					
20 Eu consigo manter uma conversa com adultos					
21 Eu tenho uma atitude positiva quando encontro um desafio na escola					

22	Eu crio um plano para obter melhores notas na escola					
23	Pratico esporte ou exercícios físicos todos os dias					
24	Eu me relaciono bem com pessoas com histórias de vida diferente da minha					
25	Faço perguntas para alguém que acabei de conhecer					
26	Na escola eu penso de maneira positiva mesmo que esteja com dificuldades para aprender					
27	Eu defino metas específicas para melhorar minhas notas na escola					
28	Caso eu discuta com meu irmão ou irmã, tento resolver nossas diferenças através de uma conversa					
29	Escolho alimentos saudáveis para comer					
30	Eu sou paciente e continuo tentando quando estou aprendendo um assunto difícil na escola					
31	Eu resolvo um conflito com meu irmão ou irmã conversando com ele(a)					
32	Quando recebo uma nota ruim, me esforço para melhorar na próxima vez					

**Anexo V: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para Juízes****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – PARA JUÍZES**

Ao clicar em “Concordo” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar do projeto de pesquisa denominado “Escala de Liderança Transformacional no Esporte: Construção e Evidências de Validade”, sob a responsabilidade da pesquisadora Tatiana Cristina Henrique Vieira, do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, da Universidade São Francisco.

1. Tem como um dos objetivos da pesquisa, construir um instrumento de medida da Liderança Transformacional no esporte, bem como estimar a evidência de validade com base na estrutura interna e precisão.
2. Esta pesquisa terá início a partir da participação dos profissionais de psicologia com experiência em avaliação psicológica e a possibilidade de buscar evidências de validade de construto pela avaliação dos juízes. Por esse motivo, sua participação está sendo solicitada. É necessário que você analise cada item e tente avaliá-lo a respeito da clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica, indicando o nível de adequação das alternativas de respostas: pouquíssima, pouca, média, muita ou muitíssima. Este procedimento tem objetivo de auxiliar a pesquisadora na construção dos itens, além de deixar mais compreensível para a população alvo. Assim, as informações obtidas serão utilizadas durante o processo de construção da escala de maneira geral. A duração aproximada deste processo de análise é 30 minutos, sendo o mesmo previamente agendado, respeitando-se o tempo livre do profissional.
3. Saiba que sua participação nesta pesquisa é totalmente voluntária, não havendo nenhuma remuneração por ela. Se você aceitar participar, saiba que você é totalmente livre para abandoná-la a qualquer momento. Além disto, você poderá solicitar que se retire dela qualquer contribuição que você já tenha prestado.

4. A divulgação do trabalho terá finalidade acadêmica, esperando contribuir para desenvolvimento de um teste que ajude os psicólogos a realizarem diagnósticos mais rápidos e precisos. Se você tiver dúvidas durante sua participação na pesquisa, ou mesmo depois dela ter se encerrado, poderá entrar em contato para esclarecê-la com a pesquisadora, pelo telefone: (15) 99669-4486. Dúvidas de natureza ética deverão ser solucionadas junto ao Comitê de Ética em Pesquisas da Universidade São Francisco. Você pode entrar em contato com o **Comitê de Ética pelo telefone (11) 2454-8981, e-mail: [comitê.etica@saofrancisco.edu.br](mailto:comitê.etica@saofrancisco.edu.br)** ou diretamente no endereço: Av. São Francisco de Assis, nº 218, cidade Universitária, CEP: 12916-900, Bragança Paulista/São Paulo.
- o Declaro que li e concordo em participar.
  - o Declaro que li e não concordo em participar.

**Anexo VI:** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para menores de 18 anos (Estudo Piloto)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – Para menores de 18 anos (Estudo Piloto)**

**Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e Evidências de Validade**

Eu, responsável legal do(a) participante, dou meu consentimento livre e esclarecido para que ele(a) participe como voluntário do estudo piloto do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Tatiana Cristina Henrique Vieira, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof.º Dr. ° Evandro Morais Peixoto.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. A pesquisa tem como um dos objetivos, construir um instrumento de medida para a Liderança Transformacional no esporte. Dessa forma, o estudo piloto tem o objetivo de fazer a aplicação da escala construída com um pequeno número de jovens, com intuito de verificar se a construção condiz com o vocabulário destes indivíduos.
2. Durante o estudo serão aplicados o questionário sociodemográfico e a Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE);
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
4. A resposta a este instrumento não causa riscos conhecidos à sua saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento sua participação na pesquisa, bem como ele estará livre para interromper a sua participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
  7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, situado à Av. São Francisco de Assis, nº 218, Cidade Universitária, CEP: 12916-900, Bragança Paulista/São Paulo, para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 24548981; e e-mail: [comitê.etica@saofrancisco.edu.br](mailto:comitê.etica@saofrancisco.edu.br).
  8. Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Tatiana Cristina Henrique Vieira, sempre que julgar necessário pelo e-mail [tatiana.vieira@mail.usf.edu.br](mailto:tatiana.vieira@mail.usf.edu.br).
- 
- o Eu, responsável legal do(a) participante, declaro que li e concordo com sua participação.
  - o Eu, responsável legal do(a) participante, declaro que li e não concordo em sua participação.



**Anexo VII:** Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE) – Para menores de 18 anos (Estudo Piloto)

**TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE) – Para menores de 18 anos (Estudo Piloto)**

**Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e Evidências de Validade**

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar do estudo piloto da pesquisa “Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e Evidências de Validade”. Neste estudo temos o objetivo de avaliar se a Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE) está de acordo com a linguagem do público-alvo da pesquisa, ou seja, jovens de 12 a 24 anos. Surgindo dúvidas sobre alguma palavra, será solicitado a sugestão de uma substituta para que possa ser compreensível por todos.

Para participar deste estudo você precisará responder instrumentos com questões referentes a cada uma das dimensões da Liderança Transformacional (Influência Idealizada, Motivação Inspiracional, Estímulo Intelectual e Consideração Individualizada), Afetos Positivos e Afetos Negativos, clima motivacional no esporte, Transferência de habilidades para a vida, Satisfação do atleta com a liderança e informações sobre seus dados pessoais. Você foi escolhido(a) para participar porque ajudará a entender mais sobre estas questões.

Você será esclarecido(a) em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. Para participar deste estudo, o seu responsável deverá autorizar. Você (ou o seu responsável) poderá retirar o consentimento ou interromper a sua participação a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo. A sua participação é voluntária e os pesquisadores garantem que irão tratar a sua identidade e seus dados com padrões de sigilo.

Eu, fui informado(a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações, e

o meu responsável poderá modificar a decisão de participar se assim o desejar. Tendo o consentimento do meu responsável, declaro que concordo em participar deste estudo.

- o Eu declaro que li e concordo em participar.
- o Eu declaro que li e não concordo em participar.

**Anexo VIII:** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para maiores de 18 anos (Estudo Piloto)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – Para maiores de 18 anos (Estudo Piloto)**

**Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e Evidências de Validade**

Ao clicar em “Concordo” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Tatiana Cristina Henrique Vieira do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof.º Dr.º Evandro Morais Peixoto.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. A pesquisa tem como um dos objetivos, construir um instrumento de medida para a Liderança Transformacional no esporte. Dessa forma, o estudo piloto tem o objetivo de fazer a aplicação da escala construída com um pequeno número de jovens, com intuito de verificar se a construção condiz com o vocabulário destes indivíduos.
2. Durante o estudo serão aplicados o questionário sociodemográfico e a Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE);
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
4. A resposta a este instrumento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
  7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, situado à Av. São Francisco de Assis, nº 218, cidade Universitária, CEP: 12916-900, Bragança Paulista/São Paulo, para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 24548981; e e-mail: [comitê.etica@saofrancisco.edu.br](mailto:comitê.etica@saofrancisco.edu.br).
  8. Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Tatiana Cristina Henrique Vieira, sempre que julgar necessário pelo e-mail [tatiana.vieira@mail.usf.edu.br](mailto:tatiana.vieira@mail.usf.edu.br).
- 
- o Declaro ter 18 anos ou mais de idade e desejo participar da pesquisa.
  - o Não tenho 18 anos ou mais de idade ou não desejo participar da pesquisa.

**Anexo IX:** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para menores de 18 anos  
(Estudo 2: Evidências de Validade de Conteúdo)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – Para menores de 18 anos** (Estudo 2: Evidências de Validade de Conteúdo)

**Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e Evidências de Validade**

Eu, responsável legal do(a) participante, dou meu consentimento livre e esclarecido para que ele(a) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Tatiana Cristina Henrique Vieira, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof.º Dr.º Evandro Morais Peixoto.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo da pesquisa é construir um instrumento para avaliar a Liderança Transformacional no esporte.
2. Durante o estudo serão aplicados quatro instrumentos, sendo eles: Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE), Escala Afetos Positivos e Negativos, Questionário de Clima Motivacional Percebido no Esporte, Transferência de Habilidades para a vida (LSTS), Satisfação do atleta com a liderança, além do questionário sociodemográfico.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
4. A resposta a este instrumento não causa riscos conhecidos à sua saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.

