

AGRADECIMENTOS

À Professora Carla Chicau Borrego pelo interesse e disponibilidade demonstradas ao longo da elaboração deste trabalho. Por todo o apoio que me cedeu e motivação que exerceu sobre mim ao longo deste desafiador percurso, que me serviu de estímulo para a realização desta investigação.

Aos clubes, cujos treinadores e jogadores criaram as condições necessárias para a realização do presente trabalho, desejando-lhes os melhores sucessos desportivos.

À minha família, em especial à minha mãe e aos meus amigos mais próximos, pelo apoio, carinho, compreensão e incentivo cujo contributo se tornou fulcral para a finalização deste trabalho.

A todos aqueles que, de alguma forma contribuíram para que fosse possível a realização deste trabalho, principalmente na inserção dos dados dos questionários.

A todos o meu sincero agradecimento.

RESUMO

Objectivos: O principal objectivo deste estudo centrou-se na análise das diferenças entre modalidade, escalão e género na coesão, no clima motivacional e satisfação, verificar se existia relação entre os três constructos em análise e, verificar se o clima motivacional assume-se como variável preditora na coesão de grupo.

Metodologia: A população é composta por 979 atletas masculinos e femininos de basquetebol e andebol incluídos no escalão iniciados e juvenis, idades compreendidas entre os 11 e os 16 anos. Foi aplicada a Escala Clima Motivacional no Desporto (MCSYS), Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) e Questionário da Satisfação do Atleta (ASQ). Para verificar as diferenças foi utilizado o estudo inferencial comparativo através da técnica estatística paramétrica denominada “*Coefficiente de Correlação de Pearson*”. Para verificar a correlação entre as variáveis foi utilizada a técnica paramétrica de comparação “*T de Student*”. Por fim, para verificar a natureza dos factores e de que forma e sentido estes factores se influenciam, a análise de “*Regressão Linear*” As hipóteses testadas colocadas foram testadas para um $p \leq 0,05$.

Resultados: Os resultados demonstraram variações de acordo com a modalidade, variações dentro de cada modalidade referentes ao escalão e ao género e, variações no escalão, em função de algumas subescalas da coesão, satisfação e clima motivacional. Foram verificadas correlações significativas entre todos os factores, nas quais o ego do clima motivacional relacionou-se negativamente e a tarefa relacionou-se positivamente com todas as outras dimensões. O factor ego prediz negativamente os factores da coesão e, a tarefa prediz positivamente.

Conclusões: Existe a necessidade dos técnicos adaptarem os seus comportamentos em função das características da modalidade, do escalão, do género e

do tipo de atletas que orientam para assim aumentarem a sua eficácia junto das equipas. As relações estabelecidas entre a coesão, a satisfação e o clima motivacional são a justificativa para a preocupação de desenvolvimento e promoção destas nos desportos colectivos nas camadas de formação. O clima motivacional promove uma melhor coesão de grupo, a importância da criação de climas motivacionais orientados para a tarefa nos treinos por parte dos treinadores.

Palavras-chave: Clima motivacional, Coesão de grupo, Satisfação, Basquetebol, Andebol, Escalão e Género,

ABSTRACT

Objectives: The main objective of this study focused in the analysis of the differences between sport type, level, gender towards group cohesion, motivational atmosphere and satisfaction, trying to verify any relation among these three constructors in analysis, and additionally trying to verify if the motivational atmosphere is assumed as a predicting variable in the cohesion of the group.

Methodology: The sample was composed by 979 masculine and feminine players of basketball and andebol currently in the beginners and junior level with ages between 11 and 16 years old. The tools used where the MCSYS, QAG and ASQ quizzes. To verify the differences the inferential comparative study was used through the parametrical statistic technique commonly known as “Pearson’s Correlation Coefficient”. To check the correlation between these variables we used parametrical comparative technique “T de Student”. Finally, the nature of the factors and in which

form and when these factors influence the analysis of “Linear Regression” were checked. The hypothesis where tested for $p \leq 0.05$.

Results: The results demonstrated variations in accordance with the sport type, variations inside each sport referring to the level and to the gender and variations in the level in function of some sub levels of the cohesion, satisfaction and motivational atmosphere. Significant correlations were found between all the factors, in which the ego of the motivational atmosphere was connected negatively and the task was connected positively with all the other dimensions. The factor ego predicts negatively the factors of cohesion and, a task predicts positively.

Conclusions: There is the need coming from the trainer to adapt his behaviours in function of the characteristics of the sport, of the level, of the gender and of the athletes' type to increase his efficiency next to the teams. The relations established between the cohesion, the satisfaction and the motivational atmosphere are the justification for the concere of development and promotion of this in the collective sports in the trainee levels. The trainers during training should implement motivational guided tasks to promote a bigger cohesion.

Key Words: Motivational Atmosphere, Cohesion of group, Satisfaction, Basketball, Andebol, Level and Gender.

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS	1
RESUMO	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE GERAL	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE QUADROS	10
ÍNDICE DE TABELAS	11
Capítulo I – INTRODUÇÃO	14
1. Tema	14
2. Introdução	14
3. Problema e Objectivos	19
3.1 - <i>Problema</i>	19
3.1.1 – Justificativa	20
3.2 - <i>Objectivos</i>	22
3.2.1- Objectivos Gerais	22
3.2.2 - Objectivos Específicos	22
Capítulo II – REVISÃO DA LITERATURA	23
1. Introdução	23
2. Dinâmica de Grupos	23
2.1 - <i>Introdução</i>	23
2.2 - <i>Definição de Grupo</i>	26
2.2.1 – Grupo	26
2.2.2 - Grupo Desportivo	27
2.2.3 - Diferença entre um Grupo e uma Equipa	28
2.3 - <i>Estrutura de um grupo</i>	30
2.4 - <i>Como criar um bom clima/ambiente de grupo</i>	31
2.5 - <i>Modelo Conceptual para Examinar a Equipa como Grupo</i>	32
3. Coesão de Grupo	35
3.1 - <i>Introdução</i>	35
	5

3.2 - <i>Definição de Coesão de grupo</i>	36
3.3 - <i>Concepção da coesão de grupo</i>	38
3.3.1 - Modelo conceptual de Coesão para equipas desportivas	38
3.3.2 - Modelo conceptual da coesão	42
3.4 - <i>Factores Relacionados com a coesão</i>	44
3.4.1 - Factores situacionais	45
3.4.2 - Factores individuais.....	46
3.4.3 – Factores de Liderança.....	47
3.4.4 – Factores de Equipa.....	47
3.5 - <i>Medida e Avaliação da Coesão</i>	48
3.6 - <i>Estratégias para Desenvolvimento e Promoção da Coesão de Equipas</i>	50
3.6.1 - Directrizes para promover a coesão nos treinadores	50
3.6.2 - Directrizes para promover a coesão nos membros do grupo	52
4. <i>Motivação</i>	53
4.1 - <i>Introdução</i>	53
4.2 - <i>Definição de Motivação</i>	54
4.3 - <i>Abordagens Teóricas da Motivação</i>	56
4.3.1 -Teoria da Realização de Objectivos	57
5. <i>Clima Motivacional</i>	63
5.1 - <i>Introdução</i>	63
5.2 - <i>Definição de Clima Motivacional</i>	64
5.3 - <i>Conceitos de Orientação para Climas Motivacionais</i>	70
5.3.1 - Orientação para Objectivos de Mestria	71
5.3.2 - Clima Motivacional de Desempenho	77
5.4 - <i>Medidas de Avaliação do Clima Motivacional Percebido no Desporto</i>	80
6. <i>Satisfação</i>	81
6.1 - <i>Introdução</i>	81
6.2 - <i>Definição de Satisfação</i>	82
6.3 - <i>Satisfação do Atleta</i>	84
6.4 - <i>Satisfação dos Atletas e Liderança</i>	86
6.5 - <i>Satisfação e Desempenho dos Atletas</i>	88
6.5 - <i>Modelo da Satisfação do Atleta</i>	91
7 - Relação da Coesão com o Clima Motivacional e com a Satisfação	93
8 – Diferenças do Género, escalão e modalidade em função da Coesão, Clima Motivacional e satisfação	98
Capítulo III - METODOLOGIA	105
1. <i>Introdução</i>	105
1.1 - <i>Caracterização da Modalidade</i>	105
1.1.1 – Andebol	106
1.1.2 – Basquetebol	106
1.2 – <i>Tipo de Estudo</i>	107
1.3 - <i>Participantes</i>	107
1.4 - <i>Variáveis</i>	109
1.4.1- <i>Hipóteses</i>	109
1.5 – <i>Apresentação dos Instrumentos</i>	110

1.5.1-Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)	110
1.5.2 - Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)	111
1.5.3 - Questionário de Satisfação do Atleta (ASQ).....	112
1.6 – <i>Método e Procedimento</i>	113
1.7 – <i>Análise Estatística</i>	114
Capítulo IV - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	115
1 -Introdução.....	115
2. Análise Descritiva	116
2.1 - Questionário Ambiente de Grupo (QAG)	116
2.1.1 - Total dos Participantes	116
2.1.2 - Modalidade.....	117
2.1.3 - Escalão	118
2.1.4 - Género	119
2.2 - Questionário da Satisfação no Desporto (ASQ)	121
2.2.1 - Total dos Participantes	121
2.2.2 - Modalidade.....	122
2.2.3 - <i>Escalão</i>	123
2.2.4 - Género	124
2.3 - Clima Motivacional Percepcionado no desporto (MCSYS)	126
2.3.1 - Total dos Participantes	126
2.3.2 - Modalidade.....	126
2.3.3 - Escalão	127
2.3.4 - Género	128
2.4 – Análise da Combinação das variáveis modalidade, escalão e Género	129
2.5 – Análise da Combinação das variáveis modalidade e escalão	131
3. Análise Inferencial das Dimensões da Coesão, do Clima Motivacional e da Satisfação	132
3.1 – Dimensões da Coesão de Grupo	133
3.1.1 - Dimensão Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa (AIG_T).....	133
3.1.2 - Dimensão Atracção Individual para o Grupo em relação aos aspectos da Sociais (AIG_S).....	135
3.1.3 - Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T).....	136
3.2 - Dimensões da Satisfação no Desporto	138
3.2.1 - Treino-Instrução (TI)	139
3.2.2 - Desempenho da Equipa (DE).....	140
3.2.3 - Desempenho Individual (DI).....	143
3.3– Dimensões do Clima Motivacional no Desporto	144
3.3.1 - Dimensão Ego	144
3.3.2 - Dimensão Tarefa	147
3.4 – Discussão	149
4 - Correlação entre as dimensões da Coesão, as dimensões do Clima Motivacional Percepcionado e as dimensões da satisfação	152
4.1 – <i>Total dos Participantes</i>	153
4.2 – <i>Modalidade</i>	155

4.2.1 - Basquetebol	155
4.2.2 - Andebol	156
4.3 - <i>Escalão</i>	158
4.3.1 - Iniciados	158
4.3.2 - Juvenis	160
4.4 - <i>Género</i>	161
4.5 – <i>Discussão</i>	162
5- Regressão	166
5.1 - <i>Total da População</i>	166
5.2 – <i>Basquetebol</i>	168
5.3 – <i>Andebol</i>	170
5.4 – <i>Discussão</i>	172
Capítulo V - CONCLUSÃO	174
Capítulo VI – SUGESTÕES PARA FUTUROS ESTUDOS	180
Capítulo VII -LIMITAÇÕES DO ESTUDO	182
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	183
ANEXOS	194
Anexo 1 – Tabela: General model das dimensões da coesão	194
Anexo 2 – Tabela: General Model das dimensões da Satisfação do Desporto	196
Anexo 3 – Tabela: General Model das dimensões do clima motivacional no desporto	198
Anexo 4 – Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)	199
Anexo 5 – Questionário da Satisfação do Atleta (ASQ)	200
Anexo 6 - Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS).....	201
Anexo 7 - Tabela: Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no total dos participantes	202
Anexo 8 – Tabela de Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional na modalidade de basquetebol e andebol.....	203
Anexo 9 – Tabela de Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no escalão iniciados e juvenis	205
Anexo 10 – Tabela de Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no género masculino e feminino.....	207

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Valores médios da dimensão AIG_T na modalidade de basquetebol e andebol em função do género masculino e feminino	134
Gráfico 2 - Valores médios da dimensão AIG_S na modalidade de basquetebol e andebol em função do género masculino e feminino	136
Gráfico 3 - Valores médios da dimensão IG_T na modalidade de basquetebol e andebol em função do género masculino e feminino.....	137
Gráfico 4 - Valores médios da dimensão TI na modalidade de basquetebol e andebol em função do escalão iniciados e juvenis.....	140
Gráfico 5 - Valores médios da dimensão DE na modalidade de basquetebol e andebol em função do escalão iniciados e juvenis.....	141
Gráfico 6 - Valores médios da dimensão DE na modalidade de basquetebol e andebol em função da modalidade de basquetebol e andebol.....	142
Gráfico 7 - Valores médios da dimensão DI na modalidade no escalão iniciados e juvenis.....	143
Gráfico 8 - Valores médios da dimensão Ego no género feminino e masculino em função do escalão e da modalidade	146
Gráfico 9 - Valores médios da dimensão Ego no escalão iniciados e juvenis.....	147
Gráfico 10 - Valores médios da dimensão Tarefa do género masculino e feminino em função do escalão e da modalidade	149

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo Conceptual para examinar a equipa desportiva como um grupo (Adaptado de Carron, 1988)	35
Figura 2 – Modelo Conceptual de Carron para a coesão em equipas desportivas (Adaptado de Carron, 1982, in Weinberg & Gould, 2001)	41
Figura 3 – Modelo Conceptual de Coesão (Adaptado de Carron, Widmeyer e Brawley, 1985).....	43
Figura 4 – Relações que se estabelecem entre os diferentes constructos da Teoria da Realização de Objectivos (Adaptado de Roberts, 1992, in Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005).....	62
Figura 5 - Relação entre processos, resultados e satisfação (Chelladurai & Riemer, 1994, in Santos 2004)	90

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 -Classificação das facetas da satisfação dos atletas baseada em resultados e processos (in Chelladurai & Riemer, 1997)	89
Quadro 2 - Características psicológicas de atletas femininas de alto nível (Hahn, 1979, pp. 232, in Samulski, 2002).....	100

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização dos participantes em função da idade, género, escalão e modalidade	108
Tabela 2 - Análise descritiva das dimensões do Questionário do Ambiente de Grupo no Total dos Participantes (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.).....	117
Tabela 3 - Análise descritiva das dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo na modalidade de Basquetebol e Andebol (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.) ...	118
Tabela 4 - Análise descritiva das dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo no escalão iniciados e juvenis (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.).....	119
Tabela 5 - Análise descritiva das dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo no género Masculino e Feminino (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)	120
Tabela 6 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto no Total dos Participantes (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.).....	122
Tabela 7 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto na modalidade Basquetebol e Andebol (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.).....	123
Tabela 8 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto no escalão Iniciados e Juvenis (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.).....	124
Tabela 9 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto no género Masculino e Feminino (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)	125
Tabela 10 - Análise descritiva das dimensões do Questionário do Clima Motivacional no Total dos Participantes (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.).....	126
Tabela 11 - Análise descritiva das dimensões do Clima Motivacional no Basquetebol e Andebol (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)	127

Tabela 12 - Análise descritiva das dimensões do Clima Motivacional Percepcionado no Desporto no escalão Iniciados e Juvenis (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.) .	127
Tabela 13 - Análise descritiva das dimensões do Clima Motivacional Percepcionado no Desporto no Género Masculino e Feminino (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)	128
Tabela 14 - Análise descritiva das dimensões dos questionários coesão de grupo, clima motivacional e satisfação do desporto em função da modalidade, escalão e género (Média e Desvio padrão)	129
Tabela 15 - Análise descritiva das dimensões dos questionários coesão de grupo, clima motivacional e satisfação do desporto em função da modalidade e escalão (Média e Desvio padrão).....	131
Tabela 16 - Análise Univariada das dimensões da Coesão de Grupo	133
Tabela 17 - Análise Inferencial da dimensão AIG_T do questionário da Coesão nas modalidades basquetebol e andebol em função do Género.....	134
Tabela 18 - Análise Inferencial da dimensão AIG_S do questionário da Coesão nas modalidades basquetebol e andebol em função do Género.....	135
Tabela 19 - Análise Inferencial da dimensão IG_T do questionário da Coesão nas modalidades basquetebol e andebol em função do Género.....	137
Tabela 20 - Análise Univariada das dimensões da Satisfação no Desporto	139
Tabela 21 - Análise Inferencial da dimensão TI do questionário da Satisfação na modalidade basquetebol e andebol em função do escalão.	139
Tabela 22 : Análise Inferencial da dimensão DE do questionário da Satisfação no escalão iniciados e juvenis.....	141
Tabela 23 - Análise Inferencial da dimensão DE do questionário da Satisfação na modalidade basquetebol e andebol	142
Tabela 24 - Análise Inferencial da dimensão DI do questionário da Satisfação no escalão iniciados e juvenis.....	143
Tabela 25 - Análise Univariada das dimensões do clima motivacional	144
Tabela 26 - Análise Inferencial da dimensão Ego do questionário do clima motivacional no género, em função do escalão e da modalidade.....	145

Tabela 27 - Análise Inferencial da dimensão Ego do questionário do clima motivacional no escalão de iniciados e juvenis	146
Tabela 28 - Análise Inferencial da dimensão Tarefa do questionário do clima motivacional no género, em função do escalão e da modalidade.....	148
Tabela 29 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no total dos participantes	154
Tabela 30 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional das modalidades de basquetebol e andebol	156
Tabela 31 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional do escalão Iniciados e Juvenis	159
Tabela 32 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional do género Masculino e Feminino	161
Tabela 33 - Regressão linear das dimensões do clima motivacional no desporto (MCSYS), ego e tarefa, em função das dimensões da coesão de grupo (QEG) no total dos participantes.	167
Tabela 34 - Regressão linear das dimensões do clima motivacional no desporto (MCSYS), ego e tarefa, em função das dimensões da coesão de grupo (QEG) no Basquetebol	169
Tabela 35 - Regressão linear das dimensões do clima motivacional no desporto (MCSYS), ego e tarefa, em função das dimensões da coesão de grupo (QEG) no Andebol	171

Capítulo I – INTRODUÇÃO

1. Tema

O presente estudo, com a designação Relação entre a Coesão de Grupo, o Clima Motivacional Percebido, e a Satisfação em Desportos Colectivos, insere-se numa área científica de grande relevo no contexto desportivo, a Psicologia do Desporto, resultante do contributo da Psicologia Social.

2. Introdução

A expansão da Psicologia do desporto fomenta a necessidade de reflexão, no sentido em que sustenta amplas ramificações e entrosamentos, nas mais variadas áreas de interacção social desta especialidade, decorrentes do cruzamento dos níveis de análise: (1) global; (2) contextual e (3) situacional.

Assim, a Psicologia Social, por definição, parece afirmar-se como uma área importante que afecta a investigação de fenómenos e processos os quais intervêm nas diversas disciplinas comportamentais (e.g., nível de empenhamento numa actividade), nomeadamente, nas seguintes dimensões: (1) intra-pessoal; (2) inter-pessoal; (3) grupo e (4) relação entre grupos, ou seja, o seu estudo sublinha o carácter científico, pelo que a intervenção assume uma preocupação ao procurar explicar, inter-relacionar e comparar

os procedimentos que podem determinar atitudes, pensamentos, sentimentos, necessidades e interesses dos indivíduos, de modo a influenciar, mutuamente, as características da sociedade onde estão inseridos.

Ao analisar as influências psicossociais do comportamento humano no Desporto, pretendemos corresponder às necessidades, interesses e expectativas de todos os responsáveis pelo fenómeno desportivo, e ainda, dos praticantes que visam ampliar as suas competências pessoais e interactivas.

Com esta investigação, pretendemos aumentar o conhecimento sobre alguns aspectos psicológicos relacionados com os desportos de formação colectivos, tais como, o clima motivacional percebido pelos atletas, a coesão do grupo e a satisfação do atleta em relação à liderança do treinador. Neste sentido interessará aos intervenientes na actividade desportiva ter consciência dos factores que podem influenciar o rendimento. Justificar determinados comportamentos face às situações e apresentar soluções. Promover um desenvolvimento progressivo adequado e o vivenciar de experiências agradáveis, sem interferências negativas, para que os treinadores, psicólogos do desporto, pais, dirigentes e entre outros intervenientes desportivos percepcionem formas de influenciar positivamente os seus atletas, relativamente a três variáveis que se revelam de extrema importância ao nível do processo de treino de equipas colectivas.

As equipas de basquetebol e andebol são denominadas e consideradas grupos desportivos. Dentro de um grupo desportivo, são múltiplas as variáveis que intervêm nas relações estabelecidas no grupo. Entre estas variáveis, podem encontrar-se a coesão de grupo, a motivação, o clima motivacional e a satisfação, que parecem ser bastantes relevantes, a julgar pelo interesse demonstrado por muitos investigadores da área da Psicologia do Desporto. Atingir um rendimento elevado é objectivo para muitos atletas, assim, todos os factores com que se possa relacionar são importantes para o seu desenvolvimento.

Neste processo, o treinador, como líder, joga um papel muito importante. De acordo com Carron e Dennis (2001, in Balaguer, Castillo, Duda, 2003) a forma como o líder comunica com os membros do grupo afectará favorecendo ou dificultando o desenvolvimento da coesão. O estilo de comunicação do treinador também intervém

sobre outros parâmetros que influenciam a dinâmica da equipa. Segundo Ames, 1992 e Seifritz, Duda & Chi, (1992, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) de entre estes parâmetros figura a forma como o treinador transmite o que considera o êxito ou o fracasso nesse contexto, ou mais especificamente a forma como o treinador define a estrutura situacional de objectivo/meta ou de clima motivacional.

A coesão será uma importante variável presente em qualquer grupo, Carron (1982) define a coesão como um processo dinâmico que se reflecte na tendência para o grupo se manter unido em perseguição das suas metas e objectivos.

A união ou coesão de uma equipa é fundamental para o bom desempenho desportivo dos atletas. Para Weinberg e Gould (2001), a coesão relacionada à tarefa reflecte o grau em que membros de um grupo trabalham juntos para alcançar objectivos comuns, a coesão social equipara-se à atracção interpessoal. No desporto, o objectivo comum seria vencer um campeonato, o que, em parte, depende do esforço coordenado da equipa ou do trabalho de equipa. O nível de coesão é maior em grupos pequenos, em grupos muito grandes a coesão é menor e o mesmo tende a se subdividir em subgrupos, dificultando o relacionamento entre os atletas.

