

ÍNDICE

1. Pertinência do estudo	3-5
2. Enquadramento Teórico	6-10
2.1 Revisão do estudo no âmbito da temática	6-10
Objetivos e Hipóteses	11
3.1 Objetivo	11
3.2 Hipóteses	11
4. Metodologia	12-17
4.1 Participantes	12
4.2 Instrumentos	12-15
4.3 Procedimentos	15
4.4 Tratamento Estatístico	16-17
4.4.1 Missing Values	16
4.4.2 Teste de Normalidade	16
4.4.3 Nível de Análise	17
5. Apresentação dos resultados	18-28
5.1 Análise da Evolução Temporal	18-19
5.2 Correlações entre variáveis (2ª e 3ª Hipóteses em estudo)	20-23
5.3 Regressões entre variáveis (previsão de mudanças do Clima Motivacional na Coesão, eficácia e otimismo)	23-28
5.3.1 Tabela das regressões das variáveis IG-T, AIG-T, Eficácia Coletiva total	23-28
6. Discussão dos Resultados	29-31
7. Referencias Bibliográficas	32-36

ÍNDICE DE TABELAS

I. Tabela da Estatística Descritiva para as variáveis do Clima Motivacional, Coesão de Grupo, Eficácia Coletiva, Eficácia Coletiva Total e Otimismo no Tempo 1 e Tempo 2 (dois momentos de avaliação)

II. Tabela da Consistência Interna e Correlações entre o Clima Motivacional, Coesão de Grupo, Eficácia Coletiva e Otimismo no Tempo 1

III. Tabela da Consistência Interna e Correlações entre o Clima Motivacional,

IV. Coesão de Grupo, Eficácia Coletiva e Otimismo no Tempo 2

V. Regressão da Variável IG-T (Integração no Grupo-Tarefa) n Tempo 1 e Tempo 2

VI. Regressão da Variável AIG-T (Atração Individual do Grupo-Tarefa) no Tempo 1 e Tempo 2

VII. Regressão da Variável Eficácia Coletiva Total no Tempo 1 e Tempo 2

VII. Anexos Tabela ANOVA

Resumo

Na área da dinâmica de grupo no contexto de modalidades de coletivas, evidenciaram a importância das variáveis clima motivacional, eficácia coletiva, coesão (e.g. Carron, Wheeler e Stevens, 2002). Desta forma a coesão e a eficácia coletiva são entendidas como cognições sociais resultantes do processo de seleção e integração pessoal da informação proveniente do com o grupo. Por outro lado o clima motivacional proporcionado pelo treinador (ego versus tarefa) irá desenvolver uma atmosfera que se relaciona com as variáveis do grupo. Recentemente Magyar, Feltz, e Simpson, (2004) concluem que a relação entre o clima motivacional e a eficácia coletiva facilitaria a percepção de controle no ambiente e na eficácia, colocando objetivos mais desafiadores e contribuindo para uma disposição otimista para a construção do bem-estar, nas dificuldades.

Abstract

In the area of group dynamics in the context of team sports, highlighted the importance of motivational climate variables, collective efficacy, cohesion (eg Carron, Wheeler and Stevens, 2002). Thus cohesion and collective efficacy are understood as social cognitions resulting from the selection process and personal integration of information coming from the group. Moreover motivational climate provided by the manager (ego versus task) will develop an atmosphere that relates the variables group. Recently Magyar, Feltz and Simpson (2004) conclude that the relationship between the motivational climate and collective control efficacy facilitate the perception of the environment and effectively putting more challenging goals and contributing to an optimistic provision for the construction of well-be in difficulties.

1. PERTINÊNCIA DO ESTUDO

A motivação é um dos construtos mais discutidos na Psicologia, tanto em estudos científicos como em interpretações do senso comum. Deci e Ryan (1985) resumem de forma sucinta que a motivação refere-se ao "porquê" da questão do comportamento. Este propôs uma definição simplista mas mostra realmente o motivo que nos leva a fazer alguma coisa: "Por que fazemos o que fazemos".

De acordo com Carron, Brawley, e Widmeyer (1998), a coesão é "um processo dinâmico que se reflete na tendência de um grupo para ficar junto e permanecerem unidos na busca dos seus objetivos instrumentais e / ou para a satisfação das necessidades afectivas " (p. 213). Com esta definição Carron, Brawley e Widmeyer (1985) avançaram para um modelo conceitual para a coesão que distinguiu dois tipos predominantes de cognições: a primeira refere-se à percepção de um indivíduo para a atração no grupo, que assume a designação de Integração do Grupo (IG) e a segunda diz respeito à percepção de um indivíduo no grupo como um todo, com a designação de Atrações Individuais em relação ao Grupo (AIG).

A IG representa a proximidade, semelhança e ligação dentro do grupo como um todo. As AIG representam a interação dos vários motivos que levam o indivíduo a permanecer no grupo. Estas duas categorias quando relacionadas com as tarefas de grupo e com os aspetos sociais do mesmo. O questionário é baseado neste modelo de 4 dimensões: Atração Individual para o Grupo em relação aos Aspetos Sociais (AIG-S), indicam os sentimentos dos membros da equipa sobre a atração que sentem para o grupo quando este é visto como uma unidade social com as respetivas interações sociais; a Atração Individual para o Grupo em relação à Tarefa (AIG-T), refletem os sentimentos dos atletas do grupo em relação à produtividade do mesmo e aos objetivos e pretensões do grupo; a Integração do Grupo em relação aos aspetos Sociais (IG-S), transmite a percepção individual do membro da equipa sobre aspetos sociais existentes no grupo, que podem originar semelhança ou aproximação e por último, a Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG-T), reflete a percepção individual que cada membro tem em relação ao grupo como um todo, tendo em conta as tarefas que implicam semelhança e/ou aproximação.

Relativamente à eficácia coletiva a sua conceptualização foi proposta pela primeira vez por Bandura (1986, 1997) como uma extensão da teoria da auto-eficácia, uma vez que muitas das atividades humanas exigem interação entre as pessoas. Zaccaro, Blair, Peterson e Zazanis (1995) definiram eficácia coletiva como " um senso de

competência coletiva compartilhada entre os indivíduos na atribuição, na coordenação dos seus recursos em uma resposta concertada para o sucesso às várias situações específicas" (p. 309). Por outro lado Bandura (1997) define a auto-eficácia como a crença do indivíduo nas suas capacidades para organizar e executar uma tarefa específica com sucesso. Sendo assim podemos distinguir alguns tipos de eficácia relacionadas ao contexto do desporto (Beauchamp, 2007), dos quais se destacam a eficácia percebida pelo treinador e pelos jogadores, a auto-eficácia e eficácia coletiva.

A eficácia percebida pelo treinador é entendida como a valorização que este tem em relação às capacidades e habilidades de cada jogador para o desenvolvimento das ações do jogo (Chase, Lirg & Feltz 1997), enquanto a eficácia percebida pelos seus jogadores é a crença de que estes possuem sobre os recursos dos seus colegas de forma a atingir os objetivos presentes no desporto ao qual está inserido. Por último a eficácia coletiva é definida como as crenças compartilhadas do grupo sobre o conjunto de suas capacidades para organizar e executar as ações necessárias para a produção de determinados objetivos (Bandura, 1997).

Bandura (1990, 1997) sugeriu que esta construção tem implicações importantes para as equipas, porque devem afetar as escolhas da equipa, o esforço, a persistência e o desempenho principalmente em desportos em que a interação e a interdependência são necessárias para alcançar o sucesso da tarefa (por exemplo, basquetebol). A grande parte dos estudos que investigaram a relação entre a coesão e a eficácia coletiva, mostraram que os jogadores que perceberam uma maior coesão dentro das suas equipas desenvolvem percepções mais fortes de eficácia coletiva do grupo (Heuze, Sarrazin, Masiero, Rainbault & Thomas 2006).

No que diz respeito em relação à coesão e o desempenho/performance, os primeiros resultados foram bastante inconclusivos e não muito constante uma vez que vários estudos confirmaram a existência de relações negativas e também relações positivas (Carron 1977, Williams e Hacker, 1982).

Em relação ao clima motivacional no desporto, existem várias teorias sociais e ambientais que influenciam a motivação dos atletas no desporto. A Teoria dos Objetivos de Realização (AGT) perspectiva de (Ames, 1992) tem sido um dos contextos mais utilizados nas realizações conceituais, como a escola e os quadros para estudar a motivação no desporto. É um desenho a partir de uma visão sócio-cognitiva da motivação, a realização dos objetivo teóricos argumentam que as variações compreensão do investimento comportamental, desempenho, bem-estar psicológico, e as respostas afetivas em contextos de realização requer estudar os critérios que os

indivíduos utilizam para julgar a competência e sucesso. A AGT incide sobre os dois objetivos de realização individual e do contexto ou objetivo estruturas sociais que formam esses objetivos individuais (Ames, 1992). Fundamentada na AGT, dois climas principais foram identificados que refletem o trabalho de Ames (Ames, 1992). Um clima maestria é percebido quando os membros da equipa são direcionados para o auto-aperfeiçoamento, o treinador ou o pai enfatiza o aprendizado e progresso pessoal, o esforço é recompensado, os erros são vistos como parte da aprendizagem. Em contraste, um clima ego é aquele que incentiva a comparação inter-individual e onde os erros são punidos e alta capacidade normativa é recompensado.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 REVISÃO DE ESTUDOS NO ÂMBITO DA TEMÁTICA

No que diz respeito a esta temática, existem vários estudos que analisaram estas temáticas a nível desportivo. Heuze, Raimbault & Fontayne (2006), realizaram um estudo em que o principal objetivo deste foi analisar os efeitos de mediação nas relações entre coesão, eficácia e desempenho em equipas profissionais de basquetebol, já o segundo objetivo era examinar as correlações de eficácia coletiva num desporto profissional.