5. Estou livre para interromper a qualquer momento sua participação na pesquisa, bem como ele estará livre para interromper a sua participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;
  6. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
  7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, situado à Av. São Francisco de Assis, nº 218, Cidade Universitária, CEP: 12916-900, Bragança Paulista/São Paulo, para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 24548981; e e-mail: [comitê.etica@saofrancisco.edu.br](mailto:comitê.etica@saofrancisco.edu.br).
  8. Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Tatiana Cristina Henrique Vieira, sempre que julgar necessário pelo e-mail [tatiana.vieira@mail.usf.edu.br](mailto:tatiana.vieira@mail.usf.edu.br).
- 
- o Eu, responsável legal do(a) participante, declaro que li e concordo com sua participação.
  - o Eu, responsável legal do(a) participante, declaro que li e não concordo com sua participação.

**Anexo X:** Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE) – Para menores de 18 anos  
(Estudo 2: Evidências de Validade de Conteúdo)

**TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE) – Para menores de  
18 anos (Estudo 2: Evidências de Validade de Conteúdo)  
Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e  
Evidências de Validade**

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e Evidências de Validade”. Neste estudo temos o objetivo de construir um instrumento para avaliar a Liderança Transformacional no esporte (ELTE).

Para participar deste estudo você precisará responder instrumentos com questões referentes a cada uma das dimensões da Liderança Transformacional (Influência Idealizada, Motivação Inspiracional, Estímulo Intelectual e Consideração Individualizada), Afetos Positivos e Afetos Negativos, clima motivacional no esporte, Transferência de habilidades para a vida, Satisfação do atleta com a liderança e informações sobre seus dados pessoais. Você foi escolhido(a) para participar porque ajudará a entender mais sobre estas questões.

Você será esclarecido(a) em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. Para participar deste estudo, o seu responsável deverá autorizar. Você (ou o seu responsável) poderá retirar o consentimento ou interromper a sua participação a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo. A sua participação é voluntária e os pesquisadores garantem que irão tratar a sua identidade e seus dados com padrões de sigilo.

Eu, fui informado(a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações, e o meu responsável poderá modificar a decisão de participar se assim o desejar. Tendo o consentimento do meu responsável, declaro que concordo em participar deste estudo.

- o Eu declaro que li e concordo em participar.
- o Eu declaro que li e não concordo em participar.



**Anexo XI:** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Para maiores de 18 anos  
(Estudo 2: Evidências de Validade de Conteúdo)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – Para maiores  
de 18 anos (Estudo 2: Evidências de Validade de Conteúdo)**

**Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE): Construção e  
Evidências de Validade**

Ao clicar em “Concordo” abaixo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Tatiana Cristina Henrique Vieira, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, sob orientação do Prof.º Dr.º Evandro Morais Peixoto.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo da pesquisa é construir um instrumento para avaliar a Liderança Transformacional no esporte.
2. Durante o estudo serão aplicados quatro instrumentos, sendo eles: Escala de Liderança Transformacional no esporte (ELTE), Escala Afetos Positivos e Negativos, Questionário de Clima Motivacional Percebido no Esporte, Transferência de Habilidades para a vida (LSTS), Satisfação do atleta com a liderança, além do questionário sociodemográfico.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa;
4. A resposta a este instrumento não causa riscos conhecidos à sua saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, não havendo qualquer prejuízo decorrente da decisão;

6. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
  7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, situado à Av. São Francisco de Assis, nº 218, Cidade Universitária, CEP: 12916-900, Bragança Paulista/São Paulo, para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 24548981; e e-mail: [comitê.etica@saofrancisco.edu.br](mailto:comitê.etica@saofrancisco.edu.br).
  8. Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Tatiana Cristina Henrique Vieira, sempre que julgar necessário pelo e-mail [tatiana.vieira@mail.usf.edu.br](mailto:tatiana.vieira@mail.usf.edu.br).
- 
- o Declaro ter 18 anos ou mais de idade e desejo participar da pesquisa.
  - o Não tenho 18 anos ou mais de idade ou não desejo participar da pesquisa.