Para aumentar a coesão do grupo é importante ter bem claro, como já foi referido anteriormente, que a coesão define-se pela união do grupo em busca dos mesmos objectivos, portanto é necessário que esses objectivos sejam claramente definidos e que sofram mudanças de acordo com o progresso do grupo. É importante, também, que se encoraje uma competição saudável dentro da equipa, para que os atletas possam juntos alcançar um melhor desempenho, e que cada atleta tenha o seu papel muito bem definido para que todos se sintam responsáveis pelo sucesso da equipa. Outro factor importante para a coesão grupal é que a comunicação entre atletas e, entre atletas e equipa técnica seja respeitada. A proximidade física também é um factor que aumenta a coesão.

Portanto, o grupo deve ser uma só unidade, não havendo preferências entre os seus integrantes. Sendo assim, a coesão é um fenómeno complexo, dinâmico e variável ao longo do campeonato. A unidade da equipa é um alicerce sobre o qual o grupo irá crescer e ter sucesso e, é essencial para a existência do grupo. Cabe ressaltar que a

coesão de um grupo não aparece de uma hora para outra, sendo oportuno que atletas e equipa técnica trabalhem juntos para alcançá-la.

Ames (1992) considera que os pais, treinadores e organizadores criam climas psicológicos que afectam os participantes em contextos de realização, e procura descobrir de que forma a estrutura dessas situações influencia a adopção de conceitos de habilidade virados para o ego ou para a tarefa.

O clima motivacional é então definido como o envolvimento psicológico global que apresenta por base a orientação de objectivos de realização (Ames, 1992). Por conseguinte, o clima motivacional é caracterizado pelo ambiente criado pelos treinadores, pais e outros intervenientes, que afectará as condutas e as estratégias a ser adoptadas pelos atletas.

Quando se cria um clima motivacional que potencia a competição entre os companheiros e avaliação pública das competências, maior será a possibilidade dos desportistas adquirirem uma orientação motivacional para o ego (Roberts, 1993). Mas, se por outro lado, se potenciar a aprendizagem, a participação e o desenvolvimento pessoal, então será mais provável que os atletas adquiram uma orientação motivacional para a tarefa.

Deste modo, os treinadores, pais, colegas e outros agentes tornam-se, perante o atleta e a equipa como “*gestores de contingências*”, isto é, onde a contingência é entendida como a relação entre o comportamento e as suas consequências (Siedentop, 1978, in Carron, 1984). Esta gestão apresenta o clima de treino como um dos seus instrumentos principais.

Nos últimos anos, a satisfação como área de estudo tem despertado o interesse de pesquisadores e praticantes inseridos no contexto desportivo. O número crescente de pesquisas na área da satisfação dentro do contexto desportivo deve-se, primeiramente, ao facto de que para muitos treinadores o desempenho e a satisfação estão intuitivamente relacionados, já que a participação do atleta é basicamente voluntária e a satisfação parece ser um pré-requisito para que eles desempenhem o máximo de seu potencial (Riemer & Chelladurai, 1995).

A satisfação do atleta pode ser definida como um estado afectivo positivo originado de uma avaliação complexa das estruturas, dos processos e dos resultados

associados com a experiência desportiva desse. Esta avaliação é baseada, segundo os mesmos autores, na discrepância entre o que o atleta deseja e o que ele percebe que está recebendo dentro dos domínios psicológico, físico e do meio ambiente externo (Chelladurai, 1997).

A satisfação do atleta é fundamental para a avaliação de uma equipa desportiva, já que as formas de medida do desempenho do atleta ou da equipa são deficientes e/ou influenciadas por factores como sorte, desempenho extraordinário do adversário, erro da arbitragem (Chelladurai, 1997).

Além disso, a satisfação do atleta também está relacionada com sua qualidade de vida ou com a qualidade da administração da organização percebida pelo atleta (Altahayneh, 2003).

Relativamente ao papel dominante dos treinadores no processo de treino, a liderança surge como um aspecto importante na análise da satisfação (Chelladurai, 1984; Coté, Salmela, Trudel, Baria, & Russell, 1995; Jowett & Chaundy, 2004; Riemer & Chelladurai, 1998; Riemer & Toon, 2001, in Lopes, Samulski & Silva, 2007).

Com este estudo, pretende-se contribuir para a coesão dos atletas ao desenhar a dinâmica das relações dos membros do grupo e o clima estabelecido por estes.

O desenvolvimento deste estudo encontra-se está estruturado em VIII partes: Parte I – INTRODUÇÃO relativa à definição do PROBLEMA, OBJECTIVOS; Parte II – Na qual se enquadra REVISÃO DE LITERATURA, assim no decorrer da revisão de literatura, propõe-se analisar pela seguinte ordem de capítulos: (1) Dinâmica de grupos (2) Coesão de Grupos (2) Motivação (3) Clima Motivacional (4) Satisfação; (5) Relação entre o clima motivacional, coesão e satisfação e; (6) Diferenças ao nível de modalidades, escalões e género, face ao clima motivacional, coesão e satisfação; Parte III – METODOLOGIA, a qual será constituída pelos capítulos: (1) Caracterização da Modalidade; (2) Participantes; (3) Variáveis, Hipóteses; (4) Instrumentos de Medida; (4) Procedimentos; (5) Tratamento dos dados; Parte IV – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE e DISCUSSÃO DOS RESULTADOS, a qual será constituída pelos seguintes capítulos: (1) Análise Descritiva (2) Análise Inferencial; (3) Análise de Relação; (4) Análise de Regressão; Parte V – CONCLUSÕES; Parte VI – PROPOSTAS DE INVESTIGAÇÃO; Parte VII – LIMITAÇÕES; Parte VIII – BIBLIOGRAFIA.

3. Problema e Objectivos

3.1 - Problema

O presente estudo pretende dar a conhecer alguns aspectos psicológicos relacionados com as modalidades de Basquetebol e Andebol, nos escalões de formação masculinos e femininos. Neste sentido interessará aos intervenientes na actividade desportiva, designadamente a treinadores e atletas, ter consciência dos factores que conduzem a um aumento do rendimento, nomeadamente do clima motivacional, coesão e satisfação.

Este conhecimento poderá contribuir para uma melhoria da qualidade do treino relativamente a componentes psicológicas, como: comunicação (treinador – atleta; atleta – atleta); interacção (treinador – atleta; atleta – atleta), instruções, reforço, punição, estilo de liderança, coesão, dinâmica de grupo, ambiente de grupo e clima motivacional.

Os problemas a que a investigação procurará responder traduzem-se, genericamente, nas seguintes questões:

1. Será que o clima motivacional, a coesão de grupo e a satisfação varia de acordo com a modalidade praticada, o escalão e o género dos praticantes?
2. Será que a percepção dos atletas das modalidades colectivas sobre o clima motivacional tem relação com a coesão da equipa e, com a satisfação dos atletas face ao comportamento de liderança do treinador?
3. Será que a percepção enunciada anteriormente difere ao nível da modalidade, escalão e género?

4. Será que a percepção de clima motivacional assume-se como variável preditora da coesão de grupo?

3.1.1 – Justificativa

Este tema apresenta um interesse na área da Psicologia do Desporto, para justificar determinados comportamentos face às situações no contexto em causa, e em relação ao nosso objectivo em causa.

Mas muito mais do que isto, a necessidade de apresentar soluções e ter consciência dos factores (que possam levar a um aumento do rendimento) para que os atletas e todos os intervenientes a eles associados atinjam o topo máximo da sua performance, um desenvolvimento progressivo adequado e o vivenciar de experiências agradáveis, sem interferências negativas. E para que os treinadores, psicólogos do desporto, pais, dirigentes e entre outros intervenientes desportivos, percepcionem formas de influenciar positivamente os seus atletas relativamente a três variáveis que se revelam de extrema importância ao nível do processo de treino de equipas colectivas nos escalões de formação.

Os estudos de Pardo & Mayo (1999) na modalidade de basquetebol de alto rendimento, de Balaguer & Castillo (2003) e Balaguer et al. (2003) na modalidade de futebol, entre outras investigações realizadas sugerem que o clima motivacional percepcionado influencia a coesão, Concluíram que, o desenvolvimento de climas motivacionais orientados para a tarefa provocam o desenvolvimento da coesão.

Gomes, Pereira e Pinheiro (2008) ao analisarem a Liderança dos treinadores, a Coesão e Satisfação de atletas de Equipas Desportivas, concluíram que existiram variações de acordo com a idade dos atletas na percepção da liderança dos treinadores, os atletas mais novos representarem um grupo com menor coesão.

Carron (1982, Carron & Hausenblas, 1998) depois de ter construído a definição de coesão mais útil, elaborou um sistema conceptual de coesão em equipas desportivas, no qual a coesão social e da tarefa funcionam como mediadores da relação entre um conjunto de variáveis antecedentes e produtos individuais e grupais. Este modelo indica

que existem quatro áreas que afectam o desenvolvimento da coesão: (a) factores ambientais – responsabilidade contratual, orientação organizacional e tamanho do grupo; (b) factores pessoais – orientação individual, motivação satisfação e diferenças individuais; (c) factores de liderança – comportamento de liderança, estilo de liderança, personalidade dos técnicos e dos atletas; (d) factores de equipa – tarefa de grupo, desejo por sucesso do grupo, orientação do grupo, norma de produtividade do grupo, capacidade da equipa e estabilidade da equipa. Segundo Carron (1982), Carron e Dennis (2001, in Dosil, 2001) estes factores não devem ser vistos como independentes, uma vez que se influenciam reciprocamente e, se relacionam positivamente com a coesão de grupo, definida como uma relação circular, como tal, faz todo o sentido estudar a relação entre o clima motivacional, a coesão e a satisfação.

De acordo com um artigo sobre a Motivação para o desporto em atletas universitárias de futsal feminino realizado na Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Roselen; Voser & Hernandez, 2006): Cada vez mais se observa a participação feminina nas modalidades desportivas principalmente no futsal, que até pouco tempo eram discriminadas pela sociedade. No entanto a literatura apresenta alguma carência ao nível dos estudos da participação e caracterização da mesma no concerne ao desporto no feminino. Dado que existem diferenças entre as características psicológicas gerais do género masculino e feminino, um estudo realizado com crianças de 11 anos, confirma este propósito, indicando que estas diferenças aparecem a partir do ano e meio de idade e, referindo as seguintes características para cada género (Best et al., 1977, in Gleitman, 2002): descrição da Mulher – fraco, emotivo, compreensivo, suave, terno, influenciável, falador, inconstante e meigo; Descrição do Homem – forte, agressivo, turbulento, cruel, rude, aventureiro, independente, ambicioso e dominador. É assim, nosso propósito caracterizar os factores psicológicos associados às dimensões em estudo do género masculino e feminino na modalidade de futsal, sendo desta forma a nossa amostra constituída por atletas masculinos e femininos.

3.2 - Objectivos

Tendo por base o descrito anteriormente, definiu-se como objecto geral a exploração e análise das relações existentes entre o clima motivacional, a coesão e a satisfação em equipas de formação das modalidades de Futebol e Basquetebol.

3.2.1- Objectivos Gerais

O objectivo geral do estudo é: Analisar a forma como o clima motivacional percebido pelos atletas, a coesão de grupo e a satisfação com a experiência desportiva, das modalidades de Basquetebol e Andebol, nos escalões de formação, e no género masculino e feminino, se relacionam, como se influenciam e, como estes três constructos se comportam em função da modalidade, escalão e género.

3.2.2 - Objectivos Específicos

Os objectivos específicos deste estudo são:

- a) Analisar o Clima Motivacional, a Coesão e a Satisfação no total dos Participantes, no basquetebol, no andebol, no escalão iniciados, no escalão juvenis, no género masculino e no género feminino;
- b) Comparar as modalidades, os escalões e, os géneros nas variáveis Clima Motivacional, Coesão e Satisfação;
- c) Relacionar o Clima Motivacional, a Coesão e a Satisfação no total dos participantes do estudo e nas variáveis Modalidade, Escalão e Género;
- d) Perceber de que forma o clima motivacional se relaciona com a coesão dentro de cada modalidade.

Capítulo II – REVISÃO DA LITERATURA

1. Introdução

Ao iniciar o processo de revisão de literatura, uma tarefa permanente até à finalização do estudo, embora mais intensa antes do trabalho de campo, foi definida uma preocupação com o aprofundamento de três grandes temas: coesão de grupo, clima motivacional e satisfação. Como forma de perceber melhor estes três constructos, desenvolvemos também os temas, dinâmica de grupos e motivação, e através da análise de estudos abordamos a relação entre a coesão, o clima motivacional e a satisfação e, a forma como estes são percebidos ao nível das modalidades, escalões e género.

2. Dinâmica de Grupos

2.1 - Introdução

Vivemos em grupos, a maior parte da nossa vida passamo-la em grupos, família, desporto, amigos, trabalho.

A análise da dinâmica de grupos ajuda a compreender a psicologia dos indivíduos e ajuda a desenvolver estratégias de intervenção na esfera dos grupos (Ortiz,

2000), assim para compreender toda a temática da coesão de grupos, será pertinente primeiramente compreender a dinâmica que envolve os grupos, em particular os grupos desportivos.

A inclusão deste termo, dinâmica de grupos, pode ser útil quando bem entendido, que consiste no estudo dos grupos e da energia, vitalidade e actividade, características de todos os grupos.

Foi o autor Kurt Lewin quem criou o termo, dinâmica dos grupos, e promoveu a corrente de investigação que ainda tem o seu nome. A expressão “Group Dynamics” (em inglês no original) apareceu pela primeira vez em 1944 num artigo de Lewin (in Eys & Carron, 2001) consagrado às relações entre a teoria e a prática em psicologia social. Lewin (1943; 1948; 1951, in Carron & Hausenblas, 1998) aferiram que o principal objectivo para estudar os grupos e obter o conhecimento geral, diz respeito a dois aspectos: Estudar os grupos e energia, vitalidade e características da actividade dos grupos.

Segundo Cartwright e Zander (1968, in Carron & Hausenblas, 1998) no estudo da dinâmica dos grupos é importante conhecer a natureza, as leis do seu desenvolvimento e, as inter-relações entre eles e com os outros grupos e/ou instituições.

“Lewin interessou-se pelos grupos, tal como Moreno reconheceu as suas ideias, no entanto a influência de Moreno nesta temática foi menor” (Ortiz, 2000). As investigações e o desenvolvimento das teorias destes dois autores dispararam nos anos 30, sobre a existência dos grupos.

O avanço científico nas ciências sociais e da psicologia social possibilitou o desenvolvimento de uma área que teve como objecto de estudo a dinâmica de grupos (Cartwright & Zander, 1971, in Ortiz, 2000). Estes autores quando pretenderam definir o conceito de dinâmica de grupos, destacaram três significados diferenciados: (a) Por dinâmica de grupos tanto se pode entender como uma espécie de ideologia política preocupada pela forma da organização dos grupos e, pela possibilidade de melhorar o sistema democrático a partir da investigação e do controlo dos grupos; (b) Também se pode entender um conjunto de técnicas grupais destinadas à melhoria das habilidades e das relações humanas; (c) Por último, definem a dinâmica de grupos como um campo

de investigações dedicadas a obter conhecimentos sobre a natureza dos grupos, seu desenvolvimento e suas inter-relações com os indivíduos, outros grupos e organizações.

Widmeyer, Brawley e Carron (1992, in Gill, 2000), são autores que têm dado um grande contributo na pesquisa do tema dinâmica de grupos na Psicologia do desporto e na Psicologia do Exercício.

Segundo Cruz e Antunes (1996) o contexto desportivo constitui um ambiente particularmente importante e interessante para o estudo da dinâmica de grupos.

Quase todas as posições/funções no campo do desporto e do exercício requerem a compreensão dos processos e dinâmicas de grupo.

As equipas desportivas são dinâmicas e não estáticas, isto porque a definição dos grupos envolve interacção e, porque na dinâmica natural dos processos dos grupos se torna difícil identificar determinadas questões. A dinâmica de grupos é complexa.

Todo o grupo tem a sua dinâmica, por isso, é importante conhecer os processos do grupo, as fases pelas quais passam, a estrutura que se desenvolve, as redes de comunicação estabelecidas, saber aplicar determinadas técnicas para se atingirem os efeitos pretendidos. São muitas as vantagens que um grupo pode proporcionar aos indivíduos, o que exige um conhecimento da dinâmica dos grupos e praticar as técnicas que as situações exigem para melhorar o grupo e as suas componentes (Ortiz, 2000).

A literatura da dinâmica de grupos confirma que é muito comum acreditar que os melhores indivíduos fazem a melhor equipa. Seleccionar os melhores indivíduos não é fácil, a performance do grupo requer “skills” não evidentes nas performances individuais. O desporto requer muita interacção e “skills” referentes a esta mesma interacção, também os treinadores, os instrutores e os líderes devem dirigir os seus esforços para desenvolver os “skills” de interacção nos membros da equipa (McGrath, 1984, in Gill, 2000).

2.2 - Definição de Grupo

Para poder estudar a coesão de grupos de uma forma apropriada será importante conhecer os conceitos a ela associados. Por este motivo, os conceitos de grupo e de grupo desportivos deverão ser clarificados. Serão apresentados o conceito de grupo e de grupo desportivo, que se considera ter um papel muito importante na dinâmica de grupos.

Para compreender o comportamento do indivíduo em actividades físicas e desportivas, deve-se primordialmente compreender a natureza dos grupos desportivos e dos praticantes em actividade física.

2.2.1 – Grupo

Antes de apresentar a definição de grupo desportivo será importante perceber o que é realmente, um grupo. Deve-se antes de mais, fazer a distinção entre um grupo e um conjunto de pessoas. Esta distinção assenta no facto de não basta haver proximidade física constante para existir um grupo. O sentimento de pertença por parte dos membros de um grupo é um factor essencial para que este possa ser considerado como tal (Garcia-Mas, 1997).

O conceito de grupo é muito familiar para todas as pessoas, mas criar uma verdadeira definição o que são os constituintes de um grupo torna-se mais difícil.

Um grupo é: *“Uma unidade social que consiste num número de indivíduos que definem relações e regras entre eles, e que possuem valores, normas que regulam o comportamento dos membros ao nível de problemas e consequências do grupo.”* (Sherif & Sherif, 1956, in Carron, 1994, pp. 144); *“Um conjunto de indivíduos que partilham um destino comum, quer dizer, que são interdependentes no senso comum, mas se um evento afecta um membro é provável que afecte todos.”* (Fiedler, 1967, in Carron & Hausenblas, 1998, pp. 6)

Os Grupos são todos diferentes, mas ao mesmo tempo são todos iguais. Existem dois tipos de grupos: (a) Os grupos que se encontram no mesmo local, e; (b) Destaque para a camaradagem estar associada ao benefício mútuo ao nível da individualidade.

Um indivíduo em distintos grupos pode-se comportar de formas diferentes. Assim um grupo é um conjunto de pessoas que interagem e partilham as características citadas anteriormente.

2.2.2 - Grupo Desportivo

Uma equipa desportiva também é um grupo, com características específicas, que se prendem com a sua actividade desportiva. Pretende-se aqui referir, de uma forma resumida e, no sentido de um melhor entender o que é um grupo desportivo, as motivações que levam um determinado membro a integrar determinado grupo. Para Garcia-Mas (1997), são quatro as principais motivações: (a) Necessidade de contribuir para um projecto comum (cada um tem o seu papel, mas todos pretendem chegar a um mesmo objectivo); (b) Necessidade de sentir-se competente; (c) Consecução dos resultados (importante para a manutenção de qualquer grupo), e; (d) Reconhecimento de cada contribuição que cada membro dá ao grupo.

Carron (1994, in Fonseca & Alves, 2002) adiciona dois elementos essenciais à definição de equipa desportiva: (a) O conhecimento que os membros do grupo partilham um destino comum, e; (b) O colectivo se considera a si próprio como um grupo.

“Os membros de um grupo têm muito mais em comum do que traços partilhados” (Smith & Mackie, 2000, pp. 159), pelo que a interacção e os objectivos partilhados afectam as crenças e o comportamento de um grupo.

Tendo em consideração o conjunto de factores necessários para que um colectivo de pessoas seja, efectivamente, um grupo desportivo, é apresentada a seguinte definição: *“Conjunto de indivíduos que possuem uma identidade colectiva, têm fins e objectivos comuns, partilham um destino comum, desenvolvem estruturas de modelos de interacção e modos de comunicação, demonstram independência pessoal e para a*

tarefa, atracção interpessoal recíproca e consideram-se um grupo.” (Carron, 1994, pp. 80); “*Grupos são agregados sociais que envolvem uma consciência mútua e uma potencial interacção*” (McGrath, 1984, in Gill, 2000, pp.7).

2.2.3 - Diferença entre um Grupo e uma Equipa

Uma Equipa desportiva é um conjunto de duas ou mais pessoas que partilham ideias, objectivos, apresentam padrões de interacções e modos de comunicação, percepções comuns acerca da estrutura do grupo, pessoal e são instrumentalmente interdependentes. O principal objectivo da equipa é Vencer! Existe uma finalidade comum na equipa: O objectivo comum da competição é ganhar ou perder. Posto isto, existem testes padrão de interacção na equipa. Existem outros factores que nos conduzem à premissa de uma equipa como grupos: (a) A proximidade física; (b) A semelhança de atitudes, e; (c) A diferenciação de outros grupos.

Embora todos as equipas sejam grupos, nem todos os grupos podem ser considerados uma equipa. Um grupo desportivo é dinâmico, está sempre em constante movimento e evolução, este não pode ser considerado como algo estável, nem como uma estrutura rígida. “Os grupos formam-se, estruturam-se, desenvolvem-se e desfazem-se” (Ortiz, 2000). Quando as pessoas constituem um grupo, a dinâmica grupal passa por diferentes fases.

Segundo Tuckman (1965, in Weinberg & Gould, 2001) há quatro estágios/fases pelos quais os grupos atravessam para passar de um mero conjunto de indivíduos para uma equipa. Assim os grupos atravessam um processo de quatro estágios de formação, estes incluem:

(a) *Formação* – O primeiro estágio de formação da equipa consiste na familiarização, na formação de relações interpessoais e no desenvolvimento da estrutura do grupo. Os membros da equipa familiarizam-se com os outros membros. Individualmente os membros também tentam determinar a sua pertença no grupo se tal se verifica e, qual é que é o papel. É na identificação do seu lugar dentro da estrutura da equipa, que as relações interpessoais formam-se e são testadas, incluindo as relações

entre os líderes (treinadores) e os membros da equipa. Os elementos que não possuem uma forte identificação pela equipa, sentirão dificuldades em formar relações positivas com os outros membros;

(b) *Resistência* – O segundo estágio de formação da equipa é constituída por três elementos fundamentais: Agitação; resistência ao líder e ao controlo exercido pelo grupo e; conflito interpessoal. Esta “luta interna” processa-se quando ocorre a definição dos papéis e dos estatutos dentro do grupo. Este conflito pode exceder-se influenciando a forma como todos vêem o grupo e o seu papel e estatuto. A intervenção do treinador, nestes momentos, será aconselhável no sentido de libertar o stress dos atletas, comunicando abertamente e objectivamente, demonstrando o seu papel na equipa, aliviando assim as incertezas ou indefinições geradas;

(c) *Normalização* – O terceiro estágio consiste na solidariedade, cooperação e no desenvolvimento. No qual a hostilidade demonstrada no estágio anterior é substituída, pela solidariedade e cooperação. Neste mesmo estágio, os membros em vez de procurarem o bem-estar individual, trabalham em conjunto para alcançarem objectivos comuns. É neste estágio que ocorre a coesão de grupo, à medida que os elementos constroem a unidade da equipa. As regras e normas do grupo estabilizam e o respeito desenvolve em cada atleta uma contribuição única da equipa. Ao invés de competirem pelo estatuto e conhecimento, os membros procuram a economia de esforço e a eficiência nas tarefas;

(d) *Rendimento* – No quarto e, ultimo estágio a energia do grupo é canalizada para o sucesso da equipa. Neste estágio final as equipas trabalham, no sentido, de canalizar as suas energias para o sucesso. Os assuntos estruturais estão resolvidos e as relações interpessoais estabilizaram. Os papéis estão claramente definidos e os atletas ajudam-se para alcançar o seu objectivo comum, que passa pelo sucesso da equipa. O treinador procura dar o reforço há cerca da contribuição especial de cada um e, deve fornecer este mesmo tipo de feedback tendo o cuidado de não deixar ninguém de fora.