Participaram no estudo 154 jogadores de basquetebol masculino de 17 equipas envolvidas na primeira divisão ou na segunda de uma liga profissional. Desta amostra de 154 jogadores, 105 eram franceses, 34 eram norte-americanos e 15 eram de outros países europeus. Estes jogadores utilizaram a versão francesa e inglesa dos questionários sobre a coesão e a eficácia coletiva. As respostas dos cinco atletas europeus foram desconsideradas: eles completaram uma versão francesa dos questionários, sem qualquer indicação de que eles entendiam francês escrito. Na amostra final, as equipas eram compostas de 11 a 56% de jogadores estrangeiros. Dentro de cada grupo, a taxa de participação variou 55 a 100% (cinco equipas). Os resultados revelaram a existência de relações positivas entre três dimensões da coesão (ou seja, atrações individuais para o grupo-tarefa, grupo de integração-tarefa, grupo integração-social) e eficácia coletiva.

Num outro estudo de Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault e Thomas (2006), o objetivo principal foi analisar as relações de clima motivacional percebido para a coesão e eficácia coletiva em equipas femininas de elite. Participaram no estudo 124 atletas nas modalidades de basquetebol e andebol em que foram estudadas em diferentes tempos (T1, T2). Estas relações foram examinadas a um nível individual ao longo do tempo recorrendo às medidas de clima motivacional percebido, coesão e eficácia coletiva. Os resultados do estudo revelaram que a combinação de elevadas perceções de um ego-envolvimento, mas baixa perceção de um clima-tarefa foram associados a uma baixa perceção de coesão tarefa na primeira parte (T1). Elevada perceção de um clima-tarefa, mas uma baixa perceção de um ego-envolvimento foram associados a perceções mais elevadas de coesão de tarefa e eficácia coletiva no segundo tempo (T2). Além disso a

baixa percepção de um ego-envolvimento e moderadamente baixas as percepções de um clima-tarefa estavam associados a altas percepções de coesão social na segunda parte.

No seguinte estudo de Martínez, Guillén e Feltz (2011), o principal objetivo deste era analisar as propriedades psicométricas da versão em espanhol do Questionário de Eficácia Coletiva em Desporto (CEQS). Participaram no estudo 312 atletas (167 homens e 145 mulheres) de Espanha, com uma idade média de 24,09 anos, de várias modalidades.

Em relação aos resultados deste estudo encontraram pontuações aceitáveis no coeficiente alfa, confirmando que o instrumento CESQ é eficaz. Finalmente, encontrou-se suporte preliminar para a validade de construto de CESQ, uma evidência suficiente para justificar o uso do CESQ para medir a eficácia coletiva em atletas espanhóis. Com o objetivo de determinar a validade de construto e a validade do CEQS, foram utilizados as subescalas GEQ. Este instrumento foi utilizado para medir a outra característica de grupos semelhantes, como por exemplo a coesão do grupo. Os resultados da análise de correlação entre as CEQS e as subescalas GEQ indicaram a existência de elevadas relações entre ambos.

No último estudo, Leo, Sánchez, Amado e Calvo (2009), realizaram um estudo que tinha como objetivo medir as relações entre os climas motivacionais criadas pelos treinadores em relação ao compromisso dos jovens participantes no desporto. A amostra era constituída por 285 jogadores de basquetebol masculino e feminino, entre os 11 os 16 anos de idade com uma média de 12,87 anos e um desvio padrão de 1,21 anos.

Em relação aos instrumentos e ao procedimento, para se perceber o clima motivacional dos treinadores utilizou-se o questionário do clima motivacional percebido no desporto (PMCSQ-2: Newton, Duda, & Yin, 2000) e também o questionário do Compromisso no Desporto (SCQ: Scanlan, Simons, Carpenter, Schmidt, & Keeler, 1993) para avaliar esse mesmo Compromisso. Para a obtenção dos dados, pediram a permissão dos encarregados de educação para participarem no estudo. Usaram o programa estatístico SPSS versão 15.0 para examinar os resultados.

Em relação à análise dos dados deste estudo mostram que a percepção de um clima motivacional criado pelo treinador teve uma influência sobre os atletas no compromisso em desporto e a percepção de um clima criado pelo treinador promoveu uma maior satisfação, comprometimento, envolvimento e investimento pessoal por parte dos atletas. Isto foi confirmado por Boixadós, Cruz, Torregrosa e Valiente (2004) em vários

estudos realizados, que estes ambientes de aprendizagem geram prazer, satisfação e afeto positivo.

Por outro lado este clima de desempenho criado pelo treinador pode levar ao aparecimento de efeitos contrários, ou seja, podem aumentar o comportamento de evasão (Cervelló, Santos-Rosa, Calvo, Jiménez & Iglésias 2007).

Na última década houve um desenvolvimento de quatro novas ferramentas de medição para a coesão criadas para os mais antigos grupos de exercício adultos (Physical Activity Questionnaire; PAGEQ; Estabrooks & Carron, 2000), as equipas de desporto na França (Questionário sur l'Ambiance du Groupe; QAG ; Heuze & Fontayne, 2002), ambientes de jovens (idades 13-17; Youth Sport Environment Questionnaire ;YSEQ; Eys, Loughhead, Bray, e Carron, 2009), e grupo de criança (com idades entre 9-12; Child Sport Cohesion Questionnaire; CSCQ ; Martin, Carron, Eys, & Loughhead, 2012).

Embora o desenvolvimento destes questionários fornece aos pesquisadores a capacidade de avaliar a coesão em uma ampla gama de populações, um desenvolvimento particularmente significativo foi destacada por meio do trabalho com o YSEQ e o CSCQ. Especificamente, as respostas fornecidas pelas crianças e jovens sobre estes questionários, não fez distinção entre as percepções de integração de um grupo e suas atrações para o grupo. Como tal, ao invés do modelo quadridimensional descrito anteriormente, estes questionários avaliam a coesão como um constructo bidimensional - tarefa e de coesão social (Eys et al, 2009; Martin et al, 2012).

Um segundo desenvolvimento que merece discussão diz respeito à natureza temporal da coesão. A construção acredita-se que geralmente tende a ser dinâmica (por exemplo, Burke, Carron, & Shapcott, 2008) o que significa que o grau em que os membros percebem que os seus grupos são coesos não é estável ao longo do tempo.

Dunlop, Falk, e Beauchamp (2012) argumentaram recentemente que o dinamismo da coesão continua a ser praticamente não testado, e, posteriormente, se propôs a avaliar a natureza "dinâmico" da coesão em exercício de grupo de adultos. Os seus resultados indicaram que, embora a coesão social parecia ser dinâmica (que mudou significativamente ao longo do tempo), a coesão tarefa não o fez, conquanto este estudo foi realizado com grupos de exercício, a sua relevância para o contexto do desporto é evidente.

Um terceiro desenvolvimento na literatura da coesão é uma extensão da relação estabelecida para o desempenho de coesão (Carron, Colman, Wheeler, & Stevens, 2002). Especificamente, numa meta-análise realizada por Carron et al. (2002), os autores

encontraram um moderado-elevado relacionamento entre a coesão e desempenho. Os resultados também indicaram que o tipo de desporto (interativo vs. ativo), o nível de competição (amador para profissional), e do tipo de coesão (tarefa vs. sociais) não moderam a relação de coesão para o desempenho.

Como tal, Eys et al. (2014) realizaram uma investigação qualitativa para entender melhor as diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito à relação de coesão para o desempenho. Para realizar essa tarefa, treinadores masculinos e femininos canadenses e alemães com vasta experiência foram recrutados para participar em entrevistas semi-estruturadas. Os seus resultados estão de acordo com aqueles de Carron et al. (2002) no que diz respeito à relevância da relação coesão nos resultados para ambos os sexos, mas também a maior importância do relacionamento para as mulheres, em comparação com os homens. Além disso, os resultados sugerem a possibilidade de outras duas diferenças de género em termos de tipo e direcção da relação. Especificamente, os treinadores destacaram que a coesão social (vs. coesão tarefa) pode ser mais relevante para o desempenho no sexo feminino. Além disso, no que se refere à direcção da relação, treinadores sugerem que a força da relação da coesão para o desempenho seria maior para os homens (por exemplo, o desempenho leva à coesão), mas mais forte no sentido oposto para as mulheres (isto é, a coesão leva à performance).