2.3 - Estrutura de um grupo

A estrutura de um grupo depende bastante das interacções dos seus membros. Duas das mais importantes características estruturais dos grupos são (a) os papéis e (b) as normas do grupo (Weinberg & Gould, 2001; Carron, 1994):

(a) Papéis – Consistem num conjunto de comportamentos requeridos ou esperados de um membro que ocupa uma determinada posição dentro de um grupo. Um papel é um modelo de comportamento esperado de um indivíduo numa situação social. Assim o papel deriva da combinação/influência da posição do indivíduo no grupo, do status no grupo e/ou das responsabilidades dadas ou assumidas. Na teoria do papel, o indivíduo que tem um papel é designado por pessoal fulcral (e.g., capitão de equipa), e os outros intervenientes por remetentes do papel (e.g., membros da equipa) (Carron, 1994). Existem dois tipos diferentes de papéis dentro de qualquer grupo ou equipa, os Papéis Formais e os Papéis Informais, os Papéis Formais são directamente estabelecidos pela natureza e estrutura do grupo ou organização. Numa equipa desportiva estes resultam da definição da hierarquia da liderança (e.g., treinador, instrutor, capitão) (Weinberg & Gould, 2001). Os Papéis Informais desenvolvem-se como resultado das interacções que ocorrem entre os membros de um grupo, isto é, resulta da dinâmica de grupo. Numa equipa desportiva incluem o líder (que pode ser ou não o capitão de equipa) assim como o director social e o “palhaço” da equipa (e.g., abusador, mediador, estrela). Os atletas numa equipa desportiva que detenham um papel formal ou informal, tornam-se rapidamente conscientes do que é necessário para o cumprir (Carron, 1994);

(b) Normas de Grupo – São padrões de comportamento, crenças, níveis de desempenho que podem ser estabelecidas e desenvolvidas informalmente pelos grupos. Uma vez que, estas normas têm um efeito poderoso no comportamento do grupo, é imperativo que o treinador crie normas positivas (e.g., levar o capitão de equipa a dar o exemplo, ou que os elementos mais velhos na equipa, se sacrifiquem mais) (Weinberg & Gould, 2001).

2.4 - Como criar um bom clima/ambiente de grupo

“O clima de equipa é desenvolvido pela percepção das inter-relações entre os elementos do grupo. Apesar de o treinador ter uma percepção do clima da equipa, são as percepções e avaliações dos membros da equipa que estabelecem o clima da equipa” (Weinberg & Gould, 2001). Na maior parte das vezes, é o treinador que tem a maior influência no estabelecimento do clima da equipa, o treinador, como líder, joga um importante papel. A forma como comunica com os membros do grupo afectará favorecendo ou dificultando o desenvolvimento da coesão (Carron y Dennis, 2001, in Balaguer, & Castillo, 2003). O estilo de comunicação do treinador também intervém sobre outros parâmetros que influenciam a dinâmica da equipa. Assim como os técnicos são responsáveis por fazer com que os atletas joguem juntos como uma equipa.

Segundo Zander (1982, in Weinberg & Gould, 2001), existem alguns factores críticos que afectam o clima da equipa, embora alguns são mais facilmente alterados do que outros, todos eles podem afectar o funcionamento efectivo de um grupo:

(a) Apoio social – Refere-se à troca de informações ou recursos (e.g., materiais, afectivos, etc...) de pelo menos dois elementos do grupo, no sentido de um providenciar ou melhorar o bem-estar do outro elemento. “O apoio social funciona para: fornecer avaliação, informação, reafirmação e companheirismo; reduzir as incertezas durante épocas de stress; auxiliar na recuperação mental e física; e melhorar as habilidades de comunicação.” (Weinberg & Gould, 2001);

(b) Proximidade – É o Factor que proporciona um aumento da coesão de grupo, através da interacção dos seus membros, que promove o desenvolvimento do grupo. Esta pode ser espacial e funcional. Um contacto mais próximo entre os membros do grupo tem como consequência o aumento das interacções entre este. Esta proximidade permite a criação de um clima positivo entre os membros do grupo e, ajuda no estabelecimento da identidade da equipa, via a oportunidade de os atletas se conhecerem melhor, através das inter-relações estabelecidas entre eles;

(c) Diferenciação – Trata-se daquilo que leva o grupo a considerar-se único, especial, diferente dos outros. O sentimento de pertença ao grupo será tanto maior

quanto maior for a aderência aos símbolos de pertença que o tornam útil, isto é, quando um grupo se sente diferente, os sentimentos de unidade e de identidade aumentam. O técnico (treinador) responsável pela equipa tem um papel fulcral neste âmbito, para desenvolver o clima motivacional e o conceito do grupo, este deve fazer com que os elementos da sua equipa se sintam únicos e diferentes das restantes equipas;

(d) Justiça – A confiança, é também uma componente muito importante no estabelecimento de um clima positivo no grupo, como em qualquer relação, os atletas sentem-se confiantes quando sabem que estão a ser tratados com justiça. Segundo Anshel (1994, Weinberg & Gould, 2001) os atletas interpretam a justiça através de três questões centrais: “O grau de compatibilidade entre as avaliações do técnico e dos jogadores das suas habilidades e contribuições para a equipa; o modo como o técnico comunica seus pontos de vista para os atletas; a percepção dos atletas de que o técnico está tentando ajudá-los a melhorar e a serem felizes.” Deste modo, é extremamente importante que os técnicos do desporto quando se dirigem aos seus atletas, os tratem com justiça e falem com eles abertamente, evitando abandonos indesejáveis, porque a justiça ou a sua ausência pode unir uma equipa ou, então separá-la;

(e) Similaridade – A percepção de semelhança entre atitudes, expectativas e aspirações aumenta a sensação de pertença ao grupo, implicando directamente a sua coesão. A homogeneidade é igualmente um factor influente. Questões culturais e sociais podem modificar estas percepções dos elementos do grupo. A diversidade das potencialidades (capacidades) dos elementos do grupo é também um factor positivo (percepção do contributo ao grupo). Quanto maior for a sensação de semelhança entre os elementos de um grupo, maior será o desenvolvimento do conceito equipa.

2.5 - Modelo Conceptual para Examinar a Equipa como Grupo

A Figura 1 representa o Modelo Conceptual para examinar uma equipa desportiva como um grupo, foi construído por Carron em 1988 e, tem como principal objectivo proporcionar uma melhor compreensão da dinâmica de grupo em equipas

desportivas. Widmeyer, Brawley & Carron (1992, in Gill, 2000) incluem os componentes da relação similarmente ao modelo de MacGrath. Assim como MacGrath, Widmeyer et al., incluem os atributos individuais e o meio envolvente no conjunto de componentes (“input”) de entrada. A influência da estrutura do grupo, é aquela que influencia a coesão de grupo e, por sua vez a coesão de grupo influencia os processos do grupo. Finalmente, os processos do grupo influenciam os Produtos do grupo e os Produtos individuais (“ouputs”). Assim no Modelo Conceptual apresentado considera-se o grupo como um agente activo, no qual existem um conjunto de componentes de entrada (“inputs”) que, após análise e processamento (“troughputs”), dão origem a um conjunto de produtos finais (“outputs”). Os “inputs” são as atribuições individuais dos membros do grupo e a natureza do envolvimento do grupo. Os componentes “troughputs” são a estrutura, os processos e a coesão do grupo. E os “outputs” constituem-se como as principais consequências nos grupos desportivos, que são os produtos individuais tal como a performance individual e aderência e, os produtos do grupo tal como o resultado da equipa e a estabilidade do grupo (Carron & Hausenblas, 1998, pp. 20).

Segundo o autor Carron (1988) existem dois tipos de inputs: As características dos membros pertencentes aos grupos e o meio referente ao grupo. As características dos membros do grupo situam-se nos seus atributos sociais, psicológicos e físicos, inserindo-se no envolvimento do grupo a sua localização e tarefa a desempenhar.

Os factores responsáveis pelo processamento dos “inputs” são: (a) Estrutura do grupo; (b) Posições; (c) Papeis e estatutos dos seus elementos; (d) A coesão do grupo, e; (c) Os processos do grupo (motivação, comunicação, tomada de decisão, etc.).

O modelo Conceptual de Carron, 1988, apresenta os seguintes factores:

(a) Características dos Membros do Grupo – Carron (1993, in Silva, 2006) & McGrath (1984) definiram este factor “como sendo a relação que existe entre as diferentes características dos indivíduos que compõem o grupo, que engloba: capacidades mentais e motoras, características físicas, os motivos, as atitudes, traços psicológicos, necessidades e identificadores sociais (e.g., idade, sexo, religião,

educação), ou seja, o factor da composição do grupo reflectem a qualidade de diferenças existentes entre os elementos do grupo.”;

(b) O factor Meio do Grupo – “Representa as condições situacionais, físicas, climatéricas e geográficas que rodeiam o grupo. Estes parâmetros têm influência nos resultados finais, sejam individuais ou de grupo. São de realçar três aspectos, associados a este factor, que são” (Silva, 2006): “Natureza da tarefa, que permite compreender a eficácia do grupo” (Carron, 1988, in, 2006); “dimensão do Grupo, que caracteriza o impacto de aderência, representando a estabilidade do grupo” (Carron, 1993, in Silva, 2006), e; “territorialidade, que demonstra a percepção de direitos de um espaço físico.” (Silva, 2006);

(c) Estrutura do grupo – Esta é o resultado das interacções dos seus membros, isto é, da forma como se relacionam uns com os outros, e o que esperam de si e dos outros. Segundo Carron (1988; 1993; 1994, in Silva, 2006), “para além da liderança, do desenvolvimento do grupo e dos elementos da estrutura do grupo, existem outras componentes que afectam a estrutura do grupo, como: o lugar geográfico dos seus elementos (posição no grupo), os papeis e responsabilidades pessoais para com o grupo relativamente às quais os membros têm expectativas, e as normas existentes.”;

(d) Processos de Grupo – Segundo Carron (1993, in Silva, 2006), “este factor representa as interacções fundamentais e dinâmicas, ligadas com a qualidade ou estado de um membro em grupos experientes, isto quer dizer que, os membros do grupo estabelecem objectivos colectivos e pessoais, comunicam sobre assuntos relacionados com a tarefa e com o social, elaboram explicações acerca de sucessos e insucessos, tomam decisões e desenvolvem uma confiança individual e colectiva.” O mesmo autor refere ainda que estes “processos regulam a actividade do grupo, mais concretamente na eficácia colectiva, no estabelecimento de objectivos e nas atribuições de responsabilidade.”;

(e) Produtos/Resultados – O último factor nomeado pelo autor Carron (1998, in Silva, 2006), “refere que podem ser individuais ou de grupo, sendo que caracteriza os produtos/resultados individuais como a satisfação, a participação, a adesão, a conformidade com normas e a redução de ansiedade. E, relativamente aos

produtos/resultados de grupo, o mesmo autor refere que são: o rendimento (tanto para o grupo no seu todo, quer para os indivíduos que os constituem) e a moral da equipa.”

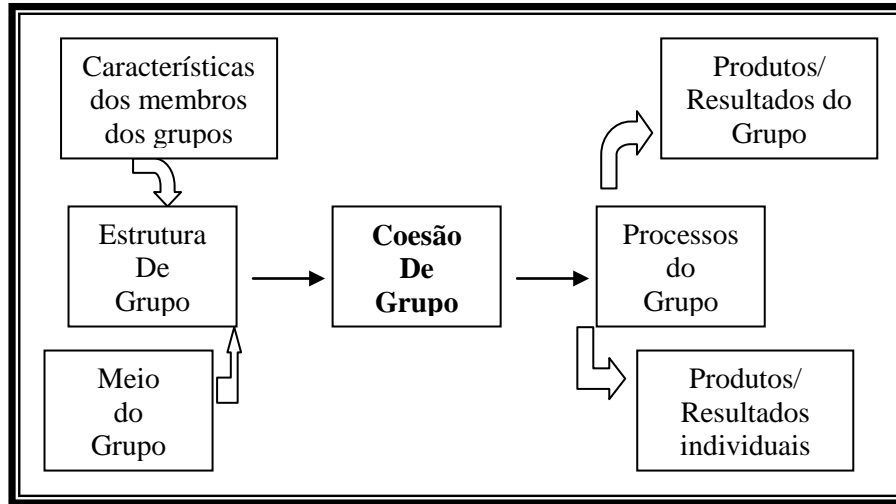


Figura 1 – Modelo Conceptual para examinar a equipa desportiva como um grupo (Adaptado de Carron, 1988)

3. Coesão de Grupo

3.1 - Introdução

Ao longo deste segundo capítulo descreveremos o fenómeno primordial da “coesão dos grupos”. Assim, partimos do conceito ou definição deste fenómeno, para passar a descrever os modelos teóricos que enquadram a sua análise. Por outro lado, pretendemos neste capítulo descrever alguns instrumentos e procedimentos da avaliação deste fenómeno.

Uma constante na vida dos grupos é que se possa ter um determinado nível de união entre os seus membros. Lewin (1935, in Carron & Hausenblas, 1998) sugeriu dois processos fundamentais nas características de todos os grupos: manutenção e locomoção.

Em que a manutenção ajuda a manter o grupo unido, intacto, integridade e estabilidade, a locomoção promove a realização das metas e objectivos do grupo.

A liderança e a comunicação são os elementos que configuram as relações dentro de um grupo e, que estão directamente relacionados com a coesão de grupo.

3.2 - Definição de Coesão de grupo

A coesão será uma importante variável presente em qualquer grupo. Eys e Carron (2001) citam autores para quem, numa perspectiva teórica, a coesão tem sido considerada como sendo a mais importante variável em pequenos grupos (Goliembieski, 1962; Lott & Lott, 1965). A coesão parece desempenhar um papel fundamental para a manutenção e locomoção do grupo identificados por Lewin (1935, in Eys & Carron, 2001).

Para Fernández (1999), em todos os grupos existem dois tipos de forças: centrífugas e centrípetas. As primeiras tendem a provocar desagregação e as segundas integração, estando um grupo tanto mais coeso quanto mais poderosas são as forças centrípetas.

Não pretendendo fazer uma análise exaustiva da evolução cronológica do conceito coesão, parece ser interessante apresentar algumas definições que foram sendo propostas ao longo do tempo. Carron e Hausenblas (1998) referem no seu livro *Group Dynamics in Sport*. Festinger, Schacter e Back (1950, in Weinberg & Gould, 2001) definiram coesão como “o campo total de forças, que agem para que os membros permaneçam no grupo”. Os autores referidos anteriormente sentem que há duas forças distintas que agem para que os membros permaneçam em grupo. A primeira força designada por atractividade do grupo consiste na satisfação dos indivíduos provocada pelo desejo de estar envolvido em relações inter-pessoais com outros membros do grupo e, estar envolvido em actividades desportivas. A segunda força, designada por controlo dos meios, consiste nos benefícios que os indivíduos obtêm por estarem envolvidos num grupo.

Foram propostas novas definições de coesão entre 1950 e 1970, todas estas partilhavam em comum as dimensões básicas: sociais e relacionadas com a tarefa. No contexto desportivo encontram-se as seguintes dimensões: (a) Coesão social, e; (b) Coesão para a tarefa (Cox, 1990; Wann, 1997, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003). Assim a Coesão é considerada numa dupla perspectiva: (a) Coesão Social - Associadas ao desenvolvimento e manutenção de relações sociais. Reflecte o agrado dos membros de se darem bem uns com os outros e de desfrutarem o companheirismo do grupo. A coesão social equipara-se à atracção interpessoal, (Weinberg & Gould, 2001), e; (b) Coesão de Tarefa - Associada à realização de tarefas específicas, à produtividade e ao rendimento. Reflecte o agrado manifestado pelos membros do grupo ao trabalharem juntos para o alcançar de objectivos comuns (Weinberg & Gould, 2001). No desporto, o objectivo mais frequente é a vitória no campeonato, que depende, em parte, do esforço coordenado do grupo e, também do trabalho em equipa. Estas duas dimensões são independentes, isto quer dizer que a presença, o aumento e/ou diminuição de uma delas, não pressupõe a presença, aumento e/ou diminuição da outra. A distinção entre a coesão social e a coesão para a tarefa é importante num ponto de vista conceptual, um grupo pode dar mais importância a uma dimensão do que a outra, em função dos objectivos que são perseguidos pelo grupo (Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Originalmente a maioria dos investigadores consideram a coesão como um constructo unidimensional – principal atracção interpessoal (Cota, Evans, Dion, Kilik & Longman, 1995, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003), actualmente defendem-se as perspectivas multidimensionais, devido aos resultados obtidos em diversas investigações, que têm demonstrado que existem diversas facetas da coesão (Cota & Cols., 1995; Cox, 1990; Dion, 2000; Gill, 1978, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

A definição de coesão tem suscitado muito o interesse no âmbito da psicologia social, começou a ser abordada pelo desporto nos últimos 30 anos. De entre as propostas existentes, a de maior aceitação foi a de Carron, (1982, in Dosil, 2001, pp.124), segundo o qual, a coesão é: *“um processo dinâmico que se reflecte na tendência de um grupo não se separar e permanecer unido em busca das suas metas e objectivos.”* Os elementos que se apresentam podem funcionar dentro de um grupo

desportivo. No qual primeiramente se destaca o aspecto dinâmico, a coesão pode desenvolver-se e modificar-se ao longo do tempo, esta não se mantém estática ao longo do tempo. Esta visão da coesão de grupo alterou-se anos mais tarde, atendendo, não só à parte física da mesma, como também aos aspectos relacionados com a tarefa e com as relações sociais.

Mais recentemente, é desta forma que Carron, Brawley e Widmeyer (1998, pp. 213) definem coesão: “*Processo dinâmico que reflecte a tendência para um grupo ficar junto e permanecer unido na perseguição dos seus objectivos instrumentais e/ou para a satisfação das necessidades afectivas dos membros.*” Esta definição permite distinguir a coesão da adesão que apenas implica estar unido, estando assim mais apropriada e correcta para as equipas desportivas. A união ou coesão de uma equipa é fundamental para o bom desempenho desportivo dos atletas.

“Sendo a coesão um processo dinâmico, a equipa passa por diferentes momentos, sofrendo flutuações ao longo de uma época e interagindo com outras propriedades do grupo. A coesão representa a força de ligação entre os membros da equipa e esta apresenta-se como um conjunto dinâmico, que se distingue pela originalidade das suas estruturas funcionais e pela complexidade das suas estruturas emocionais. A busca de objectivos comuns confere-lhe uma originalidade própria e impõe a cada atleta um estatuto e papel específico” (Fonseca & Alves, 2002, pp. 76).

3.3 - Concepção da coesão de grupo

3.3.1 - Modelo conceptual de Coesão para equipas desportivas

O modelo conceptual de Carron apresentado na Figura 2 vem comprovar a perspectiva já referida anteriormente, que a coesão não pode ser vista como um constructo unidimensional, mas sim multidimensional.

Carron (1982, in Weinberg & Gould, 2001) depois de ter construído a definição de coesão mais útil, elaborou um sistema conceptual de coesão em equipas desportivas,

no qual a coesão social e da tarefa funcionam como mediadores da relação entre o conjunto de variáveis antecedentes e os produtos individuais e grupais.

Este modelo indica que existem quatro áreas que afectam o desenvolvimento da coesão:

(a) Factores Ambientais (tamanho da equipa) – Os factores ambientais referem-se às forças normativas que mantêm os grupos unidos, permitindo assim o desenvolvimento da união de equipa: Tamanho do grupo, a responsabilidade contratual e a orientação organizacional. Os factores ambientais são razoavelmente constantes. Existem um conjunto de influências que podem manter um grupo unido: bolsa de estudo, expectativas familiares, idade, proximidade, oportunidades para interacção e comunicação entre os elementos de grupo, tamanho dos grupos e grupos diferentes dos *outros* (Weinberg & Gould, 2001);

(b) Factores Pessoais (motivação, nível social) – Os factores pessoais estão relacionados com as características individuais dos membros do grupo/equipa, de entre os quais: motivos para a participação; orientação individual; satisfação e, diferenças individuais. Os factores pessoais variam de indivíduo para indivíduo, de equipa para equipa... Bass (1962, in Weinberg & Gould, 2001) identificou três motivos primários: Motivação à tarefa; motivação de afiliação e; auto-motivação. A motivação à tarefa e a motivação de afiliação estão intimamente associados à coesão relacionada à tarefa e à coesão social, pois um atleta com alta motivação virada para a tarefa é um indivíduo que contribui para a coesão relacionada à tarefa do grupo. Assim como de igual modo, um atleta que manifeste uma alta motivação de afiliação, também contribui da mesma maneira para a coesão social. A auto-motivação diz respeito à capacidade que um indivíduo tem de obter satisfação pessoal, actuando e contribuindo tanto para a coesão social como para a coesão relacionada à tarefa, dentro do grupo onde se encontra inserido. Os factores relacionados com o ambiente de grupo, género, atitudes, compromisso e personalidade influenciam de formas diferentes a coesão. Widmeyer & Williams (1991, in Weinberg & Gould, 2001) efectuaram um estudo na modalidade do golfe, no qual verificaram que a satisfação dos membros era o melhor indicador da coesão social e coesão relacionada à tarefa;

(c) Factores de liderança – Os factores de liderança referem-se ao estilo de liderança e ao comportamento do líder, como tal integram as interacções complexas entre o treinador - atleta / equipa. O comportamento dos treinadores, enquanto líderes é vital para a coesão da equipa. Carron (1993), Westre e Weiss, (1991), citados por Weinberg e Gould (2001) neste campo de investigação, como forte influência à coesão de grupo, fazem referência especificamente à comunicação por parte dos treinadores de equipa, esta deve ser: Clara, objectiva, directa e consistente e, relativamente ao papel que os capitães de equipa apresentam, a respeito dos objectivos da equipa, tarefas de grupo e papéis dos mesmos;

(d) Factores de equipa (estilo de liderança, metas do líder) – Os factores de equipa referem-se à orientação, às normas de produtividade, ao desejo para o sucesso, à natureza da tarefa e à estabilidade do grupo. Carron (1982, in Weinberg & Gould, 2001) argumentou que, as equipas que passam mais tempo juntas e que têm um alto desejo pelo sucesso da equipa, apresentam também um alto nível de coesão. Todas as experiências boas ou más são importantes para unificar uma equipa através do desenvolvimento e da manutenção da coesão, contra ameaças causadas pelas equipas adversárias (Brawley, 1990, in Weinberg & Gould, 2001). É importante ter em atenção que todos os factores interagem, não existem factores isolados, causando impacto sobre a coesão relacionada à tarefa e sobre a coesão social.

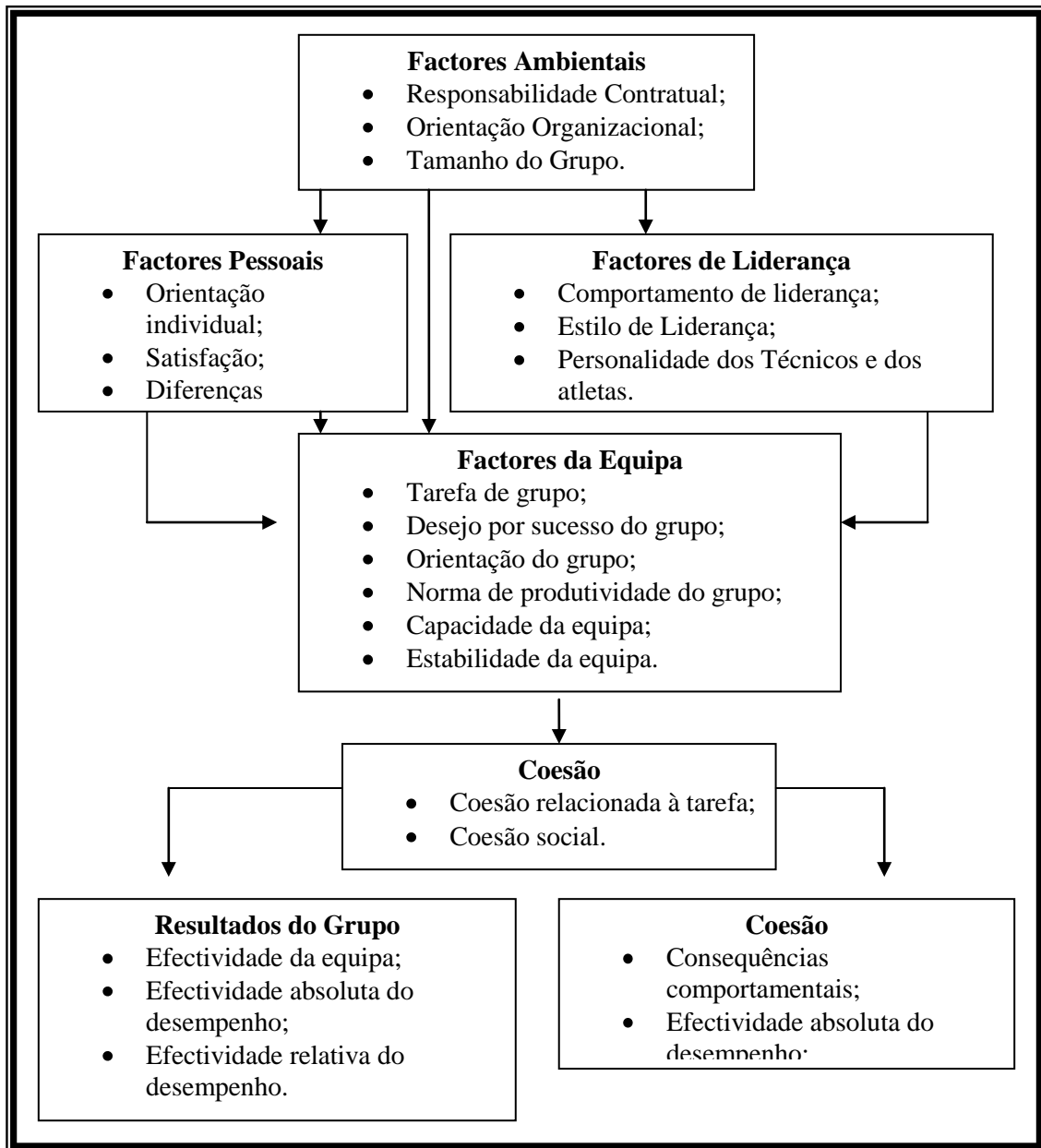


Figura 2 – Modelo Conceptual de Carron para a coesão em equipas desportivas (Adaptado de Carron, 1982, in Weinberg & Gould, 2001)

3.3.2 - *Modelo conceptual da coesão*

No sentido de estudar a coesão de grupos desportivos com maior rigor e, de contribuir para uma melhor compreensão deste constructo teórico, foi construído por Carron, Widmeyer e Brawley (1985) um modelo conceptual. Segundo Carron, Brawley e Widmeyer (1998, in Carron, Eys & Burke, 2007), este modelo conceptual partiu de um conjunto de três pressupostos: (a) O primeiro é o que a coesão pode ser estabelecida através das percepções dos membros do grupo; (b) O segundo, aponta para o facto de os conhecimentos sociais que cada membro do grupo tem sobre a coesão de grupo, estarem relacionados com o grupo como um todo e, com a forma como o grupo satisfaz objectivos e necessidades pessoais, e; (c) A existência de dois pontos centrais fundamentais para a percepção dos membros do grupo, um com orientação para a tarefa e outro com orientação social, é o terceiro pressuposto.

Em consequência destes pressupostos foram identificadas duas categorias, isto é, estes autores distinguem: (a) Integração no grupo (*“Group Integration”*) – que reflecte as percepções individuais sobre a proximidade, semelhança, e agregação como um todo dentro do grupo, como também o grau de união do grupo, e; (b) Atracção individual para o grupo (*“Interpersonal Attractions to the Group”*) - reflecte as percepções individuais sobre motivações pessoais que agem para atrair e reter o indivíduo no grupo como também os sentimentos individuais e pessoais sobre o grupo.

Considerando ainda que o objectivo pode ser o desenvolvimento e manutenção de relações sociais com o grupo, ou o alcance de objectivos e metas de grupo que tenham a ver com a tarefa, foram distinguidos dois tipos de orientação: (a) Orientação para a tarefa (*“Task”*) – Ou uma orientação geral para alcançar os objectivos do grupo (coesão para a tarefa), e; (b) Orientação social (*“Social”*) – Ou uma orientação geral para desenvolver e manter as relações sociais e actividades em grupo (coesão social). A Figura 3 representa esquematicamente este modelo.

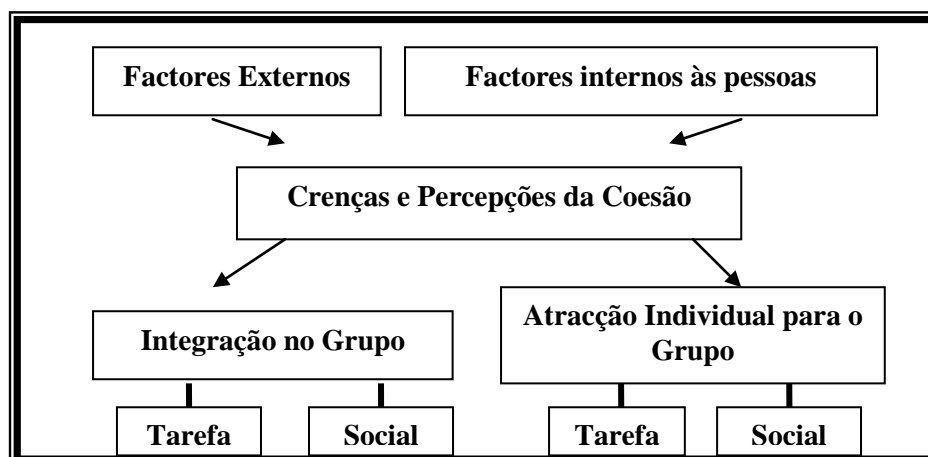


Figura 3 – Modelo Conceptual de Coesão (Adaptado de Carron, Widmeyer e Brawley, 1985)

Carron e colaboradores (1985, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) consideram que a coesão de grupos desportivos é constituída por quatro dimensões e, estas são o resultado da interacção produzida da pessoa com o meio ambiente, à medida que a equipa progride ao longo da época desportiva. Assim o processo de coesão ocorre através da aprendizagem social, à medida que os atletas da equipa interagem com o meio envolvente. Sendo assim, as quatro dimensões que incorporam este modelo são, então: (a) Integração no Grupo – Tarefa (“*Group Integration – Task*”), é definida em relação aos “sentimentos individuais dos membros da equipa no que concerne a semelhança, proximidade e laços dentro da equipa como um todo em torno das tarefas de grupo” (Carron, Brawley & Widmeyer, 1998, pp 217); (b) Integração no Grupo – Social (“*Group Integration – Social*”), diz respeito aos “sentimentos individuais dos membros da equipa relativamente a semelhança, proximidade e laços dentro da equipa como uma unidade social” (Carron, Brawley & Widmeyer, 1998, pp 217); (c) Atracção Individual para o Grupo – Tarefa (“*Interpersonal Attraction to the Group – Task*”), é interpretada em termos dos “sentimentos individuais dos membros da equipa acerca do seu envolvimento pessoal com as tarefas de grupo, produtividade, fins e objectivos” (Carron, Brawley & Widmeyer, 1998, pp. 217), e; (d) Atracção Individual para o Grupo – Social (“*Interpersonal to the Group – Social*”), refere-se aos “sentimentos individuais

dos membros da equipa acerca da sua aceitação pessoal e interação social com o grupo” (Carron, Brawley & Widmeyer, 1998, pp. 217).

Estes autores afirmam que seria possível, em teoria, que apenas uma destas quatro dimensões encorajasse os atletas a permanecer no grupo e unidos. No entanto, defendem ser o contributo de cada uma destas dimensões (que poderá variar ao longo do tempo), em conjunto, o responsável pelo nível de coesão do grupo.

Ao elaborar o Modelo Conceptual Carron e Hausenblas (1998) e Carron, Brawley e Widmeyer (1998) sugeriram que a característica fundamental da coesão é a multidimensionalidade. Nas equipas desportivas a coesão não é um constructo unitário, é constituída por várias dimensões, a figura apresentada anteriormente reflecte estas características. A segunda característica fundamental da coesão é a dinâmica, isto quer dizer que não é estável e relativamente permanente. A coesão num grupo muda com o passar do tempo na sua intensidade e forma, consoante o processo de formação do grupo, de desenvolvimento, manutenção e dissolução. A terceira característica é que a coesão é instrumental, o que significa que os grupos não estão somente juntos por estarem juntos, têm uma razão. Finalmente a coesão tem uma dimensão afectiva, os grupos vão desenvolvendo esta dimensão através das relações sociais e das tarefas que têm que desenvolver juntos, assim como o desejo do indivíduo tentar agradar os outros membros do grupo (dimensões já mencionadas anteriormente).

De referir ainda que este modelo conceptual serviu de base à elaboração de um instrumento de medida, o “*Group Environment Questionnaire*” (Carron, Brawley & Widmeyer, 1985), considerado o instrumento de medida de coesão que apresenta maior validade nos dias de hoje.

3.4 - Factores Relacionados com a coesão

Como factores relacionados com a coesão são referidos por Furnham (1997, in Fernández, 1999), o contacto (que faz referência a um conjunto de variáveis

relacionadas com a intensidade ou duração da interacção), a interdependência (em grupos cujas actividades exigem um trabalho conjunto e conjugação de recursos para atingir metas), a homogeneidade (quanto a atitudes, crenças e valores dos membros de grupo) e o parentesco (em certas culturas). Férnandez (1999) refere também Johns (1992), que indica outros factores como ameaças externas, o êxito, a semelhança dos membros, o tamanho do grupo e o tipo de integração inicial no grupo.

Outros factores relacionados com a coesão, que serão desenvolvidos em seguida, são apresentados por Carron (1982), Carron & Dennis, (2001, in Dosil, 2001); Carron e Hausenblas (1998). Estes autores indicam os seguintes factores como positivamente relacionados com a coesão de grupo: (a) Factores situacionais; (b) Factores pessoais; (c) Factores de liderança e; (d) Factores de equipa. Estes factores não devem ser vistos como independentes, uma vez que se influenciam reciprocamente e têm relação de natureza circular com a coesão de grupo. A relação entre coesão e cada um destes factores é circular e, não pode ser pensada em termos do contributo de cada um deles considerado isoladamente. No entanto, isto não nos dispensa de os conhecermos bem, cada um por si, o que é indispensável para uma visão holística desta relação.

3.4.1 - Factores situacionais

Estes factores estão relacionados com situações específicas de cada situação no que respeita ao envolvimento ambiental da equipa. Carron e Hausenblas (1998) referem considerações de ordem cultural e organizacional e considerações de ordem geográfica. Nas primeiras são incluídos factores como, as responsabilidades contratuais, as pressões normativas, a orientação da organização e o nível de competição. Todos estes factores desempenham um papel no desenvolvimento da coesão de grupo. Uma relação que parece existir, mas não de modo linear, estabelece-se entre o compromisso contratual de uma equipa e o aumento do seu nível de coesão. Relativamente às considerações de ordem geográfica, são apontadas a proximidade física e cultural e, a permeabilidade do grupo. Um maior nível de proximidade entre os membros do grupo aumentará o contacto, podendo também influenciar a coesão. Por outro lado, os grupos menos

permeáveis à entrada de novos elementos no grupo terão tendência para uma maior coesão.

3.4.2 - *Factores individuais*

Nos factores individuais, incluem-se atributos demográficos, factores cognitivos e motivacionais, comportamentos que impliquem sacrifícios por parte do grupo, comportamentos de adesão e um fenómeno denominado *social loafing*.

Os atributos demográficos são as semelhanças entre os diferentes membros do grupo, como o sexo ou a raça, podendo, estes factores influenciar a sua coesão.

Os factores cognitivos e motivacionais referem-se a percepções partilhadas pelo grupo, satisfação individual com os aspectos sociais e de tarefa ou responsabilidade pelos resultados negativos. Estas são características encontradas nas equipas mais coesas. Também as percepções mais relacionadas com “*self-handicapping behavior*” são frequentes em equipas coesas. Carron e Hausenblas (1998) referem-se nos seus estudos descrevendo-o como um conjunto de estratégias utilizadas pelos atletas no sentido de proteger a sua auto-estima.

Também a ansiedade parece estar relacionada com a coesão de grupo. Os grupos mais coesos terão, em princípio, níveis menores de ansiedade, uma vez que a responsabilidade é dividida por todos.

Os comportamentos que implicam sacrifícios por parte do grupo parecem estar relacionados com uma maior coesão. A maior adesão a um determinado grupo parece também estar relacionada com um mais alto nível de coesão.

O fenómeno denominado “*social loafing*” parece também estar relacionado com a coesão de grupo. Este fenómeno está associado a uma diminuição de empenho por parte de um indivíduo em determinada tarefa, que pode verificar-se quando ela é realizada em grupo, o que poderá explicar-se por uma diminuição da pressão, para que o indivíduo trabalhe com o mesmo empenho com que trabalharia se realizasse sozinho essa tarefa. Segundo Hanrahan e Gallois (1993), a identificação do contributo do indivíduo e da sua prestação parece diminuir o fenómeno do “*Social loafing*”. Mas nas

equipas com níveis de coesão elevados orientados para a tarefa, este fenómeno aparenta ocorrer menos vezes, exista ou não esta identificação em relação a equipas menos coesas.

3.4.3 – Factores de Liderança

Dentro dos factores de liderança, podemos encontrar o comportamento do treinador e o seu estilo de decisão. As atitudes do treinador e o nível de participação dos membros da equipa nas decisões, considerando também as características específicas do grupo, que podem influenciar a coesão do grupo.

3.4.4 – Factores de Equipa

Os factores de equipa dizem respeito ao estatuto dentro do grupo, ao papel dentro da equipa, às normas do grupo e à eficácia colectiva. Segundo Jacob e Carron (1997), citados por Carron e Hausenblas (1998), o estatuto que cada membro tem na equipa vai perdendo importância à medida que a coesão orientada para a tarefa aumenta. Isto significa, que será mais importante para os “novatos” na equipa do que para os membros que estão inseridos no grupo à mais tempo. A percepção de que desempenha um papel importante dentro da equipa aumentará os níveis de coesão. Relativamente às normas do grupo, parece ser verdadeiro o facto de que quanto maior é a coesão, melhor são aceites as regras do grupo. Também a eficácia colectiva parece estar relacionada com a coesão, em especial no que diz respeito à coesão orientada para a tarefa.

Carron e Hausenblas (1998) fazem também referência às adversidades como factores importantes na coesão de grupos. Estas poderão ser um factor de união dentro de um grupo desportivo, aumentando a sua coesão. Deve, porém, salientar-se que a adversidade só poderá dar origem a uma maior coesão se o comprometimento entre os membros do grupo for extremamente elevado.

3.5 - *Medida e Avaliação da Coesão*

Dentro da avaliação da coesão podemos encontrar dois tipos de instrumentos de medida da coesão: (a) os questionários e; (b) sociogramas.

a) Os questionários – Constituem-se como a forma mais popular para medir a coesão de grupo. O primeiro questionário utilizado no estudo da coesão em equipas desportivas foi o Questionário de Coesão no Desporto – “*Sport Cohesiveness Questionnaire*”, desenvolvido por Martens, Landers e Loy (1972, in Weinberg & Gould, 2001; Cruz & Antunes, 1996). Este questionário é constituído por sete itens que medem a atracção interpessoal, isto é, avalia a atracção do grupo (avaliação, sentimentos e percepções dos membros sobre a proximidade da equipa). No entanto, foram apontadas algumas limitações, que contestaram a validade, nomeadamente a ausência da coesão à tarefa, pois a maioria dos itens trata apenas da coesão social. Por sua vez, Yukelson, Weonberg & Jackson (1982, in Weinberg & Gould, 2001) desenvolveram um instrumento de Coesão Multidimensional do Desporto - “*Multidimensional Sport Cohesion Instrument*”, constituído por 22 itens e, que pretende explicar a natureza multidimensional da coesão. Este instrumento de medida foi construído com base em itens retirados de outros instrumentos de análise de coesão e, de conceitos relacionados com dinâmicas de grupo, este é composto por quatro grandes dimensões/factores de coesão, que se reflectem na: (a) Coesão Social - factor da atracção para o grupo; (b) Coesão para a Tarefa – factor de unidade nos objectivos do grupo; factor de qualidade do trabalho de equipa, e; factor de papéis valorizados (estes factores de coesão para a tarefa consistem no trabalho conjunto em busca de objectivos comuns). Apesar da fiabilidade apresentada por alguns autores a este questionário, coloca-se uma limitação, o facto de os itens terem sido desenvolvidos especificamente para equipas de basquetebol, apesar de poder ser aplicado a outros desportos colectivos.

Ainda na mesma década, houve outros autores Widmeyer, Brawley e Carron (1985, in Weinberg & Gould, 2001) que desenvolveram o mais recente questionário, o Questionário de Ambiente Grupal - “*Group Environment Questionnaire - GEQ*”. Este questionário apresenta duas distinções em relação ao questionário apresentado

anteriormente, nomeadamente: (a) A primeira distinção, estabeleceu-se entre os aspectos individuais e grupais da vida do grupo e; (b) A segunda distinção, estabeleceu-se entre os aspectos sociais e de tarefa do envolvimento do grupo. Este mesmo questionário foi desenvolvido em termos de validade e fiabilidade, tendo sido utilizado com sucesso em vários estudos de coesão de grupo no desporto “O questionário de Ambiente Grupal, focaliza-se no quanto o grupo é atractivo para membros individuais e, em como os membros percebem o grupo. O QAG é aceite para avaliar a coesão da equipa.” (Weinberg & Gould, 2001) Estudos realizados demonstraram que o nível de coesão estava relacionado com o desempenho da equipa, aumento da adesão, tamanho do grupo, atribuições de responsabilidade, resultados de desempenho, absentismo reduzido, satisfação dos membros e comunicação dentro da equipa;

b) Sociogramas – Apesar dos questionários serem o instrumento mais popular para medir a coesão, estes não mostram o modo como os indivíduos se relacionam uns com os outros ou, se alguns membros se encontram socialmente isolados, vantagem dos sociogramas, outro tipo de instrumento de medida da coesão (Weinberg & Gould, 2001). O sociograma é um instrumento que foi construído como forma de medida da coesão social, assim um sociograma permite revelar a atracção interpessoal entre os elementos de uma equipa (Weinberg & Gould, 1995), este revela a afiliação e a atracção entre os membros do grupo, incluindo: (a) A presença ou ausência de “panelinhas”; (b) Percepções dos membros acerca da união do grupo; (c) escolha de amigos dentro do grupo; (d) o grau em que os atletas percebem Sentimentos interpessoais da mesma forma; (e) Isolamento social de membros individuais do grupo, e; (f) Grau de atracção do grupo. (Weinberg & Gould, 2001).

3.6 - Estratégias para Desenvolvimento e Promoção da Coesão de Equipas

Tendo em conta que actualmente os psicólogos do desporto compreendem melhor os fenómenos relacionados com a natureza da coesão do grupo e, os factores que a influenciam, como tal as investigações centra-se actualmente na procura de estratégias para o desenvolvimento e promoção da coesão de equipas.

No clima do grupo, deve ser fomentada uma comunicação eficaz, visto que uma maior comunicação causa uma maior coesão. A comunicação ao nível intra-grupo e ao nível da tarefa deve ser encorajada em todos os sentidos (treinador/atleta e atleta/atleta) (carron, 1984, in Silva, 2006). É importante que os técnicos ou líderes e membros do grupo assumam a responsabilidade pelo desenvolvimento da coesão no grupo.

Ao nível da promoção e do desenvolvimento de ambientes desportivos, as pesquisas realizadas provam que o papel dos técnicos torna-se neste sentido cada vez mais preponderante, estes devem-se preocupar cada vez mais com estas questões, inclusive devem desenvolver estratégias práticas para promover um bom ambiente de grupo.