Num outro estudo, o principal objetivo do estudo é analisar a evolução da percepção dos jogadores da coesão e eficácia ao longo da temporada e sua relação com as expectativas de sucesso. Relativamente aos participantes esta amostra compreendeu 265 jogadores de futebol do sexo masculino, com idade entre 15 e 19 anos ($M = 16,96$, $DP = 0,76$). Todos os jogadores que formavam a amostra pertenciam às 15 equipas federadas que constituíam o grupo XI do Sub18 National League, e cada participante realizou um cartão federativo com seus dados pessoais e desportivos.

A amostra final foi constituída por 146 jogadores que completaram os questionários no início e no final da temporada, e os jogadores que não completaram as duas medidas, ou que eles tinham terminado em equipas diferentes (devido a uma possível mudança durante o temporada) foram eliminados. No que diz respeito aos procedimentos o estudo foi realizado através de uma metodologia de correlação, com um projeto longitudinal de análise evolutiva que consistiu de duas medições em dois pontos diferentes no tempo, analisando uma subpopulação ou grupo específico em todo o intervalo de tempo.

Em relação aos resultados, os mais notáveis mostraram que jogadores cujas expectativas não correspondem ao desempenho final da equipa vão experimentar uma evolução negativa dos seus níveis de percepção de coesão e eficácia, ao passo que os jogadores cujas expectativas no início da partida temporada com desempenho final da equipa. A principal conclusão do estudo é que os treinadores e psicólogos do desporto deve tentar esclarecer os objetivos básicos da temporada aos jogadores para criar expectativas que correspondem ao que se espera da equipa, a classificação que manterão o seu grau de percepção de coesão e eficácia.

Watson e Chemers (1998) avaliaram 28 membros de uma equipa de basquetebol intercolegial masculinos e femininos relativamente às suas crenças coletivas, auto-eficácia e otimismo. Os capitães de equipa, ou outros líderes da equipa, também foram convidados a avaliar a sua confiança na liderança. As medidas foram tomadas antes de a temporada começar e antes do jogo de pós-temporada. O anterior desempenho da equipa (registro de perda-ganho do ano passado), os desempenhos individuais e as avaliações feitas pelos membros da equipa também foram examinados.

Antes da temporada, os jogadores que tiveram valores elevados de otimismo também apresentaram maiores crenças na eficácia coletiva. No final da época desportiva, esta relação não era aparente. Além disso, no início da temporada, a eficácia coletiva e a auto-eficácia foram relacionadas positivamente, mas apenas para equipas com elevada auto-eficácia. As equipas com baixa auto-eficácia apresentam uma correlação negativa entre a eficácia coletiva e auto-eficácia. No entanto, no final da temporada, esta relação era positiva, ou seja, a eficácia coletiva do início da temporada previu a eficácia coletiva do final da temporada.

Por fim, a avaliação do líder estava positivamente relacionada com a eficácia coletiva, mas mais ainda para as equipas que não obtiveram sucesso na temporada anterior; em equipas anteriormente sem sucesso, os jogadores que acreditavam que eles tinham líderes eficazes estavam mais confiantes nas suas equipas. Esta última conclusão é especialmente relevante para os treinadores que encontram equipas perdedoras. Se as habilidades de liderança são evidentes para os seus encargos, podem ser também o aumento da eficácia coletiva de suas equipas.

3. OBJETIVOS E HIPÓTESES

3.1 OBJETIVO

O tema da dissertação é a “Relação entre o Clima Motivacional e a coesão, eficácia coletiva e otimismo ao longo da época desportiva em equipas de futsal.”. Assim sendo, os objetivos desta investigação são:

1º objetivo: estudar a relação entre o clima motivacional e coesão e a eficácia coletiva e o otimismo em equipas de futsal, de forma, a verificar se existe relação entre as variáveis referidas na modalidade estudada.

2º objetivo: Conhecer a dinâmica das equipas em termos de clima motivacional, eficácia coletiva, otimismo e coesão ao longo da época desportiva, ao ponto de perceber se existe algum tipo de evolução.

3.2 HIPÓTESES

Após os objetivos previamente definidos, desejamos analisar as seguintes hipóteses:

H1 = Existe diferença estatística e significativamente positivas do primeiro momento de avaliação (t1) para o segundo momento de avaliação (t2) nas variáveis em estudo

H2 = Existe correlação estatística e significativamente negativa entre o clima motivacional orientado para o ego e as variáveis AIG-T (Atração individual para o grupo-tarefa), IG-T (Integração individual para o grupo-tarefa) e a eficácia coletiva e otimismo;

H3 = Existe correlação significativamente positiva entre o clima motivacional orientado para a tarefa, a eficácia coletiva, otimismo e a coesão;

a) No primeiro momento de avaliação (t1)

b) No segundo momento de avaliação (t2)

H4 = O Clima Motivacional no tempo 1 preditor das variáveis mostrando as diferenças para o tempo 2

4. METODOLOGIA

4.1 PARTICIPANTES

Participaram neste estudo 101 atletas do sexo masculino, praticantes da modalidade de futsal, da região de Aveiro, com idades compreendidas entre os 14 e os 19 anos de idade (M= 16.47 e DP= 1.53), pertencendo a quatro equipas.

Estes 101 atletas estão divididos em iniciados (n=34), em juvenis (n=24) e juniores (n=43). Relativamente aos anos de prática da modalidade os jovens apresentam entre 1 e 11 anos (M= 4.25; DP=2.5). No que diz respeito ao número de treinos, treinam entre 2 a 4 vezes (M=2.73; DP=0.48).

4.2 INSTRUMENTOS

Clima Motivacional. O clima motivacional foi avaliado através do Motivational Climate Scale for Youth Sports (MCSYS) (Smith, et al 2008), da versão portuguesa de Borrego, Cid e Silva (2010) para aceder ao clima motivacional em jovens atletas. A versão original é constituída por 12 itens, agrupados em 2 dimensões: Ego (6itens e.g.: “O treinador diz que devemos ser melhores que os nosso colegas de equipa.”); Tarefa (6itens e.g.: “O treinador diz-nos que dar o nosso melhor é o mais importante”). Os atletas respondem numa escala de cinco pontos, ‘Nada verdade (1) a ‘Totalmente verdade (5).

Relativamente ao alfa de Cronbach na dimensão Ego no t1 apresentou $\alpha=0.69$, e no t2 apresentou $\alpha=0.74$. Já na dimensão Tarefa no t1 apresentou $\alpha=0.61$, e no t2 apresentou $\alpha=0.64$, sendo que estes fatores apresentam uma consistência interna aceitável ($\alpha \geq 0.70$, Nunally).

Eficácia Coletiva. Para avaliação da eficácia coletiva iremos recorrer á versão preliminar da adaptação para português do Collective Efficacy Questionnaire for sports (CEQS), elaborado por Short, Feltz e Sullivan (2005). O instrumento é constituído por uma escala de 0 a 10 que classifica as respostas de “falta de confiança em tudo” a “absoluta confiança em tudo”. As instruções iniciais refletem a confiança da capacidade da equipa, quando confrontado com a situação de competir no futuro próximo (“... até que ponto a sua equipa acredita nas suas habilidades, quando confrontado com um jogo ou competição...”). Este questionário possui uma estrutura interna em cinco fatores

(esforço, a capacidade, a unidade, a persistência e a preparação) formados por quatro itens cada. Estes itens eram escritos de forma clara afirmando: «Eu posso fazer» refletindo a habilidade de julgamento, de acordo com as recomendações por Bandura (2006). Os autores definiram, 5 dimensões diferentes. A primeira dimensão é a “Persistência”, que engloba 4 itens (e.g. (o nível de confiança da equipa na capacidade de jogar/trabalhar sob pressão)), a segunda dimensão é a “Preparação”, esta segunda dimensão engloba os 4 itens (e.g. 12 (o nível de confiança da equipa na capacidade de se preparar mentalmente para esta competição), a terceira dimensão, “Unidade” é constituída também por 4 itens (e.g. (o nível de confiança da equipa na capacidade de ser unida), a quarta dimensão, é denominada por “Habilidade” é constituída também por 4 itens (e.g. (o nível de confiança da equipa na capacidade de mostrar mais habilidade/capacidade que a outra equipa), por fim, a quinta e última dimensão, é o “Esforço”, e abrange também 4 dos itens (e.g. o nível de confiança da equipa na capacidade de demonstrar uma fair play/ética de trabalho forte).

Sendo que este questionário é constituído por 20 itens igualmente repartidos pelas cinco dimensões. As respostas são dadas numa escala de Likert de 0 a 10 em que 0 significa “Nada Confiante” e 10 “Completamente Confiante”. Neste trabalho será utilizada versão para português do questionário em cima referido, ou seja, Questionário de Eficácia Coletiva para Desportistas.

Na dimensão “Habilidade” no t1 apresenta um alfa de Cronbach $\alpha=.90$, enquanto no t2 apresenta um alfa $\alpha=.91$; na dimensão “Esforço” no t1 apresenta um alfa de Cronbach $\alpha=.86$, enquanto no t2 apresenta um alfa $\alpha=.85$; na dimensão “Persistência” no t1 apresenta um alfa de Cronbach $\alpha=.76$, já no t2 apresenta um alfa $\alpha=.85$; na dimensão “Preparação” apresenta no t1 um alfa de Cronbach $\alpha=.86$, e no t2 $\alpha=.90$; na dimensão “Unidade” apresenta no t1 um alfa de Cronbach $\alpha=.72$, e no t2 $\alpha=.66$. Relativamente à Eficácia Coletiva total o alfa de Cronbach $\alpha=.63$.