3.6.1 - Directrizes para promover a coesão nos treinadores

Têm sido referidas algumas directrizes para promover a coesão da equipa, por parte dos treinadores / líderes (weinberg & Gould, 1995, 2001):

(a) Comunicação efectiva – A comunicação deve ser efectiva e aberta, os treinadores devem encorajar a comunicação em vários sentidos (treinador/atleta e atleta/atleta), tanto ao nível intra-grupo como ao nível da tarefa e, devem garantir que os membros da equipa trabalhem em conjunto. Deve ser criado um espaço e um ambiente confortável de linhas abertas de comunicação (aliviam muitos problemas) entre os membros do grupo, de forma a desenvolver as relações inter-pessoais. A manutenção de

“canais” abertos de comunicação entre treinadores e atletas e devem permitir que todos possam exprimir os seus sentimentos/opiniões;

(b) Explicar os papéis individuais no sucesso da equipa – O treinador deve explicar os papéis individuais (tarefas individuais) de cada membro e forma a contribuir para o êxito da equipa. Quando os atletas compreendem o que é pedido, tanto em tarefas individuais como colectivas, eles conseguem se colocar no papel do companheiro, ajudar e apoiar no necessário. Por exemplo, a troca de posições específicas é um processo que auxilia este fenómeno;

(c) Desenvolver o orgulho dentro das sub-unidades – É importante desenvolver o orgulho pelo trabalho e rendimento, no interior dos sub-grupos da equipa (nomeadamente no papel dos guarda-redes, que acabam por ser um pouco desvalorizados, pelos restantes elementos da equipa), não se esquecendo da importância do todo;

(d) Estabelecimento de objectivos de grupo desafiadores – Formulação de normas e objectivos, no que respeita a comportamentos apropriados e esperados. O grupo deve não só estabelecer objectivos, mas também os meios/estratégias para os atingir. À medida que os indivíduos conseguem alcançar os seus objectivos, começam a sentir-se colectivamente orgulhosos e, começam a empenharem-se mais face a novos objectivos;

(e) Encoraje a identidade de grupo – A originalidade na forma de vestir ou trabalhar é uma maneira de aumentar a coesão;

(f) Evitar a formação de “panelinhas” – Evitar a formação de grupos, que contrariamente aos sub-grupos, beneficiam apenas alguns atletas à custa dos restantes (e.g., os titulares e os suplentes);

(g) Evitar a excessiva rotatividade dos membros do grupo – Pois o excesso da rotatividade causa uma diminuição da coesão, esta característica torna-se uma barreira à comunicação efectiva dentro do grupo, pois os membros têm mais dificuldade em estabelecer a comunicação. Desta forma é importante evitar as mudanças e contratação excessiva de elementos, pois dificultam e diminuem a coesão, gerando um clima pesado, assim como a incerteza da continuidade do grupo como tal;

(h) Realização de encontros periódicos entre os membros da equipa – Realizar ao longo da época encontros, convívios e actividades sociais, com o propósito de consolidar a união dos atletas a todos níveis. Óptima estratégia para a resolução de conflitos, que permite a expressão de sentimentos positivos;

(i) Conhecer o clima da equipa – Os técnicos devem ter um olhar cada vez mais minucioso neste sentido, assim têm a obrigação de permanecer continuamente sensíveis e atentos ao que se passa com a equipa (clima, vontade e forma), o recurso ao líder da equipa é fundamental. Para uma melhor compreensão do clima do grupo, podem se estabelecer encontros com os líderes da equipa;

(j) Saber algo pessoal sobre cada membro do grupo – Tomar conhecimento da vida pessoal dos atletas, dentro e fora do contexto desportivo. A disponibilidade e interesse do treinador constituem um sinal de preocupação para com eles. Uma forma de saber mais sobre os atletas é observar os valores pessoais, tais como: realização, saúde, criatividade, actividade, família, independência, preocupação com os outros.

3.6.2 - Directrizes para promover a coesão nos membros do grupo

Apesar do papel preponderante que os treinadores têm nas equipas, a unidade da equipa não depende só dos treinadores (não é única e exclusivamente da responsabilidade dos técnicos), mas também dos membros que os constituem. Os membros das equipas também devem promover a coesão da equipa. Posto isto, de seguida serão enunciadas directrizes para melhorar a comunicação e desenvolver uma unidade forte e coesa, por parte dos membros do grupo (weinberg & Gould, 2001):

(a) Conhecer os membros do grupo – Quanto melhor os membros de um grupo se conhecerem, melhor não só na promoção da coesão, mas também na aceitação das diferenças individuais. Este conhecimento deve ser feito principalmente aos novos elementos;

(a) Ajudar os membros do grupo sempre que possível – É importante que os membros da equipa se ajudem uns aos outros, especialmente quando se é competente e forte numa área, há que ajudar aqueles que ainda apresentam dificuldades nesta área;

(b) Dar aos membros do grupo reforço positivo – Os membros da equipa devem-se reforçar mutuamente, dar apoio uns aos outros, devem ser positivistas e construtivistas com os colegas de equipa. O desenvolvimento da confiança nos companheiros de equipa também é extremamente importante;

(c) Ser responsável – Os membros de uma equipa devem ser suficientemente responsáveis e, não devem culpabilizar os colegas de equipa pelos maus desempenhos, pelo contrário devem todos juntos encontrar soluções, que podem ser realizadas através de mudanças construtivistas e positivas para melhorar os desempenhos;

(d) Comunicar-se honestamente e abertamente com o técnico – Os membros de uma equipa devem ter uma comunicação aberta e honesta para com o técnico, assim há mais probabilidade de chegar ao sucesso e união da equipa;

(e) Resolver conflitos imediatamente – Quando surge algum problema no seio da equipa, mesmo que sejam com outros atletas ou com os treinadores, este deve ser resolvido imediatamente e partir da sua própria iniciativa;

(f) Dar 100% de esforço todo o tempo – Esforçarem-se nos treinos, darem o bom exemplo, dedicação e compromisso são aspectos com um impacto muito positivo na união da equipa.

4. Motivação

4.1 - Introdução

O estudo da motivação tem sido realizado por diversos psicólogos, desde os primeiros tempos de psicologia enquanto ciência, dada a sua importância enquanto factor de força psicológica. Por este motivo, também treinadores e atletas salientam a sua influência em contextos desportivos. No entanto, este conceito nem sempre é bem

compreendido no seio do contexto desportivo, sendo muitas vezes associado apenas a pensamentos positivos, muitas das vezes pouco ajustados à realidade.

Segundo Dosil (2004) a motivação tem um papel fundamental em todos os âmbitos da vida, pois actua como um motor para que os indivíduos realizem qualquer actividade: *“A motivação tem um papel fundamental em todos os âmbitos da vida, pois actua como um autentico motor para que as pessoas realizem qualquer actividade”* (Dosil, 2004, pp. 127).

4.2 - Definição de Motivação

A interpretação do que é a motivação provém dos trabalhos clássicos da psicologia social e educacional. A motivação pode ser analisada como uma variável de resultado, que é normalmente medida ou operacionalizada na forma de comportamentos de escolha, de esforço e persistência. A motivação pode também, ser considerada o produto da interacção entre as diferentes características individuais e os factores ambientais, físicos e sociais (Alderman, 1978; Carron, 1984; Gill, 1986, in Weiss & Chaumeton, 1992).

Vallerand & Thill (1993, in Dosil, 2004) definem a motivação como um constructo hipotético, que descreve as forças internas e externas que produzem a iniciação, a direcção, a intensidade e a persistência da conduta.

O conceito da motivação provém do verbo latino “movere”, que significa “mover”, o estado de alta motivação relaciona-se com: excitação, energia, intensidade ou activação (Escartí & Cervelló, 1994; Roberts, 1995, in Dosil, 2004).

Dosil & Caracuel (2003, in Dosil, (2004) definiram a motivação como um factor disposicional, que está depende de determinadas características do sujeito, tais como as condições físicas e psicológicas, assim como as suas preferências e gostos.

A motivação é um processo de selecção e preferência por alguma actividade, a persistência nessa actividade e a Intensidade (vigor) ai compreendido.

Para Brito (1994), a motivação é o conjunto de factores dinâmicos que determinam o comportamento de cada indivíduo.

Segundo Hoy e Miskel (1982, in Chelladurai, 1999), a motivação é “o complexo de forças, actividades, necessidades, estados de tensão ou outros mecanismos que iniciam e mantêm uma actividade voluntária através da realização de objectivos pessoais” (Chelladurai, 1999, pp.96).

Para Gill (1986), a motivação é a orientação do esforço ou da luta, no sentido de ter sucesso numa determinada tarefa, nunca desistir face a um possível fracasso e ter orgulho e satisfação nos resultados obtidos: *“A motivação é um termo ou conceito geral utilizado para compreender o complexo processo que coordena e dirige a direcção e a intensidade do esforço dos indivíduos. Esta ideia está subjacente na definição de motivação para a realização: A tendência para lutar pelo sucesso, persistir em face do fracasso e experienciar orgulho pelos resultados conseguidos”* (Weinberg e Gould, 1995, in Cruz, 1996, pp. 305).

A motivação terá de ser vista numa perspectiva multidimensional, pelo que as múltiplas definições têm sido propostas para este termo englobam diversas dimensões.

Alguns autores, como é o caso de Weinberg e Gould (1995), consideram que a motivação integra duas dimensões: A direcção e a intensidade do esforço. A primeira está relacionada com o objectivo que o indivíduo pretende atingir e a segunda corresponderá ao empenho para atingir determinado objectivo, à persistência do indivíduo.

Para Biddle (1997), a motivação apresenta cinco dimensões: Direcção para os objectivos, persistência, motivação prolongada, intensidade do comportamento e rendimento. Robbins (1997), citado por Chelladurai (1999), tem uma perspectiva semelhante, apresentando a motivação com as seguintes dimensões: Intensidade do esforço, persistência, direcção para os objectivos organizacionais, necessidades e atribuições do comportamento motivado.

4.3 - Abordagens Teóricas da Motivação

Nos últimos anos, alguns autores têm sugerido a integração da investigação deste domínio no contexto mais amplo de modelos teóricos mais compreensivos, e explicativos da motivação para a realização e para a prática e competição desportiva (Cruz, 1996).

São muitos os factores presentes na motivação de um indivíduo, razão pela qual existem muitas teorias explicativas: *“Aqueles factores da personalidade, variáveis sociais e/ou cognições que entram em jogo quando uma pessoa realiza uma tarefa na qual é avaliada, entra em competição com os outros, e tenta mostrar um certo nível de mestria.”* Roberts (1995, in Dosil, 2004, pp. 132)

Assim muitas têm sido as teorias propostas no campo da motivação. Segundo Vallerand e Rousseau (2001), estas teorias assentam essencialmente sobre duas perspectivas: Uma mais mecanicista e outra mais cognitivista. A primeira perspectiva assume que os indivíduos são passivos, que reagem a impulsos e são mobilizados por instintos. A segunda pressupõe uma grande interacção dos indivíduos com o meio envolvente, tendo papel muito activo nessa interacção. Também Roberts (1993) e Weinberg e Gould (1995), referindo Weiner (1972), confirmam a evolução, afirmando que as teorias da motivação evoluíram de uma perspectiva mecanicista para uma perspectiva cognitivista. *“A teoria contemporânea da motivação já não é baseada em noções de impulsos e instintos, mas mais na percepção social e nas perspectivas cognitivistas”* (Biddle, 1995, pp.5).

Têm sido propostas várias teorias da motivação, sem que exista uma que tenha recolhido o apoio consensual dos psicólogos, que têm estudado este tema.

Seguidamente iremos descrever sucintamente teorias propostas por vários autores, sendo a teoria de maior interesse para este estudo, a Teoria dos Objectivos de realização, tendo em conta que as teorias motivacionais visam explicar os comportamentos que, usualmente, são definidos como intensidade comportamental, persistência, escolha de possibilidade de acção e desempenho.

4.3.1 -Teoria da Realização de Objectivos

Segundo Cruz (1996), a Teoria da Realização de Objectivos é obra de autores que, para além de aceitarem que a demonstração e percepção da competência pessoal são importantes para a motivação, salientam também a importância da orientação para objectivos em contextos de realização. Inicialmente validadas em contextos académicos, estas teorias têm vindo a ser utilizadas em contextos desportivos, sendo comprovadas por diversos estudos.

Para se compreender o processo motivacional e os comportamentos de realização dos indivíduos, os autores da Teoria da Realização de Objectivos afirmam que parece ser relevante identificar os objectivos das acções dos indivíduos, assim como compreender o modo como os indivíduos desenvolvem a realização de objectivos. A variação no comportamento pode não ser um resultado de alta e baixa motivação, mas sim a manifestação de diferentes percepções acerca do objectivo mais adequado em determinado contexto social.

De acordo com Duda, 1993; Dweck, 1986; Maehr e Nicholls, 1980; Nicholls, 1980; Nicholls, 1984; Roberts, 1993 (in Dosil, 2004) os psicólogos do desporto têm-se focalizado na conquista de objectivos como forma de perceber as diferenças de desempenho.

Em consonância com esta teoria, existem três factores que interagem para determinar a motivação de uma pessoa: (a) Objectivos de realização (objectivos orientados ao resultado; objectivos orientados à tarefa); (b) A percepção de capacidade (alta capacidade ou percepção de competência; baixa capacidade ou percepção de competência); e (c) O comportamento frente à realização (desempenho; esforço; persistência; escolha da tarefa; tarefas ou adversários reais; tarefas ou adversários irrealis) (Dosil, 2004; Weinberg, 1996, in Martín, Tendero & Bañuelos, 2006).

A competência percebida é concebida como um factor mediador na orientação motivacional (Elliot & Dweck, 1988; Nicholls, 1984a, 1984b, citados por Burton, 1992, in Martín, Tendero & Bañuelos, 2006).

Para compreendermos uma pessoa devemos entender o que é que o sucesso e o fracasso significam para ela. A melhor maneira de o fazer é examinar a realização de objectivos da pessoa, e o modo como eles interagem com as suas percepções – ou percepção de capacidade – da sua competência.

A Teoria de Realização de Objectivos (e.g., Ames, 1992; Nicholls, 1989) indica que os factores pessoais de situação influenciam as cognições, as respostas afectivas, e os comportamentos dos indivíduos em colocações de realização pertinentes. Ao nível individual, o paradigma de pesquisa focalizou-se na orientação do objectivo e nas disposições que se relacionam com critérios para o sucesso (Smith, Cumming & Smoll, 2007).

Esta é uma teoria interaccionista, na qual se designa a importância considerável em ambas as disposições motivacionais da pessoa, como também para os elementos de situação, que estão presentes no ambiente. Uma componente fundamental da Teoria de Realização de Objectivos envolve as diferenças individuais que existem entre as pessoas, nos critérios que estas usam para julgar a sua competência em colocação da realização, e o diferenciar dos efeitos do uso destes mesmos critérios de sucesso, no estabelecimento do comportamento subsequente na realização dos indivíduos (Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007).

A Variação de perspectivas de objectivos é justificada pelas diferenças individuais (Duda & Nicholls, 1992, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) e pelos factores situacionais (Seifriz et al., 1992, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

Apesar de várias interpretações, esta teoria baseia-se na existência de dois tipos de objectivos de realização, que reflectem o critério pelo qual os sujeitos julgam a sua competência, e conseqüentemente definem o seu fracasso e sucesso desportivo (Maehr & Nicholls, 1980, in Cid, 2006): (a) Objectivos de tarefa, e; (b) Objectivos para ego.

A partir desta teoria realizaram-se numerosas investigações, que permitiram que estes objectivos tenham recebido outras definições, Dosil (2004) citou os seguintes autores: Tarefa-ego (Nicholls & Duda), aprendizagem-execução (Dweck), mestria-habilidade (Ames), mestria-competição (Roberts & Balagué).

Quando se trata de um objectivo de mestria (tarefa), os sujeitos julgam o seu nível de capacidade baseando-se num processo de comparação com eles mesmos, mas quando falamos de objectivos de competitividade (ego), os sujeitos julgam o seu nível de capacidade, se são ou não competentes comparando-se com os outros (Dosil, 2004).

De acordo com os trabalhos realizados pelo autor Duda (2001), Duda e Nicholls (1992) & Escartí & Brustad (2002) referidos por Dosil (2004), os indivíduos orientados para: (a) A Tarefa – No âmbito do desporto, percebem como uma actividade fortalece a capacidade de cooperação e de responsabilidade social, que incrementa o interesse pela aprendizagem, por serem melhores cidadãos, pelo cumprimento de regras, pelo máximo esforço, por melhorar a saúde e as próprias habilidades do desporto, e; (b) O *Ego* – Os sujeitos orientados para o ego, percebem a actividade como um sistema para a vida em sociedade, uma ajuda para adquirir maior conhecimento e estatuto social, aumentar a popularidade e conseguir a riqueza económica.

Roberts (1993) cita autores como Ames (1984), Dweck (1986), Maehr e Braskamp (1986) ou Nicholls (1984), para os quais os indivíduos podem ter objectivos mais voltados para a demonstração de uma aprendizagem ou mestria na tarefa, ou uma preocupação que passa pela demonstração da sua habilidade comparativamente com outros. Ames (1984), citado por Cruz (1996), distingue entre objectivos de mestria e objectivos de capacidade. Segundo o autor, os primeiros persistem durante mais tempo face a desafios difíceis, desistindo mais dificilmente face a obstáculos ou insucessos. Os atletas orientados para objectivos de capacidade (objectivos estes equivalentes a objectivos para o rendimento e ego) têm como prioridade o facto de serem avaliados como sendo melhores do que outros.

Considerando as duas perspectivas identificadas, em relação aos objectivos que cada pessoa pretende alcançar, orientação para a tarefa e orientação para o ego, a investigação demonstrou que os indivíduos podem ter ambas altas, ou uma baixa e outra alta. Também Duda e Hall (2001) referem este aspecto, afirmando que as pessoas variam no seu grau de orientação para a tarefa e para o ego. Duda (1993), citando Duda (1988), defende que a orientação para o ego e a orientação para a tarefa não são necessariamente exclusivas. Várias hipóteses são possíveis: (a) É possível estar

fortemente orientado para o ego e para a tarefa; (b) É possível estar fracamente orientado para os dois, e; (c) É possível estar fortemente orientado para um e fracamente orientado para outro.

Duda, Fox, Biddle e Armstrong (1992, in Biddle, 1995) descobriram que a orientação para a tarefa estava fortemente correlacionada com o prazer e, a orientação para o ego ligeiramente relacionada com o aborrecimento. Assim, a orientação para a tarefa parece ser mais vantajosa, no entanto, uma combinação das duas também pode ser válida (Biddle, 1995).

Duda e Hall (2001) realizaram uma análise de investigação sobre a Teoria de Orientação para os Objectivos. Segundo os autores, e citando Dweck (1986; 1989) e Nicholls (1989), os factores situacionais (envolvimento) parecem ser decisivos na orientação dos indivíduos para o ego ou para a tarefa.

De uma forma resumida, e citando diversos autores, em relação à orientação para a tarefa, Duda e Hall (2001) afirmam: (a) A investigação aponta para uma associação positiva entre orientação para a tarefa e resultado do rendimento (Chi, 1993; Kingston & Hardy, 1997; Sarrazin, Cury & Roberts, 1999; Solmon e Boone, 1993; Van Yperer & Duda, 1999), pelo que existe uma tendência para que tenham melhores desempenhos os indivíduos com orientação de objectivos para a tarefa; (b) Supõe-se que, quando se visam objectivos orientados para a tarefa, os indivíduos se relacionam mais com o valor intrínseco da aprendizagem. Nicholls (1989) aponta como mais provável o desenvolvimento da motivação intrínseca, quando é encorajada a orientação para a tarefa; (c) Os indivíduos que têm uma orientação centrada na tarefa têm tendência a avaliar o sucesso através de diversos aspectos do processo de rendimento, considerando que a percepção de sucesso é baseada em processos normativos. A orientação para a tarefa levará a um maior empenho no processo de melhoria e a uma menor preocupação com a opinião dos outros. Os indivíduos orientados para a tarefa têm tendência a serem mais persistentes quando confrontados com obstáculos e dificuldades, tendem a encontrar e aplicar estratégias de melhoria do seu rendimento e têm maior propensão a serem mais optimistas (Dweck, 1999; Pintrich, 1989), e; (d) Mesmo aqueles com pouca

habilidade numa determinada actividade, podem beneficiar ao reconhecerem que os seus esforços resultam em ganhos de competência.

Em contrapartida, e também citando diversos autores, em relação à orientação para o ego, Duda e Hall (2001) afirmam: (a) A investigação aponta para uma associação negativa entre a orientação para o ego e o rendimento, nos casos em que a percepção de habilidade é baixa e/ou quando a orientação para a tarefa não é forte (Chi, 1993; Kingston e Hardy, 1997; Serrazin et al., 1999); (b) Os indivíduos orientados para o ego têm maior tendência a não considerar o esforço como causa de sucesso, que terá origem na sua habilidade, que é comparativamente maior que a de outros. Tendem também a avaliar aspectos do rendimento que não conseguem controlar, olhando para o rendimento de outros para julgar a sua competência. Para eles, é ameaçador a possibilidade de despende o máximo de esforço e este resultar num falhanço; (c) Apesar de ser possível que os indivíduos orientados para o ego possam experimentar sentimentos positivos como resultado do seu esforço, é mais provável que esses sentimentos tenham origem nos resultados do rendimento do que em aspectos da motivação intrínseca; (d) Em relação à motivação intrínseca, segundo Nicholls (1989) e Ryn (1982), é provável que a orientação para o ego possa enfraquecer a motivação intrínseca, posição aceite na comunidade científica, apesar de haver alguns estudos que não a confirmam.

As investigações realizadas no âmbito da Teoria de Realização de Objectivos em Educação Física partem de uma metodologia de investigação correlacional, sem intervir nas variáveis estudadas. Embora poucos, existem alguns estudos experimentais que têm tentado comprovar se existem modificações nos padrões de conduta em função do clima motivacional, que se fomenta nas turmas de educação física (Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005).

A Figura 4 mostra as relações que se podem estabelecer entre os diferentes constructos que englobam a Teoria da Realização de Objectivos, nomeadamente o Clima Motivacional.

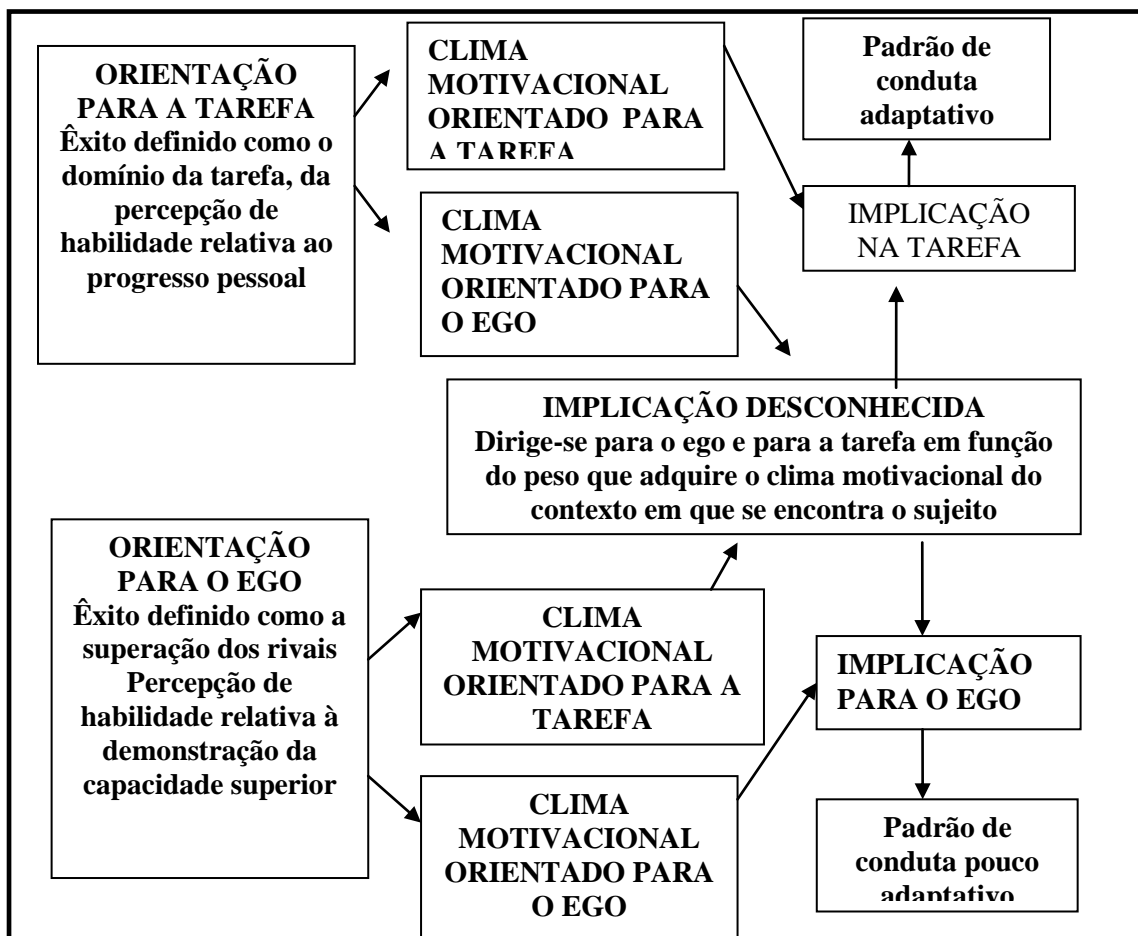


Figura 4 – Relações que se estabelecem entre os diferentes constructos da Teoria da Realização de Objectivos (Adaptado de Roberts, 1992, in Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005)

5. Clima Motivacional

5.1 - Introdução

Nos últimos anos, os psicólogos do desporto não só estudaram como a orientação voltada para o objectivo e para a percepção de capacidade funcionam em conjunto para influenciar a motivação dos participantes de actividade física, mas também como o clima social influencia as orientações voltadas para o objectivo e o nível de motivação de uma pessoa (Ntoumanis e Biddle, 1997, in Weinberg & Gould, 2001).

Ames (1992a; 1992b, in Duda & Balaguer, 2007) introduziu o termo clima motivacional, que consiste em todos os aspectos do ambiente psicológico – social. Further e Ames (in Duda & Balaguer, 2007) designaram o clima motivacional como sendo um constructo multidimensional, e composto por diferentes estruturas (sistema de avaliação, o tipo de e a base para reconhecimento, a natureza de interacções dentro e entre grupos, e as fontes de autoridade).

Uma medida do clima motivacional ao nível de uma situação de generalidade pode prover uma avaliação importante para professores, treinadores, pais, e investigadores sobre os efeitos particulares das tarefas de ensino e métodos na adopção de objectivos de realização.

Este tema torna-se assim deveras importante, pois pode constituir-se como uma forte medida, para professores e treinadores poderem usar frequentemente durante uma determinada estação, para isso devem estar atentos ao clima motivacional nas suas classes/turmas e/ou equipas. Esta informação para estes agentes de acção pode revisar o ensino e/ou o treino adequadamente para endossar metas de realização adaptáveis, e para manter os estudantes e/ou os atletas altamente motivados (Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

Ames (1992 a, b, c, in Cruz, 1996) expôs a importância de promover um clima motivacional orientado para a mestria e para a tarefa, não só nas salas de aula, mas também em contextos desportivos, clima que não só promove o prazer e divertimento, como também desenvolve e melhora as percepções de competência pessoal e a motivação intrínseca dos indivíduos.

5.2 - Definição de Clima Motivacional

No âmbito introdutório do presente capítulo define-se clima motivacional como um ambiente situacional induzido que, direcciona os objectivos de uma acção, em situações de desempenho (Ames & Archer, 1988, in Ames, 1992).

O clima motivacional é “criado pelos outros, como o treinador, o professor, ou os pais, é assumido que o clima motivacional percebido resulta de objectivos a serem alcançados, da avaliação, dos processos de recompensa e da exigência na relação entre os indivíduos em situações particulares (Ames & Archer, 1988 in Duda & Balaguer, 1999, in Pestana, 2000).

Segundo Ames (1992) os pais, treinadores e organizadores criam climas psicológicos que afectam os participantes em contextos de realização, e procura descobrir de que forma a estrutura dessas situações influencia a adopção de conceitos de habilidade virados para o ego ou para a tarefa.

O clima motivacional é então definido: “*como o envolvimento psicológico global que apresenta por base a orientação dos objectivos de realização*” (Ames, 1992, pp. 46).

O treinador desempenha um papel central ao nível da regulação do clima motivacional, já que é ele que escolhe as diversas alternativas, quer didácticas quer pedagógicas, a persecução ideal à actividade através dos diálogos estabelecidos com os atletas e com a natureza da informação de retorno dada aos mesmos atletas (Treasure & Roberts, 1994b, in Dias, 2001). Liukkonen (1998, in Dias, 2001) faz referência que os

membros da equipa podem igualmente afectar o clima motivacional, já que o autor considera que dentro da equipa existem membros chave, e se esses membros estiverem com uma forte orientação motivacional para o resultado (ego), então o envolvimento do clima motivacional para o ego é aumentado. O clima motivacional gerado pelo treinador pode ser contraditório com o clima motivacional gerado pelos membros da equipa (Liukkonen, 1998, in Dias, 2001).

O impacto social sobre a motivação denomina-se assim, deste modo, clima motivacional (Escartí, 1994, in Weinberg, 1996, in Martín, Tendero & Bañuelos, 2006): (a) Os pais, treinadores e companheiros criam climas motivacionais que afectam os atletas; (b) Se o treinador valoriza os seus atletas em função de uma orientação de competitividade, esta influencia os atletas a adoptarem objectivos de ego face aos de mestria; (c) Quando o desporto competitivo, ganhar é um critério de êxito para o treinador e pais, está-se desenvolvendo um clima de competitividade; (d) O impacto do clima motivacional é determinante em todas as idades, o que leva os jovens a se orientarem por uma ou outra meta, e; (e) Os jovens adoptam as metas que eles percebem implícitas no meio ambiente.

A perspectiva de argumentação de qualquer teoria no âmbito da motivação consiste na capacidade de prever a conduta desportiva, o reflectir do estado motivacional do sujeito, tendo em consideração os seguintes objectivos: (a) O esforço aplicado; (b) A selecção da tarefa; (c) O desempenho e (d) A persistência (Maehr, 1984; Maehr & Braskamp, 1986; Roberts, 1992, in Duda, 1992).

A Pesquisa no clima motivacional está em grande parte baseada na Teoria de Realização de Objectivos, a qual já foi desenvolvida no capítulo anterior. Vários investigadores que utilizaram a teoria de realização dos objectivos (Duda, 2001, Duda & Hall, 2000; Roberts, 2001, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007) evidenciaram a natureza multidimensional do clima motivacional. Como Duda e Corredor (2000, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007) comentaram que as, "as estruturas diferenciais como os padrões, métodos, e os critérios de avaliação subjacente, a natureza de reconhecimento e a maneira nas quais é, expressa, a fonte de autoridade, o modo como as tarefas são estruturadas, e a maneira na qual se agrupam os

indivíduos é segurado para constituir o clima anulando o que opera em realização colocações".

Embora o clima motivacional seja um constructo multi-facetado, um domínio (ou orientado para tarefa), o clima é caracterizado na sua maioria centralmente pela ênfase que um treinador tem no envolvimento do ego, na melhoria, no esforço, e numa aprendizagem cooperativa no meio ambiente.

A pesquisa em colocações educacionais e desportivas indica que o clima motivacional é relacionado a uma variedade de variáveis significantes, inclusive objectivos de realização, orientações, motivação intrínseca, prazer, convicções sobre o significado do sucesso, persistência face a adversidades, habilidade percebida, e respostas emocionais como ansiedade. Em geral, climas orientados para Tarefa são associados mais frequentemente com os resultados saudáveis, considerando que frequentemente os climas orientados para o Ego são unidos para negar resultados, inclusive o medo do fracasso (Smith, Cumming & Smoll, 2007).

O clima motivacional percebido pelos atletas orienta-os para objectivos, ou seja, a orientação para o desempenho ou a orientação para o resultado (Vealey, 1986, in Weiss & Chaumeton, 1992), ao demonstrar capacidades, talentos e aptidões que influenciam a forma como os indivíduos adoptam, na actividade física e/ou exercício físico, o envolvimento na tarefa – “mestria” – ou envolvimento no ego – “performance” – (Seifriz, Duda & Chi, 1992).

Para Biddle (2001), em função de lições de futebol e “netball” numa escola em Inglaterra, concluiu que os objectivos de tarefa e de ego predizem directa ou indirectamente a competência percebida, através do interesse intrínseco e das intenções de participação.

Em ambos os casos, estes objectivos são previstos, através da análise, pelos respectivos climas, considerando: (a) O objectivo de tarefa integra-se no clima de mestria e (b) O objectivo de ego pelo clima de resultado obtido por intermédio do desempenho (Biddle et al., 1995, in Biddle, 2001).

Estudos realizados com amostras de estudantes, indicam que a Variação das perspectivas de objectivos é causada por diferenças individuais (Duda & Nicholls, 1992,

in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) e por factores situacionais (Seifriz et al., 1992 in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

O Campo focaliza grande parte do seu estudo nos factores situacionais baseados em instrumentos que avaliam as percepções dos estudantes relativamente ao envolvimento orientado para a tarefa e, ao envolvimento orientado para o ego nos ambientes (Ames & Archer; 1988, Papaioannou, 1994, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) ou que, avaliam as percepções do clima motivacional, de acordo com a terminologia sugerida por Seifriz e colegas (1992, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

A natureza da percepção do clima motivacional consiste em abordagens distintas que envolvem a tarefa e o ego, as quais dependem do modo como os indivíduos percebem e interpretam a estrutura do ambiente de prestação (Duda & Hall, 2001; Treasure, 2001).

O clima motivacional pressupõe um conjunto de variáveis sociais e situacionais, através das quais os agentes sociais se relacionam, como é o caso dos treinadores, que definem a chave do sucesso e do fracasso (Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005; Ames, 1992). Posto isto, considera-se que o clima motivacional influencia a interpretação dos critérios de sucesso e de fracasso de um indivíduo nestes contextos. Adicionalmente, também se supõe que afectam o comportamento de desempenho adaptado e inadaptado, assim como as respostas afectivas e cognitivas.

De acordo com Ames (1992), o clima motivacional é uma estrutura multidimensional (como já foi referido por outros autores anteriormente). Com efeito, têm-se identificado vários aspectos que estão incluídos de forma consistente, na literatura motivacional. Assim, estes elementos incluem os padrões e métodos que o professor de educação física ou treinador aplicam: (a) O modo como implementam a avaliação no grupo; (b) A base do seu reconhecimento; (c) A sua autoridade, e; (d) A forma como interpretam as tarefas (Ames, 1992; Duda & Hall, 2001).

É amplamente acreditado que os líderes criam um ambiente que pode causar sucesso ou fracasso. Esta opinião é descrita na extensa pesquisa exercida sobre o clima motivacional na actividade física (Ntoumanis & Biddle, 1999, in Papaioannou, Milosis,

Kosmidou & Tsigilis, 2007). Estes estudos focalizaram-se na percepção dos participantes que poderia ter um clima psicológico que é associado ao sucesso, e aos efeitos dessa percepção ao nível cognitivo (Solmon & Lee, 1997), afectivo (Papaioannou & Kouli, 1999, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) e do comportamento (Solmon, 1996, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007), resultados classificados no desporto e em educação física (Duda, 1996, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

O estilo de comunicação do treinador também intervém sobre outros parâmetros que influenciam a dinâmica da equipa. De entre estes parâmetros figura a forma como o treinador transmite o que considera o êxito ou o fracasso nesse contexto, ou mais especificamente a forma como o treinador define a estrutura situacional de objectivo ou de clima motivacional (Ames, 1992; Seifritz, Duda, & Chi, 1992, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Finalmente para além dos professores e/ou treinadores, os pais têm uma função educativa importante, também, ao gerir o clima motivacional de uma determinada acção, a qual pode influenciar a motivação e/ou a amotivação.

De acordo com a teoria de objectivos de realização, a forma como os jogadores percebem o seu nível de competência e definem o êxito influencia as cognições emocionais e as condutas. Partindo das contribuições de Nicholls (1989, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003), Dweck (1999, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) & Ames (1992, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) este marco teórico aporta bases de estudos contemporâneos da motivação no desporto (Roberts, 2001; Duda, 2001, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003). Nicholls (1989, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) propôs que os indivíduos pudessem evocar ou menos as diferentes formas de construir a sua competência, isto é, o que considera uma concepção de implicação na tarefa e uma concepção de implicação no ego.

Desde que a teoria de objectivos de realização defende que a situação criada pelos outros significativos, como é o caso dos treinadores, pode influir na probabilidade com que os sujeitos se impliquem no ego ou na tarefa quando participam nas actividades desportivas (Ames, 1992; Nicholls, 1989, in Balaguer, Castillo & Duda,

2003). As dimensões do clima motivacional: Clima de implicação na tarefa ou clima de implicação no ego (Newton, Duda & Yin, 2000; Seifriz et al. 1992, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003), que são influenciadas pelos outros significativos (como é o caso dos treinadores).

Os objectivos de orientação interagem com o contexto para determinar os estados de envolvimento dos objectivos, que em volta contribuem e influenciam a adopção de padrões motivacionais específicos. Se as sugestões ambientais são mais fortes que a tendência disposicional, é muito provável que o indivíduo adopte o critério de sucesso que é predominante dentro de um ambiente particular. Reciprocamente, se os objectivos de orientação disposicionais do indivíduo são mais fortes que as sugestões da situação, a orientação disposicional deve anular as características da situação. Em qualquer determinado momento, o estado de envolvimento de um indivíduo é dependente da influência relativa entre estes dois contribuintes (Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007).

Embora seja considerado que os objectivos de orientações disposicionais são ortogonais (a pessoa pode usar uma combinação de critérios de sucesso), os indivíduos podem flutuar entre estados de envolvimento, em objectivos de ego e, com o passar do tempo passarem para o envolvimento de tarefas. Alguns investigadores indicaram que aqueles estados de objectivos representam dois processos motivacionais diferentes que não podem estar simultaneamente presentes numa situação em particular e, um indivíduo terá um estado primário de envolvimento assim específico para uma determinada realização num contexto (Duda & Hall, 2000; Nicholls, 1989; Tesouro, Duda, Corredor, Roberts, Ames & Maehr, 2001, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007).

No entanto, existe outra pesquisa que parece indicar que aqueles estados de objectivos são transitórios na forma como o envolvimento pode ser experimentado em vários momentos, enquanto comprometido a uma particular tarefa que sugestiona a possível ortogonalidade destes estados de objectivos (Gernigon et al. 2004; Harwood & Forte, 2001; Harwood & Swain, 2001, 2002, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007). Num recente estudo administrado com atletas de judo por Gernigon et al.

(2004, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007), os investigadores chegaram à conclusão que os estados de envolvimento na tarefa flutuavam de acordo com os aspectos específicos de cada situação competitiva.

5.3 - Conceitos de Orientação para Climats Motivacionais

Pensamos que a investigação tem sido, nas demais áreas de conhecimento científico, a maior utilidade ao iniciar e aplicar os estudos de orientação para objectivos, e “*a posteriori*” no âmbito da Psicologia do Desporto têm sido aplicados em contextos desportivos (Duda, 1993).

Existe a possibilidade de que os resultados a obter correspondam à orientação para climats de mestria (tarefa) ou à orientação para climats de desempenho (ego), e entre os seus objectivos de realização pode haver, ou não, qualquer tipo de relação. As orientações cognitivas dos indivíduos estão, naturalmente, associadas à sua percepção do clima motivacional.

A disposição motivacional que um indivíduo adopta numa determinada situação é a que assume em função da sua orientação motivacional e do clima motivacional que percebe nessa situação. Pode-se supor que é o clima motivacional que fomenta o comportamento dos agentes sociais mais próximos do indivíduo, que têm uma grande importância para o seu comportamento motivacional, porque o professor ou o treinador que fomentem um clima motivacional orientado para a tarefa têm maiores possibilidades que os alunos ou atletas se impliquem motivacionalmente nessa direcção, com os benefícios comportamentais que ela converte (Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005).

Resumindo, a percepção dos atletas acerca do clima proporcionado pelos treinadores suscita um aspecto fundamental a observar no âmbito da Psicologia do Desporto. Atendendo à variação da independência das percepções do clima no seio de equipas colectivas, necessariamente, a ver com o comportamento psicológico e afectivo dos seus intervenientes no domínio da percepção do clima motivacional no desporto,

donde parece essencial perspectivar a direcção para a futura pesquisa nesta área, a fim de se poder determinar o grau de congruência entre os objectivos de envolvimento da tarefa e do ego (Duda & Balaguer, in Duda, 2001).

5.3.1 - Orientação para Objectivos de Mestria

Segundo a opinião de Vealey (1986, in Nicholls, 1992) a orientação da tarefa inclui-se, naturalmente, numa forma algo próxima da realização de objectivos, no âmbito da motivação do desporto e do exercício físico.

De acordo com Ames (1992), estabelece-se o clima motivacional que envolve a tarefa quando um professor ou treinador enfatiza o envolvimento na tarefa, e definem-se as auto-percepções de competência como critério de sucesso ou fracasso. Deste modo, o clima motivacional que envolve a tarefa está associado a adaptadas respostas afectivas, cognitivas e a comportamentos de realização dos indivíduos.

Quando se cria um clima motivacional que potencia a aprendizagem, a participação e o desenvolvimento pessoal, então será mais provável que os atletas adquiram uma orientação motivacional para a tarefa (Duda, 1992). A estruturação de um clima psicológico orientado para conceitos de mestria e melhoria, promovem aprendizagem, estratégias adaptativas de aprendizagem, competências sociais, relações interpessoais entre colegas e a auto-estima de cada um (Roberts, 1993, in Cruz, 1996), é neste tipo de clima que se desenvolve e promove a motivação, o prazer e o divertimento em todas as crianças e jovens, e não apenas naqueles que se auto-percepcionam como os melhores ou os mais capazes.

Seifz, Duda & Chi (1992) referem que os atletas, quando em ambientes orientados para a tarefa, apresentam maior tendência para a motivação intrínseca, como por exemplo, ao experimentar uma diversão e satisfação no desporto – tendo uma atitude favorável perante a vitória.

Quando falamos de ambientes de orientação para objectivos de mestria (Ames & Archer, 1988; Dweck & Leggett, 1988; Nicholls, 1992; Roberts, 1992, in Ames, 1992) considera-se que os indivíduos se envolvem em objectivos de aprendizagem (Dweck,

1986, in Weiss & Chaumeton, 1992), envolvendo-se assim em padrões de motivação adaptáveis que privilegiam os processos cognitivos.

De acordo com a literatura sobre a orientação de objectivos, num estudo realizado com a juventude britânica, verificou-se predominantemente que uma orientação de tarefa se relaciona com a selecção moderada de tarefas desafiantes, de esforço e empenho em obter um interesse intrínseco na actividade, de manter ou melhorar a persistência e o rendimento (i.e., resultado desportivo), independentemente do nível de habilidade, enquanto capacidade percebida (Duda, Fox, Biddle & Armstrong, 1992, in Hodge & Petlichkoff, 2000; in Roberts, 1993).

Segundo Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno (2005) a orientação para o clima da tarefa baseia-se no domínio da tarefa a desempenhar, ignorando a comparação social como fonte de competência.

É acreditado que um estado de envolvimento/orientação para a tarefa resulta em comportamentos de realização mais adaptáveis que um estado de orientação para o ego, em que é mais provável a pessoa persistir face ao fracasso, mostrar esforço, seleccionar tarefas animadoras, e ter interesse na tarefa (Duda, 1992; Dweck, 1986; Roberts, 2001; Roberts, Entesoure, & Kavussanu, 1997, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007; Solmon, 1996, in Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005; Ames, 1992).

Sendo assim, as pesquisas têm revelado que um clima motivacional orientado para o domínio ou para a tarefa, há padrões motivacionais mais adaptativos, tais como atitudes positivas, aumento do esforço e desenvolvimento de estratégias afectivas (Weinberg & Gould, 2001; Ames, 1992).

Theeboom, Knop & Weiss (1995, in Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005) desenvolveram um programa de intervenção implementado às áreas de TARGET, que se refere às dimensões da estrutura em torno da aprendizagem: Tarefa; autoridade; reconhecimento; agrupamento; avaliação e tempo num contexto desportivo de artes marciais, durante um período de duração de 3 semanas. Os resultados obtidos são maior divertimento e maior aprendizagem das habilidades motoras em condições de mestria, sem obter diferenças significativas relativamente ao grupo de controlo.

Treasure & Roberts (2001, in Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005) realizaram uma intervenção em turmas de educação física, durante um período de 2 semanas, com 2 condições de tratamento. Uma estrutura orientada para a tarefa e outra baseada numa estrutura tradicional da turma. Os resultados da investigação mostraram que as turmas de sujeitos que recebem uma aprendizagem orientada para a tarefa acreditam que o êxito é proveniente do esforço, e obteve-se maior satisfação nas turmas.