Perceção de Esforço. Salientar que no presente estudo iremos utilizar apenas a subescala da perceção de esforço: Inventário Motivação Intrínseca (MacAuley et al., 1989), versão portuguesa de Fonseca e Brito (2001), constituída por 5 itens (2, 6, 10, 14, 17), aos quais se responde numa escala tipo Likert de 5 níveis de resposta, que variam entre 1 (“discordo totalmente”) e 5 (“concordo totalmente”), salientando que o score dos itens 14 e 17 deverá ser invertido devido à sua formulação semântica. Para o presente estudo a subescala apresentou os seguintes valores de fiabilidade interna para os sujeitos da nossa amostra: esforço ($\alpha=.64$). No entanto, retirando os itens invertidos, a consistência interna passa para .71, ou seja, melhora a fiabilidade interna.

Coesão. A Coesão foi avaliada com a versão portuguesa do Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985; Brawley et al., 1987; Widmeyer et al., 1985). O GEQ é um instrumento constituído por 18 itens, respondidos numa escala tipo likert, de nove pontos (9="concordo totalmente"; 1="discordo totalmente"), que pretende avaliar quatro aspetos da coesão e do ambiente dos grupos desportivos, de acordo com o modelo conceptual que esteve na base da construção do GEQ (Carron et al., 1985): a) "Integração no Grupo - Tarefa" (IG-T), que reflete os sentimentos individuais dos membros da equipa acerca da semelhança e proximidade dentro da equipa como um todo, em relação às tarefas do grupo (cinco itens – e.g.: "A nossa equipa está unida na tentativa de alcançar os seus objetivos de rendimento"); b) "Integração no Grupo - Social" (IG-S), que reflete os sentimentos e perceções individuais dos membros da equipa acerca da semelhança e proximidade, no interior da equipa como um todo, enquanto unidade social (quatro itens - e.g.: "A nossa equipa gostaria de passar algum tempo junta, fora da época competitiva); c) "Atração Individual para o Grupo - Tarefa" (AIG-T), que reflete os sentimentos individuais dos membros das equipas acerca do seu envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo (quatro itens e.g.: "Não estou satisfeito com a quantidade de tempo que tenho jogado"); e d) "Atração Individual para o Grupo - Social" (AIG-S), que avalia os sentimentos individuais dos membros da equipa no que se refere ao seu envolvimento, aceitação e interação social com o grupo (cinco itens - e.g.: "Alguns dos meus melhores amigos estão nesta equipa").

Na dimensão AIG-T no t1 apresentou $\alpha=.66$ e no t2 $\alpha=.69$. Na dimensão IG-T no t1 apresentou um alfa de Cronbach $\alpha=.70$ enquanto no t2 apresentou um valor de consistência interna $\alpha=.50$. No nosso estudo não foi utilizado a dimensão IG-S e AIG-S visto que os valores de consistência interna apresentavam valores inaceitáveis, por isso decidiu-se não usar estas dimensões.

Valores mais elevados nas diferentes subescalas refletem níveis mais elevados de coesão nas diferentes dimensões avaliadas. O resultado para um individuo numa determinada escala é obtido através da soma dos valores nos itens respectivos, a dividir pelo número total de itens da respectiva escala.

Otimismo. A Variável otimismo foi avaliada da versão portuguesa do *Revised Life Orientation Test* (Scheier, Carver & Bridges, 1994), desenvolvida por Laranjeira (2008), sendo constituído por 10 itens, dos quais 6 itens são indicadores de otimismo (itens 1, 3, 4, 7, 9 e 10), três vão numa direção positiva e três numa negativa. Os itens 3, 7 e 9 são reversos e quatro itens (2, 5, 6 e 8) não são cotados na versão revista, funcionando como distratores. Trata-se de uma escala de tipo Likert em que os indivíduos

são convidados a manifestar a extensão do acordo com as questões a partir de 5 posições (0=discordo bastante; 1=discordo; 2=neutro; 3=concordo e 4=concordo bastante). A nota mínima é de 0 e a máxima de 24.

Relativamente à variável otimismo apresenta no t1 um valor de consistência interna $\alpha=.66$, enquanto na t2 apresenta um alfa de Cronbach $\alpha=.71$, o que mostra uma consistência interna aceitável ($\alpha \geq .70$, Nunally).

4.3 PROCEDIMENTOS

Inicialmente deslocamo-nos aos clubes para nos informarmos acerca dos horários dos treinos e dos escalões e ter o primeiro contacto com os treinadores, explicando qual o propósito do estudo e obtendo as devidas autorizações dos treinadores das equipas.

O estudo foi realizado utilizando uma metodologia correlacional, com um design longitudinal de análise evolutiva que consistia em duas medições em dois pontos diferentes no tempo (t1 e t2), analisando uma subpopulação ou grupo específico em todo o intervalo de tempo.

A avaliação 1 (t1) foi realizada durante o primeiro terço da competição para garantir que as equipas competiram juntos em vários jogos oficiais e dentro de um intervalo de três semanas, possibilitando que os atletas interajam tempo suficiente, e desenvolvam uma dinâmica nas equipas ao nível da coesão e eficácia coletiva. A avaliação 2 (t2) foi realizada no último terço da época, seguindo as mesmas orientações utilizados para a avaliação 1, com aproximadamente 20-22 semanas de intervalo entre elas.

Na recolha dos dados relacionados com a Clima Motivacional e Coesão de grupo e otimismo foi efetuada em contexto de treino (de preferência uma hora antes do início do treino, num ambiente descontraído e acolhedor para que elaboração do questionário seja realizada de forma correta).

Quanto à eficácia coletiva, os dados foram recolhidos pela equipa técnica no dia do jogo, antes do começo do mesmo, sendo que, só os atletas convocados é que responderam a este instrumento. Nesta fase foi pedida a colaboração dos treinadores adjuntos, sendo que estes foram instruídos pelo investigador sobre os procedimentos a utilizar a quando da administração dos questionários. Durante o período de tempo que os atletas estiverem a elaborar as suas respostas, estas foram sempre acompanhadas de forma rigorosa pelo treinador adjunto.

4.4 TRATAMENTO ESTATÍSTICO

No que diz respeito aos procedimentos estatísticos foram feitas uma análise univariada de medidas de localização e tendência central (média) e medidas de dispersão (desvio-padrão). Para a comparação entre o tempo 1 e tempo 2 recorreremos à ANOVA.

A fim de analisarmos a relação existente entre as variáveis utilizaremos o teste de Pearson, visto que assumimos que a amostra tem uma distribuição normal e cumpre os critérios de normalidade e homogeneidade das variâncias (ver anexo 1)

Com o objetivo de verificar quais os principais preditores das variáveis utilizaremos a regressão múltipla. A regressão múltipla é uma extensão da análise da correlação (tem como objetivo verificar a força e direção da relação) e tem como objetivo descobrir como é que uma variável (dimensões da ambiguidade de papel) influencia a outra variável (dimensões ansiedade-estado).

O nível de significância que irá ser adotado para este estudo será de $p < 0,05$. Os dados serão tratados com recurso ao software informático SPSS – Statistical Package for Social Sciences, versão 20.0.

4.4.1 Missing Values

Relativamente aos Missing Values, o valor que se apresenta é residual sendo inferior a 5%.

4.4.2 Teste de Normalidade

No que diz respeito à normalidade, para a análise de existência de diferenças significativas entre o Tempo 1 e o Tempo 2 nas diversas variáveis dependentes utilizou-se a técnica estatística T-pares. Esta opção é justificada pelo facto dos dados encontrados em escala de relação e ter sido testada a normalidade das distribuições e a homogeneidade das variâncias. Os resultados dos testes de normalidade, são aliás compatíveis cujo valor das estatísticas descritivas encontradas para a simetria e Kurtose de cada uma das distribuições.

4.4.3 Nível de Análise

No estudo, participaram 101 atletas embora os grupos/equipas não sejam completos, uma vez que alguns jogadores perderam a administração dos questionários. Assim a análise não deveria seguir uma abordagem de grupo, mas sim por indivíduo. No entanto, ao considerar o indivíduo como unidade de análise, quando estes estão agregados numa equipa podem influenciar os resultados com erros do Tipo I ou Tipo II (Kashy & Kenny, 2000). Para resolver esse problema, incorporamos na participação da equipa e as diferenças entre equipas para a análise estatística. Assim, a fim de eliminar as diferenças entre equipas, ou seja o efeito da equipa nos indivíduos, todas as correlações foram tornados independente de equipas seguindo os procedimentos também propostos por Heuzé., et al (2006).