Um objectivo orientado para a tarefa é definido pela referência do ego como critério de sucesso, e um foco de aprendizagem e de melhoria pessoal (Nicholls, 1989, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

Estudantes que adoptam este tipo de orientação têm um valor alto ao nível do esforço, são intrinsecamente motivados porque eles percebem a realização como um fim em si mesmo e, usam estratégias cognitivas e efectivas (Ames & Archer, 1988; Solmon & Lee, 1997, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

São nestes climas que os treinadores valorizam e fomentam o esforço, a progressão/evolução e cooperação entre os membros da equipa e consideram que os erros fazem parte da aprendizagem – potenciam o bem-estar psicológico dos jogadores (e.g., menor ansiedade, maior confiança, maior auto-estima) e favorecem o rendimento (Balaguer, Duda, Atienza, & Mayo, 2002; Duda, 2001, Pensgaard & Roberts, 2000, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Em alínea com os pressupostos teóricos, a maioria dos estudos existentes na psicologia do desporto tem indicado que os padrões de longe mais adaptativos se dão quando os desportistas percebem que os treinadores criam um clima de implicação na tarefa (Vease, Duda & Whitehead, 1998; Ntoumanis y Biddle, 1999, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Revisões (Duda, 2001, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) de meta-análises (Ntoumanis & Biddle, 1999, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) e resultados de estudos de âmbito longitudinal (Papaioannou, Pântano, & Theodorakis, 2004, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007) indicam que um clima orientado para a tarefa – conduz a cognições, emoções, e comportamentos adaptáveis em contextos de actividade física.

O trabalho de Nicholls (1989, Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005) realizado com estudantes orientados para a tarefa, indica que estes estudantes consideram a prática de actividade física como um fim em si mesma, estão centrados no esforço e em todo o processo e sentem-se atraídos por aquelas tarefas com níveis de dificuldade desafiantes, implicam o seu ego e preferem aquelas actividades, nas quais podem obter reforço social, não estando preocupados com o resultado final mas sim com os processos de aprendizagem.

Quando uma pessoa está implicada na tarefa, o seu principal objectivo é actuar com mestria, conseguir habilidades e conhecimento, exercer o máximo de esforço e dar o melhor de si mesmo.

Finalmente a investigação da motivação está relacionada com os seguintes factores: (a) a personalidade e (b) as variáveis sociais e/ou cognitivas que interactivam quando o sujeito realiza uma tarefa a qual é valorizada em competição com os demais ou pretende obter determinado nível de mestria (in Roberts, 1992).

Atletas de muitos desportos, relataram as percepções que tinham sobre o clima motivacional orientado para a tarefa, Duda e Balaguer, 2007, citaram os diversos autores: (a) Grande divertimento, satisfação e afectos positivos (e.g., Boixados, Cruz, Torregrosa, & Valiente, 2004; Carpenter & Mrgan, 1999; Ntoumanis & Biddle, 1999; Seifriz et al., 1992, Smith, Balaguer, & Duda, in press; Treasure, 1993; Vazou, Ntoumanis, & Duda, 2005; Walling et al., 1993); (b) Acreditam que o esforço é uma importante causa do sucesso desportivo (e.g., Seifriz et al., 1992; Treasure, 1993); (c) Avaliações de desempenho do ego e melhoria (e.g., Balaguer, Duda, Aienza, & Mayo, 2002; Balaguer, Duda, & Crespo, 1999; Pensgaard & Duda, 2004) e, objectivo competitivo de desempenho; (d) Usam estratégias de coping adaptativas (e.g., coping de resolução de problemas; Kim & Duda, 1998) e mais baixa tendência para a exaustão prolongada e diminuição de interesse fora do desporto (Duda, Balaguer & Mayo, 2002; Gardner, 1998; Smith, Fry, Ethington, & Li, 2005); (e) Percepções de que o treinador providencia feedbacks positivos, treinam e dão instruções, e dão suporte/apoio social (Balaguer, Crespo & Duda, 1996; Balaguer, Duda & Mayo, 2002; Garder, 1998; Smith, Fry, Ethington, & Li, 2005); (f) Competência percebida (e.g., Boixados, et al., 2004;

Reinboth, Duda, & Ntoumanis, 2004); (g) Avaliações mais altas de acordo com a tarefa da equipa e com a coesão social (e.g., Balaguer, Castillo, & Duda, 2003); (h) Relações semelhantes positivas (Ommundsen, Roberts, Lemyre, & Miller, 2005; Smith et al., in press); (i) A visão sobre os propósitos do desporto inclui um trabalho nutrido na ética e nos valores psicossociais (e.g., Ommundsen, Roberts & Kavussanu, 1998); (j) O funcionamento de uma moral positiva e valores mais fortes no desporto, informa como os atletas reflectem maior respeito pelo jogo, regras, e funcionários; uma mais baixa probabilidade para exhibir agressão contra um oponente; maior raciocínio; menos endosso de jogo áspero... (Boixados, et al., 2004; Gano-Overway et al., 2005; Guivernau & Duda, 1998; Ommundsen, Roberts, Lemyre, & Treasure, 2003; Miller, Roberts, & Ommundsen, 2005); (l) Impõem menos condições pesadas ao ego ou a verbalização de desculpas antes do desempenho (Kuczka & Treasure, 2005).

Seguidamente iremos referir quais são as estratégias e os princípios que se podem utilizar ao nível do contexto desportivo para se conseguir um clima orientado para a tarefa. Estes princípios e estratégias de tarefa foram agrupados em seis áreas em torno da aprendizagem e foram designadas com a sigla inglesa TARGET, que foi inicialmente formulada por Epstein (1989, in Calvo, Ruano, Castuera & Gimeno, 2005); Ames (1992, in Cruz, 1996). O TARGET refere-se às seguintes dimensões das estruturas em torno da aprendizagem (como já foi descrito num estudo anunciado anteriormente): Tarefa (T); Autoridade (A); Reconhecimento (R); Agrupamento (G – “Grouping”); Avaliação (A – “Evaluation”) e Tempo (T). Por tanto, de acordo com os autores, modificando estas dimensões, podemos desenvolver o tipo de clima que pretendemos, para conseguirmos uma implicação adequada dos alunos e/ou dos atletas:

(a) Tarefas e actividades – As tarefas incluem as actividades e exercícios que são desenvolvidos nas sessões de educação física e/ou de um treino de uma equipa desportiva. Esta é uma das áreas considerada a mais importante para os autores, isto porque esta vai afectar o desenvolvimento das outras áreas. Estratégias: Desenvolver actividades baseadas numa aprendizagem diversificada; que a tarefa a realizar pressuponha um desafio pessoal; utilizar exercícios e jogos cooperativos, que exijam o envolvimento activo dos alunos/atleta; que exista uma implicação activa na tarefa a

realizar e liberdade de decisão; planear objectivos a curto, médio e longo prazo e adaptados ao idioma dos professores e / ou treinadores;

(b) Autoridade – Esta área diz respeito à forma como a autoridade é administrada por parte do professor e/ou do treinador, participação dos alunos no processo de ensino. Estratégias: Permitir que os alunos tomem certas decisões na sua aprendizagem e envolve-los em papéis de liderança; utilizar adequadamente os estilos de ensinamento; ajudar os sujeitos a desenvolver estratégias/técnicas de auto-controlo e auto-regulação;

(c) Reconhecimento, recompensa e castigos – Esta área está relacionada com as razões que utilizamos para premiar ou castigar os alunos e/ou os atletas, como se distribuem as recompensas e os castigos e, e se existem as mesmas oportunidades para o reconhecimento. Estratégias: Utilizar preferencialmente recompensas ao invés de castigos; assegurar as mesmas oportunidades para a obtenção de recompensas; reconhecer o progresso e a melhoria individual; enfatizar o valor pessoal de cada aluno/atleta; fomentar as recompensas intrínsecas preferencialmente às extrínsecas; estabelecer as recompensas e os castigos desde o início do percurso e/ou da época;

(d) Agrupamento – Relativamente ao agrupamento os autores referem-se à forma e à frequência com que os sujeitos interagem juntos, isto é, modo e frequência do trabalho em grupo. Estratégias: Agrupar os sujeitos de forma flexível e heterogenia; possibilitar múltiplas formas de agrupamento dos indivíduos na constituição dos grupos, e utilizar estratégias adequadas de formação e agrupamento;

(e) Avaliação – Esta área faz referência às seguintes questões: Como corrigimos os alunos? Damos o Feedback suficiente? Isto é, padrões para o rendimento, controlo do “feedback” avaliativo. Estratégias: Oferecer um feedback adequado a cada situação; fazer a correcção e dar o feedback sobre o progresso e melhoria individual; utilizar o feedback positivo com assiduidade; usar critérios de progressão, melhoria e mestria individual; envolver os alunos/atletas na auto-avaliação; fazer avaliações privadas e significativas.

(f) Tempo – Como é que os professores e/ ou os treinadores podem utilizar adequadamente o tempo de programação. Passos de aprendizagem; direcção do trabalho,

isto é, flexibilidade dos horários; ritmo de controle e gestão da sala de aula/treino. Estratégias: Possibilitar oportunidades e tempo para o progresso e aprendizagem; ajudar os sujeitos a estabelecer o trabalho e a programação da prática, assim como a formularem os horários de trabalho e prática; tempo de prática de acordo com a idade e com as características dos alunos.

5.3.2 - *Clima Motivacional de Desempenho*

O clima motivacional que envolve o ego representa-se típica e especificamente no desporto pelas seguintes práticas de ensino (Ames, 1992; Epstein, 1989, in Jaakkola, 2002; Seifriz et al., 1992): (a) Os jovens são recompensados pelo melhor desempenho, em relação aos demais sujeitos, na concretização de objectivos (i.e., percebem que os colegas são incentivados no sentido de se excederem uns aos outros); (b) A abordagem dos erros processa-se de forma negativa (i.e., pela aplicação de castigos); (c) A avaliação é baseada em padrões normativos (i.e., os indivíduos que realcem o seu talento recebem mais atenção do professor/treinador); (d) Os sujeitos revelam níveis reduzidos de prazer (i.e., satisfação pessoal), expressam a atitude de possuir habilidades elevadas o que por si só resulta em sucesso; e (e) O processo de aprendizagem, inclusive atitudes positivas para com a actividade, como a satisfação, não são flexíveis em comportamentos de realização.

Um envolvimento do clima motivacional para o resultado pode reflectir uma rivalidade inter-equipa e/ou intra-equipa.

Quando se cria um clima motivacional que potencia a competição entre os companheiros e a avaliação pública das competências, então será mais provável que os desportistas adquiram uma orientação motivacional para o resultado (ego).

Seifriz, Duda & Chi (1992) referem que as percepções do clima de treino e de compromisso com o resultado, estão altamente relacionados de forma negativa com a satisfação, como por exemplo perante a vitória salientar a dureza desta e não do prazer e da satisfação. Por conseguinte, os indivíduos neste contexto adoptam a orientação para os objectivos de desempenho.

Uma orientação para o Ego é uma perspectiva de objectivos definida pela avaliação de sucesso comparado com o desempenho dos outros e, com o principal objectivo em ultrapassar os outros e ter um desempenho normativo alto (Nicholls, 1989, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007). Os objectivos dos indivíduos orientados para o ego são definidos como objectivos de habilidade (Ames, 1984) e como uma orientação de desempenho (Dweck & Leggett, 1988, in Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007). Quando este objectivo está presente, os estudos salientam que os estudantes estão particularmente interessados sobre o nível de habilidade deles e vêem a realização como um meio para atingir um fim, como estado social.

Um clima orientado para o Ego está conectado com cognições mal adaptativas, emoções sobrecarregadas, e a respostas afectivas inadaptadas em contextos de actividade física (Papaioannou, Milosis, Kosmidou & Tsigilis, 2007).

Se o indivíduo é orientado para o Ego, é mais provável manifestar padrões motivacionais mal adaptativos, particularmente quando percebe que a sua habilidade é baixa, porque ele não deseja demonstrar baixa habilidade para com os outros. Independentemente da percepção de habilidade, os indivíduos que são motivados para a orientação do ego demonstram alta habilidade que correspondem a um pequeno esforço (Nicholls, 1989; Roberts, 2001, in Cervelló, Rosa, Calvo, Jiménez & Iglesias, 2007).

Ntoumanis & Biddle (1997, in Weinberg & Gould, 2001) indicam que o clima motivacional de orientação de resultado está relacionado com padrões motivacionais menos adaptáveis, tais como baixa persistência, baixo esforço e atribuição de falhas à (baixa) capacidade.

Esta abordagem esboça o clima motivacional que envolve o ego quando um professor ou treinador enfatiza o envolvimento no ego como critério de sucesso e de insucesso (Ames, 1992).

Quando o clima criado pelos treinadores é um clima implicado para o ego, em que se castigam os erros, no qual se favorece a competição inter-pessoal, potencia-se a rivalidade entre os membros do grupo, e no qual se destaca só quem tem uma alta capacidade, produzindo-se portanto um reconhecimento desigual nos jogadores –

produz-se menor bem-estar psicológico, maior ansiedade relativa ao rendimento e menor satisfação com o meio ambiente desportivo (Balaguer, Duda, & Crespo, 1999; Pensgaard & Roberts, 2000, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Quando as pessoas estão implicadas/viradas para o ego, preocupam-se com a adequação da sua própria habilidade, e em mostrar que têm uma competência superior à dos outros. Consideram que têm êxito, quando crêem que actuam melhor que os outros, ou igual quando eles realizam com menor esforço.

Em suma, estes aspectos parecem demonstrar, face à pesquisa, a sua relação com o clima motivacional de desempenho em ambiente de orientação para o envolvimento do ego.

Percepções de jogadores de vários desportos orientados para ego ao nível do clima motivacional, relataram que, Duda & Balaguer, 2007, citaram os vários autores: (a) Sofrem de alta ansiedade e o rendimento é relatado com preocupação (e.g., Ntoumanis & Biddle, 1998; Papaioannou & Kouli, 1999; Pensgaard & Roberts, 2002; Walling et al., 1993); (b) Acreditam que a habilidade é como uma determinante importante na realização do desporto (e.g., Seifriz et al., 1992); (c) Derrubam-se fora do desporto (e.g., Sarrazin, Vallerand, Gillet, Pelletier, & Cury, 2002); (d) Grande semelhança com conflitos (Ommunsen et al., 2005); (e) Percebem a sua habilidade em termos normativos ou em comparação com outros, como critério (Balaguer et al., 1996, 2002; Smith et al., 2005); (f) Impõem condições muito pesadas ao ego (Ryska, Yin, & Body, 1999), e; Têm um raciocínio moral menos maduro e um funcionamento mais baixo.

5.4 - Medidas de Avaliação do Clima Motivacional Percebido no Desporto

O avanço significativo para o estudo dos padrões motivacionais dos participantes em contextos desportivos, em geral, e para o estudo do clima motivacional em contextos desportivos, foi dado com o desenvolvimento do “*Questionário do Clima Motivacional Percebido no Desporto – QCMPD*” (Seifriz, Duda & Chi, 1992; Walling, Duda & Chi, 1993, in Cruz, 1996). Este instrumento tem como principal objectivo avaliar as percepções do clima motivacional em contextos desportivos, este questionário permitiu replicar e a alargar o extenso trabalho de Ames (1984; 1992, in Cruz, 1996) sobre o clima motivacional em contextos escolares.

O QCMPD é constituído por dois factores que avaliam outros factores relativos às percepções dos atletas sobre o clima motivacional característico das respectivas equipas: (a) Clima motivacional de mestria (mais orientado para o envolvimento na tarefa, e; (b) Clima Motivacional de rendimento (mais orientado do “ego”).

Numa primeira fase o questionário QCMPD, desenvolvido por Seifriz et al., (1992; 1996, in Conceição, 2003) era constituído por 21 itens: 12 da sub-escala de rendimento, e; 9 da sub-escala de mestria, solicitando o seu grau de acordo ou desacordo com cada um deles, relacionado com o clima motivacional existente na respectiva equipa.

Numa segunda fase (Duda & Newton, 1993) organizaram a versão 2 (dois) do QCMPD, ao sublinharem uma conceptualização multidimensional e uma estimativa de climas motivacionais em ambientes desportivos.

Numa terceira fase, o Questionário da Percepção do Clima Motivacional no Desporto – Versão 3 (“Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire” – QCMPD – 3), ainda pouco utilizado na pesquisa a nível internacional (Penedo, 2000), é a sequência natural da evolução dos dois anteriores questionários com a mesma designação. O QCMPD – 3 é caracterizado e desenvolvido por Duda (in Conceição,

2003), o qual se constitui por 38 itens distribuídos por setes factores ou dimensões de 2ª ordem, estas por sua vez agrupam-se em duas dimensões principais de 1ª ordem: Clima Motivacional de Mestria (tarefa) – (a) Cooperação na Aprendizagem; (b) Papel Importante; (c) Melhoria e (d) Reforço do Esforço, e; Clima Motivacional de desempenho (ego) – (a) Castigo pelos Erros; (b) Reconhecimento Desigual e (c) Rivalidade dentro Equipa.

Mais recentemente o questionário The Motivational Climate Scale for Youth Sports – MCSYS adaptado por Smith, Cumming, e Smoll em 2008, foi traduzido para português, Escala do Clima Motivacional no Desporto (Borrego, Cid e Silva, 2010).

6. Satisfação

6.1 - Introdução

A satisfação no Trabalho e no Desporto mostra-se como uma das grandes temáticas do estudo da Psicologia.

O interesse pela temática da satisfação surgiu como resultado de um conjunto de investigações levadas a cabo entre 1930 e 1940 nos EUA, tornando-se conhecidas pelos estudos de Hawthorne e acabaram por produzir efeitos significativos na forma como se encarava o próprio trabalho (Dipboye, Smith e Howell, 1994, in Gonçalves, 2005).

Como forma, de potenciar os níveis de satisfação de funcionários/trabalhadores, o estudo da satisfação tem vindo a crescer cada vez mais no sector empresarial, suscitando um maior interesse ao nível organizacional que pode ser transferido para o desporto, em que o principal objectivo é compreender a vertente intrínseca do trabalho, como forma de evitar fontes de insatisfação e consequentemente insucesso.

Nos últimos anos, a satisfação como área de estudo tem despertado o interesse de pesquisadores e praticantes inseridos no contexto desportivo. O crescente interesse sobre este constructo está associado ao facto de muitos treinadores considerarem intuitivamente que existe uma relação entre o desempenho e a satisfação, uma vez que a participação desportiva é em última instância voluntária (Huizinga, 1951, in Borrego, 2006) e já que a participação do atleta é basicamente voluntária e a satisfação parece ser um pré-requisito para que eles desempenhem o máximo de seu potencial. Um atleta satisfeito parece, assim, ser um requisito para um desempenho de alto nível. Outro factor de interesse é que a satisfação dos atletas pode ser um meio para medir a eficiência de um programa de treino.

6.2 - Definição de Satisfação

O conceito de satisfação tem inúmeras definições, podendo ser categorizadas de distintas perspectivas, devido à variedade de perspectivas que o caracterizam, este conceito não é de fácil definição, ao nível da satisfação no trabalho podemos encontrar duas distintas perspectivas.

Quanto à definição da satisfação, Locke (1976, in Alcobia, 2001) avançou com uma das propostas mais conhecidas, descrevendo-a como um estado emocional positivo que resulta da avaliação cognitiva que um determinado indivíduo faz das suas experiências de trabalho. Neste caso, o autor realça a existência de uma dimensão cognitiva prévia relacionada com a percepção que cada um tem sobre a sua profissão, salientando depois os estados afectivos decorrentes dessa análise que, no caso da satisfação, é caracterizada por uma emocionalidade positiva e agradável.

Existem autores que a definem como um estado emocional, sentimentos ou respostas afectivas (Locke, 1976; Crites, 1969; Mueller & McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993; Newstron & Davis, 1993, in Alcobia 2001). Nesta definição devemos saber distinguir os conceitos, resposta afectiva de resposta emocional, uma vez que não

têm o mesmo significado, apesar de estarem relacionados. Quando nos referimos ao afecto, estamos a falar de um fenómeno mais genérico, onde evocamos fenómenos tais como preferências, avaliações, estados de ânimo, e emoções (Fiske e Taylor, 1991; Fernández-Dols, 1994, in Alcobia 2001). As emoções constituem um fenómeno mais específico, uma forma de afecto mais completa, cuja duração é mais precisa. Logo as emoções constituem-se num conjunto de avaliações e reacções corporais determinadas.

Por outro lado, temos outros autores que a definem como uma atitude generalizada em relação ao trabalho (Beer, 1964; Arnold, Robertson e Cooper, 1991, in Alcobia 2001), em que as atitudes resultam de associações entre objectos e as avaliações que os indivíduos fazem, avaliações essas que ilustram a parte afectiva e emocional das experiências individuais, ou das crenças.

Já mais recentemente, a proposta elaborada por Locke e Latham (1990, in Alcobia, 2001) aponta para uma relação entre o tipo de metas estabelecidas no exercício das tarefas e os níveis de performance obtidos. Assim, objectivos específicos, difíceis e realistas tendem a produzir um maior rendimento no trabalho que, por sua vez, se traduz por uma experiência mais positiva de satisfação. O sucesso decorrente da obtenção dos objectivos leva normalmente ao reconhecimento e reforço pelos outros (seja em termos materiais ou verbais), gerando sentimentos de bem-estar e um maior comprometimento com a formulação de objectivos seguintes. No entanto, a eficácia na realização dos objectivos também estará dependente das características pessoais dos funcionários (ex: nível de conhecimentos e capacidades) e dos factores situacionais (ex: complexidade e exigências inerentes às funções a realizar).

Assim a satisfação refere-se ao que as pessoas sentem acerca do seu trabalho, e nos diferentes aspectos do seu trabalho. Dimensiona até que ponto cada indivíduo gosta (satisfação) ou não (insatisfação) do seu trabalho.

6.3 - Satisfação do Atleta

A satisfação é uma parte integral da participação e da apreciação do desporto. É através da satisfação que os atletas virar-se-iam para outras potenciais fontes de sucesso e prazer.

Chelladurai e Riemer (1997; 1998, pp.135) definem a satisfação do atleta como *“um estado afectivo positivo, que surge quando um atleta avalia as estruturas, processos, e os resultados que são relacionados com a sua experiência desportiva”*. Por outras palavras, a satisfação é *“a diferença entre a percepção do que os atletas receberam e o que eles querem”* (Chelladurai & Riemer, 1998, pp. 135). Esta avaliação é realizada com base na diferença entre o que é pretendido e a percepção do que é alcançado nos domínios físico, psicológico e no meio envolvente (Alves, 2000). O estado afectivo é influenciado por *“atribuições associadas com os resultados, assim como pelas realidades sociais construídas resultantes da observação daqueles que pertencem ao contexto”* (Riemer & Chelladurai, 1998, p.131).

Quanto maior a disparidade entre o que se quer e o que se obtém, maior é a insatisfação experienciada, sendo o nível de satisfação, o maior indicador dos sentimentos do atleta sobre o ambiente das equipas desportivas (Chelladurai & Riemer, 1997).

A satisfação do atleta no desporto é importante por várias razões. Riemer e Chelladurai (1998) indicam algumas destas razões, como a ponte entre a satisfação e o desempenho, a importância do atleta para com os programas, e a relação entre satisfação e outros constructos no vingamento da dinâmica de grupos (por exemplo, coesão e liderança). A pesquisa demonstrou uma relação negativa entre ambiguidade de papel e a satisfação do atleta, no entanto, os estudos realizados neste âmbito devem olhar para outros aspectos do envolvimento do papel e da satisfação do atleta.