Primeiro, criamos uma variável *dummy* para cada equipa. Em segundo lugar, usamos essas variáveis de cada equipa para prever todas as variáveis abordadas neste estudo (ou seja, o clima motivacional, coesão eficácia coletiva e otimismo). Na terceira fase, salvamos os resíduos dessas análises que foram depois e usamos como input dados em todas as análises posteriores que realizamos. Portanto, todas as análises incorporaram a equipa (codificada como variáveis *dummy*) como preditores de todas as outras variáveis, eliminando assim a base não independente entre as equipas.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

5.1. ANÁLISE DA EVOLUÇÃO TEMPORAL

Tabela 1

Estatística Descritiva para as variáveis do Clima Motivacional, Coesão, Eficácia Coletiva, Eficácia Coletiva Total e Otimismo no tempo 1 e tempo 2 (dois momentos de avaliação)

	Tempo 1		Tempo 2	
	Mín-Máx	M (SD)	Mín-Máx.	M (SD)
Clima Motivacional				
Ego	1-5	2.44 (0.79)	1-5	2.59 (0.81)
Tarefa	1-5	4.20 (0.82)	1-5	4.26 (0.72)
Coesão				
AIG-T	1-9	7.35 (2.06)	1-9	6.84 (1.87)
IG-T	1-9	6.97 (1.94)	1-9	6.75 (1.63)
Eficácia coletiva				
Habilidade	0-10	8.83 (0.17)	0-10	8.27 (0.17)
Unidade	0-10	8.70 (1.85)	0-10	8.68 (1.39)
Esforço	0-10	8.58 (1.59)	0-10	8.55 (1.36)
Preparação	0-10	8.63 (1.55)	0-10	8.67 (1.40)
Persistência	0-10	8.42 (1.65)	0-10	8.67 (1.70)
Eficácia Coletiva Total	0-10	8.67 (1.57)	0-10	8.57 (1.38)
Otimismo	0-4	3.58 (0.68)	0-4	3.58 (0.74)

Notas: Média (M), Desvio Padrão (SD), Atração individual para o grupo-tarefa (AIG-T), Integração no Grupo-Tarefa (IG-T)

Existe diferença significativa entre o tempo 1 e o tempo 2, quando consideramos a variáveis em conjunto, Wilk's A =.757, F (11,185) =5.408,p=.000, η^2 =.243. De seguida

realizamos anovas separadas para cada variável dependente, na qual a ANOVA foi avaliada para um alfa com nível de significância de 0.25 (bonferroni) onde se verificou diferenças estatisticamente significativas entre o tempo 1 e o tempo 2, na variável Habilidade F (1,195) =5.15, p=.024, η^2 =.026 Power teste=.618), sendo o valor no tempo 1 (M=8.83) menor que o do tempo 2 (M=8,27). Nas restantes variáveis as diferenças observadas entre o tempo 1 e tempo 2 não são estatisticamente significativas nas variáveis clima orientado para o ego, F (1,195) =1.79, p=.182, η^2 =.009, Clima Orientado para a Tarefa F (1,195) =.32, p=.572, η^2 =.002, Atração individual para o grupo em relação à tarefa F (1,195) =3.29, p=.071, η^2 =0.017, Integração do grupo em relação à tarefa F (1,195) =0.75, p=.386, η^2 =.004, a Unidade F (1,195) =0.003, p=.955, η^2 =.000, Habilidade F (1,195) =5.15, p=.024, η^2 =.026, Esforço F (1,195) =.022, p=.882, η^2 =.000, Preparação F (1,195) =.033, p=.856, η^2 =.000, Persistência F (1,195) =1.08, p=.300, η^2 =.006, a Eficácia Coletiva Total F (1,195) =.227, p=.635, η^2 =.001, e Otimismo F (1,195) =.001, p=.978, η^2 =.000.

Observando estes valores podemos constatar que confirma-se a hipótese de estudo ou seja existe diferença estatística e significativamente positivas do primeiro momento de avaliação (t1) para o segundo momento de avaliação (t2) nas variáveis em estudo.

5.2 CORRELAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS (2ª E 3ª HIPÓTESES EM ESTUDO)

Tabela 2

Consistência Interna e Correlações entre o Clima Motivacional, Coesão de Grupo, Eficácia Coletiva e Otimismo no Tempo 1

	CLEG	CLTF	AIGT	IGT	UN	HAB	ESF	PERS	ECTO	OTI
C. Motiv.										
Ego	1	-,386**	-,197*	-,378**	-,227*	-,257	-,243*	-,189	-,203*	-,413**
Tarefa	-,386**	1	,366**	,540**	,452**	,320**	,330**	,471**	,405**	,353**
Coesão										
AIGT	-,197*	,366**	1	,670**	,637**	,527**	,563**	,502**	,572**	,239*
IGT	,378**	,540**	,670**	1	,603**	,418**	,487**	,466**	,503**	,500**
Eficácia Coletiva										
UN	-,227*	,452**	,637**	,603**	1	,845**	,861**	,818**	,937**	,289**
HAB	-,172	,320**	,527**	,418**	,845**	1	,814**	,785**	,933**	,174
ESF	-,243*	,330**	,563**	,487**	,861**	,814**	1	,775**	,922**	,202*
PERS	-,189	,471**	,502**	,466**	,818**	,785**	,775**	1	,906**	,217*
ECTO	-,203*	,405**	,572**	,503**	,937**	,933**	,922**	,906**	1	,217*
OTI	,413**	,353**	,239*	,500**	,289**	,174	,202*	,217*	,217*	1

Notas: Clima Motivacional Orientado para o Ego (CLEG), Clima Motivacional orientado para a Tarefa (CLTF), Integração no Grupo-Tarefa (IG-T), Atração Individual para o Grupo-Tarefa (AIG-T) Unidade (UN), Habilidade (HAB), Esforço (ESF), Persistência (PERS), Eficácia Coletiva Total (ECTO), Otimismo (OT) *p=0.05 **p=0.01

Tabela 3

Consistência Interna e Correlações entre o Clima Motivacional Coesão de Grupo, Eficácia Coletiva e Otimismo no Tempo 2

	CLEG	CLTF	AIGT	IGT	UN	HAB	ESF	PERS	ECTO	OTI
C.Motiv.										
Ego	1	-,508**	-,388**	-,563**	-,172**	-,112	-,226*	-,263**	-,232*	-,533**
Tarefa	-,508**	1	,300**	,594**	,322**	,219*	,298**	,271**	,305**	,465**
Coesão										
AIGT	-,388**	,300**	1	,553**	,332**	,245*	,304**	,279**	,310**	,306**
IGT	-,563**	,594**	,553**	1	,307**	,074	,309**	,262**	,257**	,628**
Eficácia Coletiva										
UN	,257**	,322**	,332**	,307**	1	,793**	,861**	,832**	,939**	,210*
HAB	-,112	,219*	,245*	,074	,793**	1	,749**	,782**	,897**	,012
ESF	-,226*	,298**	,304**	,309**	,861**	,749**	1	,804**	,919**	,269**
PERS	,263**	,271**	,279**	,262**	,832**	,782**	,804**	1	,928**	,222*
ECTO	-,232*	,305**	,310**	,257**	,939**	,897**	,919**	,928**	1	,188
OTI	-,553**	,465**	,306**	,628**	,210*	,012	,269**	,222*	,188	1

Notas: Clima Motivacional Orientado para o Ego (CLEG), Clima Motivacional Orientado para a Tarefa (CLTF), Atração Individual para o Grupo-Tarefa (AIG-T), Integração Grupo-Tarefa (IG-T), Unidade (UN), Habilidade (HAB), Esforço (ESF), Persistência (PERS), Eficácia Coletiva Total (ECTO), Otimismo (OTI). *p=0.05 **p=0.01

Pela análise das tabelas 2 e 3, observamos as correlações existentes entre as variáveis em estudo e, podemos verificar que a maioria das variáveis estão significativamente correlacionadas ($p \leq 0,05$).

Relativamente às correlações entre as variáveis, no tempo 1 verifica-se que a variável clima motivacional orientado para o Ego, correlaciona-se negativamente de forma moderada a baixa, com a variável AIG-T ($r = -.197$, $p < .05$), IG-T ($r = -.378$, $p < .01$), com as variáveis Unidade ($r = -.227$; $p < .05$), Esforço ($r = -.243$ $p < .05$), e com o otimismo ($r = -.413$, $p < .01$), e também a eficácia coletiva ($r = -.203$, $p < .01$). Não se observam correlações

estatisticamente significativas entre o Clima Orientado para o Ego e as variáveis Habilidade ($r=-.172$, $p<.094$) e Persistência ($r=-.198$, $p<.066$).

No tempo 2 verifica-se que a variável clima motivacional orientado para o Ego, correlaciona-se negativamente de forma moderada a alta, com a variável AIG-T ($r=-.388$, $p<.01$), IG-T ($r=-.563$, $p<.01$), com a Unidade ($r=-.257$, $p<.01$), o Esforço ($r=-.263$, $p<.05$), o Otimismo ($r=-.553$, $p<.01$) e a Persistência ($r=-.263$, $p<.01$) e também a eficácia coletiva ($r=-.232$, $p<.01$). Não se observam correlações estatisticamente significativas entre o Clima Orientado para o Ego e a variável Habilidade ($r=-.112$, $p<.264$).

Observando os dados acima podemos constatar que há a confirmação da Hipótese 2 ou seja, existe uma correlação estatisticamente significativamente negativa entre o clima orientado para o ego e as variáveis AIG-T (atração Individual para o Ego-Tarefa), o IG-T (Integração Individual para o Grupo-Tarefa, Unidade, Esforço, Otimismo, Habilidade e Persistência e Eficácia Coletiva no primeiro momento de avaliação (t1) sendo que no segundo momento de avaliação (t2) existe uma correlação negativa de forma moderada a baixa.

Relativamente à Hipótese 3, no Tempo 1 verifica-se que a variável Clima Motivacional orientado para a Tarefa correlaciona-se positivamente de forma moderada a alta, com a variável AIG-T ($r=.366$, $p<.01$), IG-T ($r=.540$, $p<.01$), Unidade ($r=.452$, $p<.01$), habilidade ($r=.320$, $p<.01$), com o esforço ($r=.330$, $p<.01$), com a persistência ($r=.471$, $p<.01$), com a eficácia coletiva ($r=.405$, $p<.01$) e também com o otimismo ($r=.353$, $p<.01$). Estes valores mostram que não existe nenhuma correlação significativamente baixa entre o clima motivacional orientado para a tarefa e as outras variáveis de estudo.

Comparando com o Tempo 2, verifica-se a variável Clima Motivacional orientado para a Tarefa correlaciona-se positivamente de forma moderada, com a variável AIG-T ($r=.300$, $p<.01$), IG-T ($r=.594$, $p<.01$), a Unidade ($r=.322$, $p<.01$), Habilidade ($r=.219$, $p<.05$), esforço ($r=.298$, $p<.01$), a persistência ($r=.271$, $p<.01$), e eficácia coletiva ($r=.305$, $p<.01$) e também com otimismo ($r=.465$, $p<.01$). Estes valores mostram que não existe nenhuma correlação significativamente baixa entre o clima motivacional orientado para a tarefa e as outras variáveis de estudo. Estes resultados mostram que um clima orientado para a tarefa levam a resultados mais positivos levando o otimismo a crescer ao longo da temporada. Ainda dentro das correlações das variáveis do estudo, há a necessidade de apontar que um clima orientado para a tarefa relativamente à eficácia Coletiva total podemos observar que este valor não é significativamente muito positivo no Tempo 1 (.405), e comparativamente ao Tempo 2 podemos constatar que o valor baixa (.305), o que mostra que nem com o desenrolar da temporada a eficácia coletiva total aumenta, o

que supostamente deveria aumentar devido à consolidação das dinâmicas dentro do grupo, e também pelo maior conhecimento entre eles. No que diz respeito à correlação entre as variáveis Clima Motivacional orientado para a tarefa e o Otimismo podemos constatar que comparando os dois tempos de medição existe uma ligeira subida dos resultados, ou seja, no Tempo 1 há uma correlação de Pearson de .353 enquanto no Tempo 2 existe uma correlação significativamente positiva de .465.

5.3 REGRESSÕES ENTRE VARIÁVEIS (PREVISÃO DE MUDANÇAS DO CLIMA MOTIVACIONAL NA COESÃO, EFICÁCIA E OTIMISMO)

Para verificar se os atletas têm a percepção que o clima motivacional prevê alterações na coesão, eficácia coletiva e otimismo, foi usado um conjunto de análises de regressão linear seguindo o mesmo procedimento. Para cada variável dependente, que corresponde ao Tempo 1, a pontuação foi introduzida como um preditor do Modelo 1; enquanto como preditor do Modelo 2, a diferença está que neste modelo utilizou-se a média das dimensões do clima motivacional (média do ego e tarefa), isto para analisarmos se a média destas duas dimensões podendo ou não influenciar os resultados das outras variáveis em estudo. Este procedimento fornece informações sobre as alterações das percepções dos atletas das variáveis dependentes sobre a estação em que as suas pontuações no início da temporada foram controladas estatisticamente. Isto é, os coeficientes relatados para o segundo modelo podem ser considerados como prevendo a variância residual de cada variável dependente.

5.3.1. Tabela das regressões das variáveis

Tabela 4

Regressões da variável IG-T no Tempo 1 e Tempo 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.576	1.06330
2	.812 ^b	.659	.649	.96779

a. Predictors: (Constant), igt1corr

b. Predictors: (Constant), igt1corr, egomedia, tarefamedia

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.774	1	154.774	136.895	.000 ^b
	Residual	111.930	99	1.131		
	Total	266.705	100			
2	Regression	175.852	3	58.617	62.584	.000 ^c
	Residual	90.852	97	.937		
	Total	266.705	100			

a. Dependent Variable: igt2corr

b. Predictors: (Constant), igt1corr

c. Predictors: (Constant), igt1corr, egomedia, tarefamedia

No que diz respeito aos resultados, na dimensão IG-T no Modelo 1 o grau de liberdade (df) =1,99, o $R_2=.576$ (57,6%), o valor de $\beta=.762$, o valor de $t= 11.70$ e o nível de significância sig= 0.000. Este modelo como se pode observar pelo valor do r ajustado, explica 57,6% da variável dependente. No modelo 2 , os graus de liberdade df=3,97, o $R_2=.649$ (64,9%), o valor de $\beta=.571$, de $t=11.70$ e o nível de significância sig=0.000. Este modelo explica 64,9% da variável dependente, uma variância de 8 % relativamente ao modelo 1, mostra que a dimensão ego e tarefa possuem influência nos resultados finais da dimensão IG-T.

Tabela 5

Regressões da variável AIG-T no Tempo 1 e Tempo 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.373	1	126.373	55.470	.000 ^b
	Residual	225.542	99	2.278		
	Total	351.915	100			
2	Regression	142.136	3	47.379	21.908	.000 ^c
	Residual	209.779	97	2.163		
	Total	351.915	100			

a. Dependent Variable: aigt2corr

b. Predictors: (Constant), aigt1corr

c. Predictors: (Constant), aigt1corr, egomedia, tarefamedia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.915	.549		5.309	.000
	aigt1 corr	.533	.072	.599	7.448	.000
2	(Constant)	3.674	1.435		2.560	.012
	aigt1 corr	.459	.078	.516	5.911	.000
	egomedia	-.441	.230	-.176	-1.915	.058
	tarefamedia	.210	.258	.080	.813	.418

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.285	1.15203
2	.543 ^b	.295	.272	1.16236

a. Predictors: (Constant), ectotal1corr

b. Predictors: (Constant), ectotal1corr, egomedia, tarefamedia

a. Dependent Variable: aigt2corr

Na dimensão AIG-T no modelo 1 os graus de liberdade $df=1,99$, o $R^2=.353$ (35,3%), $\beta=.599$, o valor de $t=7.44$ e o nível de significância $sig=0.000$. Este modelo como se observa pelo r ajustado explica 35,3% da variável dependente. No modelo 2, $df=3,97$, o $R_2=.385$ (38,5%), $\beta=.516$, o $t=5.91$ e o nível de significância $sig=0.000$. Este modelo explicam 38,5% da variável dependente, uma variância de 3% em relação ao modelo 1, o que mostra apesar de ser um valor baixo que o clima motivacional exerce poder nesta dimensão.

Tabela 6. Regressões da variável Eficácia Coletiva Total no Tempo 1 e Tempo 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.586	1	51.586	38.869	.000 ^b
	Residual	124.755	94	1.327		
	Total	176.341	95			
2	Regression	52.040	3	17.347	12.839	.000 ^c
	Residual	124.300	92	1.351		
	Total	176.341	95			

a. Dependent Variable: ectotal2corr

b. Predictors: (Constant), ectotal1corr

c. Predictors: (Constant), ectotal1corr, egomedia, tarefamedia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	4.516	.661		6.830	.000
	ectotal1corr	.467	.075	.541	6.234	.000
	(Constant)	3.983	1.241		3.209	.002
2	ectotal1corr	.454	.085	.525	5.308	.000
	egomedia	.063	.185	.035	.339	.735
	tarefamedia	.117	.205	.062	.571	.570

a. Dependent Variable: ectotal2corr

Na variável eficácia coletiva total no modelo 1 apresenta $df=1,95$, o $R_2=.285$ (28,5%), $\beta=.541$, $t=6.23$ e $sig=0.000$. Este modelo como é explicado acima explicam 28,5% da variável dependente. No modelo 2 o $df=3,95$, o $R_2=.272$ (27,2%), $\beta=.525$, $t=5.30$ e $sig=0.000$. Este modelo explicam 27,2 % da variável dependente, uma variância de -1,3% relativamente ao outro, mostrando que a variável clima motivacional (ego e tarefa) não vão influenciar os resultados finais da variável eficácia coletiva total.

Relativamente à variável otimismo no modelo 1 apresenta $df=1,99$, o $R^2=.594$ (59,4%), $\beta=.773$, $t=12.13$ e o $sig=0.000$. Este modelo como se observa pelo r ajustado vai explicar 59,4% da variável dependente. Já no modelo 2, apresenta um $df=3.97$, o $R_2=.671$, $\beta=.611$, o $t=9.23$ e $sig=0.000$. Este modelo explicam 67,1% da variável dependente uma variância de 7,7% entre os dois modelos, significando que a variável clima motivacional no modelo 2 tem maior probabilidade de prever mudanças na variável otimismo.

Dentro da variável eficácia coletiva, a dimensão Unidade no modelo 1 (ver anexo 1) apresenta o $df= 1.95$, $R_2=.187$, $\beta=.442$, o $t=4.77$ e o nível de significância $sig=0.000$. Este modelo vão explicar 18,7% da variável dependente em estudo. Relativamente ao modelo 2 na dimensão Unidade, apresenta $df=3.95$, $R_2=.173$, $\beta=.405$, $t=3.65$ e o $sig=0.000$. O modelo 2 vai explicar 17,3% da variável dependente e comparativamente ao modelo 1 podemos constatar que esta dimensão da eficácia coletiva, não vão alterar os resultados finais desta variável, ou seja, não exerce qualquer poder de modificar os valores finais.

Na dimensão Habilidade no modelo 1 apresenta um $df=1,95$, um $R_2=.180$, um $\beta=.436$; $t= 4.34$ e um nível de significância $sig=0.000$. Como podemos observar pelo valor do R_2 ajustado este modelo explicam 18,0% da variável dependente. Relativamente ao modelo 2 da mesma dimensão da eficácia coletiva apresenta um $df=3,95$, $R_2=.181$, um

$\beta=.436$, um $t=4.34$ e um nível de significância de $\text{sig}=0.000$. Este modelo explicam 18,1% da variável dependente, e comparando com o outro modelo anterior (modelo 1), constata-se que há uma variância muito pequena entre eles, e por isso não irão provocar qualquer alteração nos resultados finais desta variável.

Na dimensão Preparação no modelo 1 há a presença de um $df=1,95$, um $R_2=.269$, um $\beta=.526$, um $t=6,00$ e um nível de significância $\text{sig}=0.000$. Este modelo explicam cerca de 26,9% da variável dependente em estudo. Já no modelo 2 apresenta um valor de $df=3.95$, um $R_2=.264$, um $\beta=.497$, um $t=5.06$ e um valor de significância $\text{sig}=0.000$. Este modelo como se verifica pelo valor do $R=.497$, um $t=5.06$ e um valor de significância $\text{sig}=0.000$. Este modelo como se verifica pelo valor do R_2 ajustado, explicam 26,4% da variável em estudo e comparativamente com o modelo 1 observa-se que existe uma variância muito pequena entre ambos, sendo que no modelo 2 onde estão incluídos a média da tarefa e do ego não exerce qualquer mudança nos resultados finais da variável.

Na dimensão Persistência no modelo 1 apresenta um $df= 1,95$, um $R_2=.249$, um $\beta=.507$, um $t=5.69$ e um valor de significância $\text{sig}=0.000$. Este modelo explica cerca de 24,9% da variável dependente em estudo. Relativamente ao modelo 2, apresenta um valor de $df=3,95$, um $R_2=.242$, um $\beta= .470$, um $t= 4,78$ e um $\text{sig}=0.000$. Este modelo como se observa acima explicam 24,2% da variável dependente em estudo e comparando com o modelo 1 observa-se que existe uma diferença muito pequena (variância de 0,7 %) entre ambos o que significa que o modelo 2 não irá trazer qualquer tipo de alteração nos resultados finais desta variável.

Por fim, a dimensão Esforço no modelo 1 apresenta um $df=1,95$, um $R_2=.249$, um $\beta=.507$, um $t=5.69$ e um valor de significância $\text{sig}=0.000$. Este modelo explicam cerca de 24,9% da variável dependente em estudo, já a mesma dimensão mas no modelo 2, apresenta um $df=3,95$, um $R_2=.242$, um $\beta=.470$, um $t= 4.78$ e um valor de significância $\text{sig}=0.000$. Comparando os valores dos dois modelos constata-se que existe uma pequena diferença entre ambos (cerca de 0,7% de variância), sendo que o modelo 1 exerce maior diferença nos resultados finais da variável em estudo do que o modelo 2.

Após a realização das regressões lineares entre as várias variáveis e dimensões em estudo, conclui-se que o modelo 2 exerce poder de mudança significativo em algumas dimensões como o IG-T, o AIG-T e o Otimismo, ou seja, a média da tarefa e do ego influenciam o resultado final apesar de que noutras dimensões esta mudança já não é tao visível e significativa, sendo que em algumas dimensões o modelo 2 não exerce qualquer poder na variável em estudo, por exemplo a Preparação, a Persistência, o Esforço, à exceção da Eficácia Coletiva Total e a Unidade pois nestas verifica-se claramente que o modelo 2 exerce menor poder de mudança no resultado final do que o modelo 1, o que vai dar em conta aos estudos anteriores que apontam de facto que a tarefa e o ego influenciam o resultado final nas dimensões acima referidas.

6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

O principal objetivo do estudo foi examinar a relação entre o Clima Motivacional e a coesão, eficácia coletiva e otimismo ao longo da época desportiva em equipas de futsal.

Para isso houve a necessidade de testar quatro hipóteses posteriormente construídas e estabelecidas para examinar todas as variáveis em estudo. Relativamente à primeira hipótese formulada que era analisar se existiam diferenças estatísticas e significativamente positivas do primeiro momento de avaliação (t1) para o segundo momento de avaliação (t2), os resultados mostraram que existem diferenças entre algumas variáveis entre as quais o Clima motivacional orientado para a tarefa e o IG-T (Integração Individual para o Grupo-Tarefa) que no tempo 1 tinha uma correlação de .540 passando para .594 no tempo 2, isto vem mostrar que um grupo onde haja um clima orientado para a tarefa será mais fácil para existir uma boa integração do atleta no seio do grupo, e por fim o otimismo que no tempo 1 tinha uma correlação de .353 e no tempo 2 possui uma correlação de .465. Após estes valores podemos constatar que a existência de um clima orientado para a tarefa, o grau de otimismo irá aumentar significativamente ao longo da temporada pois os jogadores começam a ganhar maiores dinâmicas entre eles e existe um maior espírito coletivo para se atingir os objetivos propostos no início da época desportiva. De seguida também existem diferenças positivas entre o IG-T e o Otimismo sendo no tempo 1 tinha uma correlação .500 e no tempo 2 de .628, enquanto na Unidade também tem diferenças com o esforço, a persistência e a eficácia coletiva (ver tabela 2 e 3). Estes resultados vem mostrar quando uma equipa se encontra unida/coesa, definiu bem os objetivos que queriam atingir no final da época e sendo assim existirá uma maior eficácia coletiva.

Relativamente à segunda hipótese que tem como objetivo mostrar se existe uma correlação estatística e significativamente negativa entre o clima motivacional orientado para o ego e as variáveis AIG-T, IG-T (coesão) eficácia coletiva e otimismo, os resultados mostraram que não houve diferenças estatisticamente significativas à exceção da variável otimismo e a variável IG-T que aumentaram de valores ao longo do decorrer da época desportiva, o que vem comprovar que segundo outros estudos um clima orientado para o ego leva a resultados menos satisfatórios, pois o otimismo vai diminuindo ao longo da temporada e a Integração de o atleta no seio de um grupo é mais difícil e mais

demorada num clima que está orientado para o ego e não para a tarefa. Este clima orientado para o ego não só tem uma correlação significativamente negativa com esta variável mas também com todas as outras, o otimismo e a coesão de grupo.

A terceira hipótese do estudo era analisar se existia uma correlação estatística e significativamente positiva entre o clima motivacional orientado para a tarefa, a eficácia coletiva, otimismo e coesão nos dois diferentes tempos de avaliação. Observando e analisando a tabela, vemos que relativamente ao clima motivacional orientado para a tarefa e a eficácia coletiva não existe uma correlação significativamente positiva entre estas variáveis, sendo que de facto entre o tempo 1 e o tempo 2 há uma descida dos valores, sendo que isto é comprovado com outros estudos de (Heuzé et. al 2007), houve uma diminuição significativa dos níveis de eficácia coletiva e da eficácia percebida do atleta e da equipa desde o início até o final da temporada. As diferenças significativas nas expectativas de sucesso entre ambas as medições também são notórias, sendo maior no início da época do que no final. No que diz respeito à correlação entre as variáveis clima motivacional orientado para a tarefa e o otimismo, observamos que os níveis de otimismo vão aumentando de valores à medida que a temporada vai chegando ao fim, sendo que no Tempo 2 a variável otimismo atinge uma correlação significativamente positiva. Isto vem comprovar que um clima orientado para a tarefa faz com que os jogadores se sintam mais confortáveis, mais focados em atingir os objetivos, o que faz com que haja um clima de otimismo e de alegria nos atletas. Por último existe uma correlação significativamente positiva entre as variáveis Clima Motivacional orientado para a Tarefa e a coesão de grupo expecto na dimensão Atração Individual para o Grupo-Tarefa (AIG-T) que apresenta uma correlação pouco positiva e até os resultados baixam de valor comparando o Tempo 1 e 2. Este resultado no entanto, vai ao encontro de outras investigações em que os níveis de coesão são mais baixos no final da temporada, porque, neste momento, os jogadores percebem que os objetivos a serem alcançados, quer a curto prazo como a longo prazo, e as variáveis que unem o grupo para atingir um melhor desempenho já não parecem tão importantes. Resultados semelhantes foram encontrados por outros autores no desporto como no andebol (Heuze et al., 2007) e basquetebol (Heuze et al., 2006b), e eles observaram que todos os níveis dos fatores de coesão diminuíram com o desenrolar da época e com a chegada do final da mesma, excepto que neste estudo a dimensão IG-T possui uma correlação significativamente positiva e os valores foram subindo entre o Tempo 1 e 2.

Assim, uma das principais conclusões deste estudo é que os treinadores devem tentar esclarecer os principais objetivos da temporada, tanto pessoal e coletiva, para os jogadores (Leo et al, 2009; Senécal et al., 2008), a fim de criar expectativas que

correspondem às possibilidades da equipa. Se as expectativas dos jogadores excederem as possibilidades da equipa, em seguida, os seus níveis de coesão e eficácia percebida podem diminuir e, portanto, o seu desempenho também deve diminuir. Se as metas a serem alcançadas são claramente definidas, as expectativas de cada jogador irão coincidir com as do grupo, e, desta forma, os níveis de coesão e eficácia devem ser mais constantes e desempenho final da equipa poderá ser melhor.

A fim de reafirmar a estas conclusões, que poderia ser interessante para apresentar algumas limitações do estudo. Neste sentido, este trabalho é desenvolvido com os jogadores numa fase de aprendizagem e apenas duas medições ao longo da temporada e por isso existem muitas informações durante o campeonato que podem influenciar esses resultados podem ter sido esquecidos. Portanto, seria interessante realizar investigações com equipas profissionais, porque a sua orientação para o desempenho é muito maior, e isso pode impedir o ligeiro decréscimo no número de jogadores entre as duas medições devido à sua ausência nas sessões de treino, o que se registou neste estudo, uma ligeira diferença entre o número de participantes entre o Tempo 1 e 2. Além disso, poderiam ser realizadas três medições durante toda a temporada, o que proporcionaria uma outra visão de como as variáveis oscilam ao longo do tempo.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ames, C. (1992). Classrooms: goals, structure, and student motivation *Journal of Educational Psychology*, 84 (3), 261-271.
- Balaguer, I., Castillo, I., Moreno, Y., Garrigues, V., y Soriano, L. (2004). El clima motivacional y la cohesión en equipos de fútbol. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1), 152-156.
- Bandura, A. (2006). Guide for creating self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Ed.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency, *Journal of Applied Sport Psychology*, v. 2, p. 128-163.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman
- Bandura, A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986.
- Beauchamp, M. R. (2007). Efficacy beliefs within relational and group contexts in sport. En S. Jowett and D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 181-193). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Biddle, S., Cury, F., Goudas, M., Sarrazin, P., Famose, J. P., & Durand, M. (1995). Development of scales to measure perceived physical education class climate: A cross-national project. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 341 – 358.
- Boixadós, M., Cruz, J., Torregrosa, M., & Valiente, L. (2004). Relationship among motivational climate, satisfaction, perceived ability and fair play attitudes in young soccer players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16, 301-317.
- Burke, S. M., Carron, A. V., & Shapcott, K. M. (2008). Cohesion in exercise groups: An overview. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1(2), 107–123. doi:10.1080/17509840802227065

- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sportgroups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213–226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V. Ball, J. R. (1977). Cause-effect characteristics of cohesiveness and participation motivation in intercollegiate hockey. *International Review of Sport Sociology*, 12, 49–60.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244–266.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 168 – 188
- Cervelló, E., Santos Rosa, F. J., Calvo, T. G., Jiménez, R., & Iglesias, D. (2007). Young Tennis Players' Competitive Task Involvement and Performance: The Role of Goal Orientations, Contextual Motivational Climate, And Coach-Initiated Motivational Climate. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(3), 304-321. doi: 10.1080/10413200701329134
- Cervelló, E., Santos-Rosa F. J., García Calvo, T., Jiménez, R., & Iglesias D. (2007). Young tennis players' competitive task involvement and performance: the role of goal orientations, contextual motivational climate, and coach-initiated motivational climate. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19, 304-321.
- Chase, M. A., Lirgg, C., & Feltz, D. L. (1997). Do Coaches' Efficacy Expectations for Their Teams Predict Team Performance? *The Sport Psychologist*, 11, 8-23.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Enquiry*, 11, 227-268.
- Duda, J. L., & Whitehead, J. (1998). Measurement of goal perspectives in the physical domain. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 21–48). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Dunlop, W. L., Falk, C. F., & Beauchamp, M. R. (2012, October 29). How dynamic are exercisegroup dynamics? Examining changes in cohesion within class-based exercise programs. *Health Psychology*. Advance online publication. doi:10.1037/a0030412
- Estabrooks, P. A., & Carron, A. V. (2000). The Physical Activity Group Environment Questionnaire: An instrument for the assessment of cohesion in exercise classes. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 4, 230–243. doi:10.1037/1089-2699.4.3.230
- Eys, M. A., Loughead, T. M., Bray, S. R., & Carron, A. V. (2009). Development of a cohesion questionnaire for youth: The Youth Sport Environment Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 31, 390–408.
- Eys, M. A., Ohlert, J., Evans, B., Wolf, S., Martin, L. J., & VanBussel, M. (2014). Cohesion in female and male sport teams. Manuscript submitted for publication
- Heuzé, J. P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J. P. (2006). The Relationships of Perceived Motivational Climate to Cohesion and Collective Efficacy in Elite Female Teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-218. doi: 10.1080/10413200600830273
- Heuzé, J. P., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy, and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 24, 59–68.

- Heuzé, J.P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J.P. (2006). The relationships of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-218.
- Iturbide, L.M., Elosua, P., & Yanes, F. (2010). Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ). *Psicothema*, 22(3), 482-488.
- Kashy, D. A., & Kenny, D. A. (2000). The analysis of data from dyads and groups. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social psychology*. Cambridge University Press
- Landers, D. M., Lüschen, G. (1974). Team performance outcome and cohesiveness of competitive coaching groups. *International Review of Sport Sociology*, 9, 57-69.
- Laranjeira, C. A. (2008). Tradução e validação portuguesa do revised life orientation test (LOT-R). *University Psychological*, 7(2) 469-476.
- Leo, F. M., Sanchez, P. A., Sanchez, D., Amado, D., & Calvo, T. G. (2009). Influence of the Motivational Climate Created by Coach in the Sport Commitment in Youth Basketball Players. *Revista de Psicología del Deporte*, 18(Suppl), 375-378.
- Martens, R., & Peterson, J. A. (1971). Group Cohesiveness as a Determinant of Success and Member Satisfaction in Team Performance. *International Review of Sport Sociology*, 6 49 - 61.
- Martínez, J. R., Guillén, F., & Feltz, D. (2011). Psychometric properties of the Spanish version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Psicothema*, 23(3), 503-509.
- Martin, L. J., Carron, A. V., Eys, M. A., & Loughhead, T. M. (2012). Development of a cohesion inventory for children's sport teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 16, 68–79. doi:10.1037/a0024691

- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58
- Newton, M. L., 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, 275-290.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement-Motivation - Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance. *Psychological Review*, 91(3), 328-346. Doi 10.1037/0033-295x.91.3.328
- Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., Schmidt, G. W., & Keeler, B. (1993). The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 16-38.
- Scheier, M., Carver, C., & Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Smith, R. E., Cumming, S. P. and Smoll, F. L., 2008. Development and validation of the Motivational Climate Scale for Youth Sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20 (1), pp. 116-136. Doi 10.1080/10413200701790558
- Williams, J. M. Hacker, C. M. (1982). Causal relationships among cohesion, satisfaction, and performance in women's intercollegiate field hockey teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 4, 324-337.
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 305–328). New York: Plenum Press.

Anexo I

Tabela ANOVA

Anexo I

Tabela ANOVA

Univariate Tests

Dependent Variable		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power ^a
Ego	Contrast	1.163	1	1.163	1.795	.182	.009	1.795	.266
	Error	126.325	195	.648					
Tarefa	Contrast	.193	1	.193	.320	.572	.002	.320	.087
	Error	117.612	195	.603					
AIGT	Contrast	12.766	1	12.766	3.291	.071	.017	3.291	.439
	Error	756.329	195	3.879					
IGT	Contrast	2.430	1	2.430	.755	.386	.004	.755	.139
	Error	627.702	195	3.219					
Unidade	Contrast	.008	1	.008	.003	.955	.000	.003	.050
	Error	519.317	195	2.663					
Habilidade	Contrast	15.092	1	15.092	5.155	.024	.026	5.155	.618
	Error	570.896	195	2.928					
ESfor	Contrast	.049	1	.049	.022	.882	.000	.022	.053
	Error	430.669	195	2.209					
Prepara	Contrast	.073	1	.073	.033	.856	.000	.033	.054
	Error	428.117	195	2.195					
Persistencia	Contrast	3.051	1	3.051	1.081	.300	.006	1.081	.179
	Error	550.581	195	2.823					
ECTotal	Contrast	.498	1	.498	.227	.635	.001	.227	.076
	Error	428.387	195	2.197					
Otimismo	Contrast	.000	1	.000	.001	.978	.000	.001	.050
	Error	99.422	195	.510					

The F tests the effect of Tempo. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

a. Computed using alpha = ,05