Chelladurai e Riemer (1998, in Hope, 2006) vão ainda mais longe, referindo que a satisfação do atleta é importante por três motivos. Primeiro, a satisfação de um atleta

no seu desporto deverá ser naturalmente emparelhada com o seu desempenho naquele desporto. Por exemplo, um atleta que é mais satisfeito realizará um maior esforço e será mais persistente durante competição. A segunda razão, aquela satisfação do atleta é importante porque pode ser vista como um precursor ou resultado nos vigamentos conceituais de um outro constructo, como a coesão. Último argumento, a satisfação desportiva é uma preocupação fundamental nos programas desportivos. A visão humanística sugere que a experiência desportiva precisa de ser agradável e instrumental para o desenvolvimento gradual dos atletas, e o desenvolvimento é um resultado primário, ao nível de faculdade. Posto isto, satisfação do atleta tem implicações teóricas e práticas.

Os atletas são considerados os principais beneficiados dos programas desportivos e por isso, a efectividade de uma organização desportiva estará ligada à capacidade dessa de satisfazer as necessidades de seus atletas, tornando-se, assim, fundamental o conhecimento do nível de satisfação dos atletas (Chelladurai, 1987, in Lopes, Salmuski & Silva, 2007).

A satisfação é parte integrante da participação e alegria obtida pela prática desportiva. Chelladurai (1984) indicou que “o grau de satisfação expresso pelos atletas em relação ao desempenho e ao da equipa indica o grau que o desempenho atingiu os níveis de desempenho esperados, mas não atingidos” (pp.31).

Sem satisfação, os atletas não conseguirão obter fontes potenciais para o sucesso e prazer (Maday, 2000, in Altahayneh, 2003).

Petlichkoff (1993, in Altahayneh, 2003) sugere que o nível de satisfação que o atleta atinge no desporto também tem influência na percepção que ele tem do seu sucesso.

O nível de satisfação dos atletas é efectuado em função das suas expectativas de que os comportamentos e esforços que realizam permitem atingir os objectivos pessoais e as suas percepções acerca das consequências desses mesmos comportamentos (Duarte, 2004, in Máximo, 2006).

A satisfação do atleta deriva de aspectos físicos, psicológicos e ambientais que estão associados aos atletas. O nível de satisfação é um indicador dos sentimentos do atleta sobre os ambientes da equipa desportiva (Chelladurai & Riemer, 1997).

A satisfação do atleta é vista como qualidade de organização dentro de uma organização entendida pelo atleta (Sriboom, 2001, in Altahayneh, 2003).

A literatura indica a inclusão da satisfação como variável de saída da performance e de liderança.

Como síntese, segundo Chelladurai (1987), os atletas (equipa) são a razão de ser dos desportos colectivos. A preocupação com as respostas afectivas dos atletas no seu envolvimento no desporto deve ser uma componente importante em qualquer avaliação de um programa desportivo. Esta visão humana, de procurar que a participação dos atletas lhes seja agradável e útil ao seu desenvolvimento e crescimento desportivo, deve estar presente no desporto escolar e amador, ao contrário do desporto profissional, onde existem outras formas de recompensa (salários, carreiras, etc). De acordo com o que foi dito anteriormente, e para bem do atleta, a sua satisfação deve ser considerada como o primeiro objectivo, independentemente de outros objectivos organizacionais.

6.4 - Satisfação dos Atletas e Liderança

A satisfação no desporto tem sido extensivamente estudada em combinação com algumas variáveis, nomeadamente a liderança (Chelladurai, 1984; Chelladurai et al., 1988; Coffman, 1999; Dwyer & Fischer, 1990; Horne & Carron, 1985; Riemer & Chelladurai, 1995; Riemer & Toon, 2001; Schliesman, 1987; Sriboom, 2001; Yusof, 1999 in Altahayneh, 2003).

A revisão de literatura em geral indica que a satisfação do atleta está fortemente associada ao estilo de liderança do treinador e aos resultados obtidos.

A satisfação no desporto tem sido examinada em diversas pesquisas (Altahayneh, 2003; Andrew, 2004; Çakioglu, 2003; Chelladurai, 1984; Chelladurai, 1988, Dwyer, 1990; Riemer & Chelladurai, 1995; Toon, 2001; Vilani, 2004; in Lopes, Samulski & Silva, 2007) principalmente, como consequência (resultado) do comportamento de liderança do treinador. Estes estudos foram baseados no Modelo Multidimensional de Liderança (MML), o qual sugere que a discrepância entre a percepção dos atletas sobre os estilos de liderança do treinador e a preferência dos atletas por determinados estilos de liderança do treinador teria influência na satisfação do atleta (Chelladurai, 1978; Chelladurai, 1990; Chelladurai, 1999; in Lopes, Salmuski & Siva, 2007).

Chelladurai (1984, in Altahayneh, 2003) encontrou a discrepância na liderança dos treinadores em atletas de várias modalidades, associando-a a três medidas de satisfação, satisfação com a performance, satisfação com a liderança e satisfação com o envolvimento geral.

Schliesman (1987, in Altahayneh, 2003) concluiu que a satisfação se relaciona com o comportamento democrático e apoio social.

Home e Carron (1985, in Altahayneh, 2003) estudaram a compatibilidade entre atletas e treinador, neste estudo ressaltou que os atletas têm níveis mais altos de satisfação quanto menor a discrepância entre o que pretendem e recebem da instrução, suporte social e comportamento compensatório do líder. Também quanto menor a discrepância entre o recebido e o pretendido do comportamento do líder maior é o sucesso.

Estas conclusões são importantes, porque se conseguiu associar o sucesso à satisfação do atleta (Berson, 1996; Williams & Hacker, 1982, in Altahayneh, 2003).

Em suma, vários estudos na área da satisfação do atleta indicam que o comportamento de liderança do treinador tem uma função importante na determinação do sucesso e satisfação do atleta.

6.5 - Satisfação e Desempenho dos Atletas

Para muitos treinadores o desempenho e a satisfação estão intuitivamente relacionados, já que a participação do atleta é basicamente voluntária e a satisfação parece ser um pré-requisito para que eles desempenhem o máximo do seu potencial (Rimer & Chelladurai, 1998; in Lopes, Salmuski & Silva; 2007).

A satisfação do atleta é fundamental para a avaliação de uma equipa desportiva, uma vez que as formas de medida do desempenho do atleta ou da equipa são deficientes e/ou influenciadas por factores como sorte, desempenho extraordinário do adversário, erro da arbitragem, etc... (Chelladurai & Riemer, 1997, in Lopes, Salmuski & Lopes, 2007).

Em experiências desportivas os processos conduzem a resultados, que por sua vez, levam à satisfação. Os processos, isoladamente conduzem à satisfação. De acordo com Borrego e Alves (2006), as relações que se estabelecem entre os processos e os resultados são moderados por critérios, que são a base para a classificação das facetas da satisfação do atleta.

Riemer e Chelladurai (1998) estabeleceram critérios específicos para classificar as diferentes vertentes da satisfação no desporto. Em primeiro lugar, a satisfação devia estar relacionada com os resultados, como ganhar ou alcançar os objectivos definidos, e com os processos que resultam nesses produtos (por ex., a liderança). Em segundo lugar, a satisfação devia reflectir processos e resultados individuais e grupais ou de equipa. Esta ideia suporta-se na noção de que certos resultados desejados pelos indivíduos podem ser alcançados, unicamente, pela performance ou pelo esforço dos seus companheiros de equipa. Consequentemente, um atleta pode desenvolver atitudes face à equipa diferenciadas das atitudes relativamente a si mesmo. Finalmente, um terceiro critério de classificação afirma que a satisfação deve ser analisada numa dupla perspectiva das tarefas e dos processos e resultados sociais.

De acordo com o seguinte quadro, considera-se os factores social e da tarefa como divisões das facetas da satisfação do atleta. Os seguintes critérios: (a) resultados *versus* processos, (b) efeitos do atleta *versus* equipa, e (c) aspectos sociais *versus* de

tarefa, são a razão fundamental da classificação que vamos apresentar de seguida, das facetas da satisfação dos atletas.

Resultados		Processos	
Individuo	Equipa	Individuo	Equipa
<i>Tarefa</i>			
<ul style="list-style-type: none"> • Rendimento • Concretização de objectivos pessoais <ul style="list-style-type: none"> • Melhoria do rendimento • Crescimento pessoal <ul style="list-style-type: none"> • Papel da tarefa • Envolvimento pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimento • Concretização de objectivos colectivos <ul style="list-style-type: none"> • Melhoria do rendimento • Maturidade da equipa • Integração no grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilização das capacidades • Treino e instrução <ul style="list-style-type: none"> • “Feedback” positivo • “Inputs” Pessoais • Contribuição da equipa • Reconhecimento • Compensações • Apoio familiar 	<ul style="list-style-type: none"> • Selecção de estratégias <ul style="list-style-type: none"> • Mobilização • “Gestão de recursos humanos” <ul style="list-style-type: none"> • Prática - treino • Táticas de competição • Tratamento equitativo <ul style="list-style-type: none"> • Ética • Reforço da Equipa <ul style="list-style-type: none"> • Coordenação • Equipamentos – estruturas - recursos <ul style="list-style-type: none"> • Orçamento • Apoio médico e técnico adicional • Apoio da comunidade • Apoio – Lealdade do treinador e colegas • Participação nas decisões
<i>Social</i>			
<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de Pertença <ul style="list-style-type: none"> • Amizade • Papel 	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonia Interpessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio social • Apoio lealdade do treinador e colegas 	

Quadro 1-Classificação das facetas da satisfação dos atletas baseada em resultados e processos (in Chelladurai & Riemer, 1997)

As relações entre os três critérios e a satisfação estão expostas, na Figura 5. A análise do quadro indica que rapidamente os processos levam a resultados e estes, consequentemente, levam à satisfação. Assim, os processos são a fonte primária da satisfação. Ambos, processos e resultados, são a razão fundamental do atleta ou da equipa, e podem ser orientados socialmente ou para a tarefa.

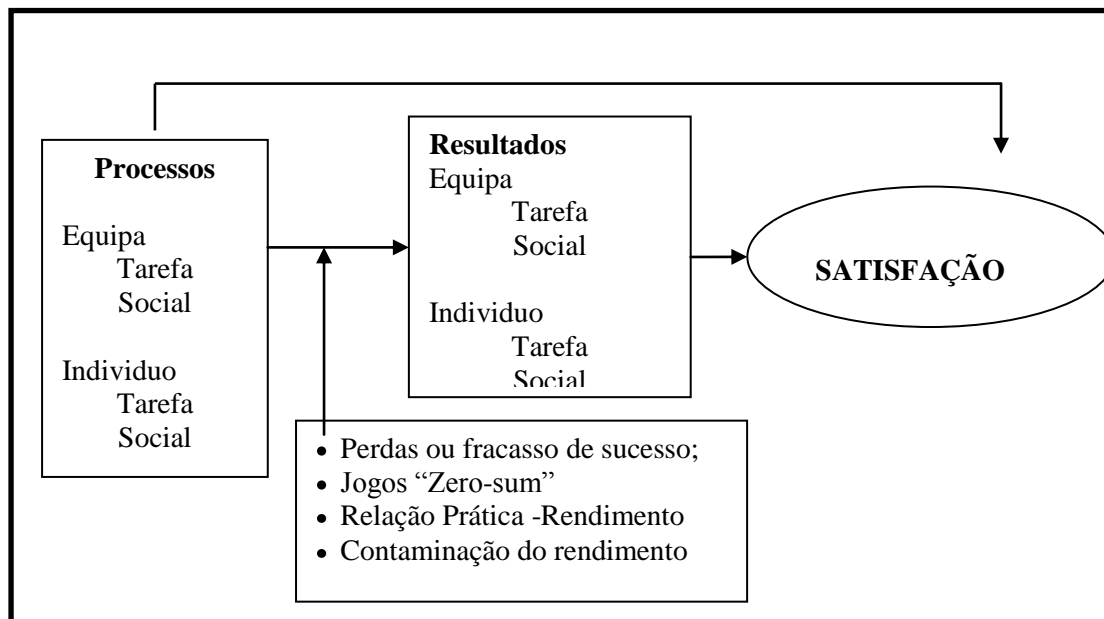


Figura 5 - Relação entre processos, resultados e satisfação (Chelladurai & Riemer, 1994, in Santos 2004)

A figura ilustra ainda que as relações entre processos e os resultados são moderadas por processos fracassados inerentes a qualquer contexto, pelo “Zero-sum” da natureza das competições desportivas, pela quantidade desordenada de prática relacionada com o período de “performance”, e pelo indicador tradicional de “performance” da vitória que é contaminado por factores externos como a sorte, faltas marcadas pelos árbitros, e o “performance” extraordinário dos adversários (Santos, 2004).

De realçar que os resultados da participação do atleta devem ser vistos pela perspectiva da equipa e do atleta. Isto é, um atleta individualmente pode ser satisfeito diferencialmente com os resultados da equipa como um todo e com os resultados atribuídos a si próprio. Como indicado no Quadro., os resultados da equipa incluídos na classificação são *performance, concretizar o objectivo da equipa, desenvolvimento da performance, maturidade da equipa, e a integração no grupo*. Reportamo-nos, aqui, aos resultados da tarefa (Santos, 2004).

6.5 - Modelo da Satisfação do Atleta

Apesar da satisfação ter sido objecto de particular atenção na área da dinâmica de grupos, tem existido pouca investigação para desenvolver medidas adequadas para avaliar este constructo.

A aproximação metodológica típica tem sido a utilização de um só item para medir uma ou mais facetas da satisfação com o desporto. Além de que estes instrumentos, muitas vezes, avaliam a satisfação global sem estabelecer a natureza da multidimensionalidade da sua construção.

Na tentativa de desenvolver uma medida de satisfação do atleta, válida e fiável, Chelladurai e Riemer (1998) usaram escalas para a medição do grau de Satisfação do atleta: (a) Um único item; (b) Múltiplos itens individuais medindo múltiplas dimensões da satisfação.

Assim, Chelladurai e Riemer (1998) desenvolveram uma escala de medição da satisfação do atleta com múltiplos-itens e de múltipla dimensão, a ASQ (Athlete Satisfaction Questionnaire). Estes autores definiram e classificaram 39 facetas diferentes de satisfação do atleta. Baseando-se na representação multidimensional elaboraram assim o Questionário da Satisfação do atleta, numa escala multifacetada que manifesta evidências iniciais de validade e fiabilidade.

O estudo desenvolvido por Chelladurai e Riemer (1997) sustentou o desenvolvimento do Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ), instrumento multidimensional, desenvolvido por Riemer e Chelladurai (1998), para avaliar a satisfação dos atletas com a sua experiência desportiva. O questionário é constituído por 15 dimensões (a) desempenho individual, (b) desempenho da equipa, (c) utilização da habilidade, (d) estratégia, (e) tratamento pessoal, (f) treino e instrução, (g) contribuição da equipa para a tarefa, (h) contribuição da equipa para o social, (i) ética, (j) integração na equipa, (k) dedicação pessoal, (l) orçamento, que representam os factores mais relevantes para a satisfação do atleta.

A versão portuguesa do Questionário de Satisfação do Atleta (QSAp) foi realizada por Borrego e Alves (2006), sendo constituído por 53 itens, agrupados em 14 dimensões: (a) Prestação/desempenho Individual; (b) Prestação de Equipa; (c) Utilização da Habilidade; (d) Estratégia; (e) Tratamento Pessoal; (f) Treino e Instrução; (g) Contribuição da Equipa para a Tarefa; (h) Contribuição da Equipa para o Social; (i) Ética; (j) Integração da Equipa; (k) Dedicção Pessoal; (l) Orçamento; (m) Pessoal Médico; e (n) Agentes externos.

Foi demonstrado que componentes específicas da liderança do treinador afectam directamente a satisfação do atleta (i.e. Aoyagi, Cox, & McGuire, 2008; Eys, Lougheadb, & Hardy, 2007; Lopes, Salmulski, & Silva, 2007; Riemer & Toon, 2001, in Borrego, Leitão, Alves, Silva, & Palmi, 2010). Anteriormente a liderança foi acedida apenas através um item de inventários de satisfação, enquanto o ASQ recolhe informação sobre a forma como treinador (a) emprega as habilidades dos atletas, (b) selecciona e utiliza estratégias, (c) treina e proporciona instrução aos atletas, e (c) como o treinador trata o atleta (componente social). A equipa também é identificada como uma fonte de satisfação no ASQ. Os membros da equipa têm um papel muito importante como facilitadores da performance individual, enquanto proporcionam também suporte social, sendo este, parte integrante da experiência desportiva. Também a liderança entre pares, atletas (ex. Tarefa, social e de suporte) se apresenta positivamente relacionada com a satisfação dos atletas com o desempenho da equipa e integração da equipa (i.e. Cakioglu, 2003; Eys, Carron, Bray, & Beauchamp, 2003; Eys et al., 2007, in Borrego, Leitão, Alves, Silva, & Palmi, 2010). Lopes, Salmulski, e Silva (2007) analisaram as 4 dimensões do ASQ associadas à liderança na população brasileira, que designaram de Questionário de Satisfação do Atleta – versão liderança. Este instrumento é composto por 14 itens divididos nas seguintes dimensões: (a) treino-instrução; (b) tratamento pessoal; (c) desempenho individual e (d) desempenho colectivo.

7 - Relação da Coesão com o Clima Motivacional e com a Satisfação

Martens e Peterson (1971, in Silva, 2006) num estudo com uma amostra de 1200 atletas universitários masculinos concluíram que existe um relacionamento circular entre satisfação, coesão e sucesso.

Widmeyer et al. (1993, in Silva, 2006) defende a ideia de que a coesão se relaciona com vários factores, nomeadamente o rendimento, satisfação, interacções sociais e da tarefa, comunicação dentro da própria equipa, esforços do treinador para reforçar coesão, importância do objectivo da equipa, estabilidade do grupo, eficácia colectiva, e as percepções do estilo e comportamento de liderança.

Balaguer, Duda, Atienza e Mayo (2002) examinaram a relação entre o clima motivacional criado pelo treinador, e a disposição dos objectivos orientadores – percepção individual e colectiva da melhoria das diferentes facetas do jogo, satisfação consigo próprio e com os jogos da equipa, e avaliação do treinador. O estudo foi realizado em 14 equipas femininas de elite de andebol, amostra constituída por 181 atletas. Os resultados demonstraram que quando existe um clima forte de orientado para a tarefa, os atletas melhoram a performance e a satisfação com as mesmas, e têm melhores opiniões acerca do treinador. As percepções do clima de envolvimento pessoal foram referidas negativamente pela maioria das avaliações dos treinadores, mas foram relatadas positivamente na satisfação com os resultados da equipa.

Com o objectivo de determinar se a coesão serve de mediador entre o procedimento do líder e a satisfação dos participantes, numa amostra de 90 participantes, Loughhead e Carron (2003, in Silva, 2006) concluíram que a atracção individual para a tarefa do grupo, servia de mediador entre os procedimentos do líder e a satisfação.

Foi realizado um estudo por Balaguer, Castillo & Duda (2003) no âmbito da relação entre as “variáveis grupais: coesão e clima motivacional que os jogadores percebem pelos treinadores da sua equipa, numa amostra de 140 jovens cadetes, pertencentes a 9 equipas da Comunidade Valenciana, na modalidade de futebol. Este

estudo tinha como principal objectivo saber se a forma como os treinadores definem o êxito tanto nas sessões de treino como nas competições, influência a coesão que é percebida nos jovens jogadores das equipas. As análises de regressão realizadas indicaram que as percepções do clima motivacional actuam como bons preditores de coesão, principalmente quando os treinadores implementam um clima orientado para a tarefa, isto porque os jogadores sentem que a sua equipa tem uma maior coesão, sentem-se mais atraídos individualmente para o grupo, tanto nos aspectos sociais como da tarefa, e percebem maior integração grupal paralelamente em ambas as dimensões. O clima motivacional percebido por esta amostra, tendo em conta outros estudos realizados internacionalmente com o questionário do Clima Motivacional (Duda & Whitehead, 1998, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) e alguns espanhóis (ej., Pardo & Mayo, 1999, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003), salientam que ainda se pode considerar que o clima motivacional pode ser alto no clima de orientação para a tarefa, e médio ou baixo no clima de orientação para o ego. Por outro lado, os jogadores perceberam uma coesão média alta, tanto nos aspectos de tarefa como sociais. As correlações obtidas entre as dimensões do clima motivacional percebido e a coesão indicam que o clima orientado para a tarefa se relaciona positiva e significativamente tanto com a coesão social como com a coesão para a tarefa, mas quando o clima era orientado para o ego, as relações que se estabeleceram com ambas as dimensões da coesão eram negativas. Ainda de salientar que neste estudo os valores obtidos entre o clima orientado para a tarefa e as quatro dimensões da coesão eram mais altos do que os obtidos entre estas dimensões e o clima orientado para o ego.

Balaguer et al. (2003, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) num outro estudo, com jogadores infantis de futebol, obteve “resultados similares ao descrito anteriormente, é só de salientar que os números de relações de ambas as dimensões do clima motivacional sobre as dimensões da coesão foram maiores. Tanto nos infantis como nos cadetes o clima motivacional orientado para a tarefa é a variável que apresenta maiores relações com a coesão, porém no escalão dos infantis esta variável não apresenta relações com a atracção individual do grupo na tarefa (AIG_T). Neste estudo também foi observado que as relações do clima de orientação para o ego com a

coesão são menores, há variáveis que unicamente se relacionam negativamente com as variáveis da coesão (atracção individual do grupo para a tarefa e integração do grupo para a tarefa), nos cadetes relacionou-se com as quatro dimensões.

Houve também estudos realizados na modalidade de basquetebol de alto rendimento pelos autores Pardo & Mayo (1999, in Balaguer, Castillo & Duda, 2003), em que os resultados assemelham-se mais com o estudo de Balaguer, Castillo & Duda (2003), “no qual o clima motivacional orientado para a tarefa se relaciona positivamente com as quatro dimensões da coesão. O clima motivacional orientado para o ego estabelece três relações, isto é, estabelece-se negativamente com a coesão de tarefa (tanto na atracção individual como na integração grupal) e também negativamente com a integração do grupo nos aspectos sociais”.

Em 2004, Balaguer, Castillo, Moreno, Garrigues & Soriano, numa amostra de 157 jogadores de futebol no escalão infantil, concluíram que o clima motivacional dos jogadores é predominante no clima de orientação para a tarefa, a coesão apresentada foi média tanto nos aspectos sociais como da tarefa, as análises de correlação revelaram que o clima motivacional orientado para o ego se relacionou negativamente e significativamente com as dimensões da coesão nos aspectos da tarefa (Integração no grupo em relação aos aspectos da tarefa e Atracção Individual para o Grupo em relação aos aspectos da Tarefa, enquanto que o clima motivacional orientado para a tarefa se correlaciona positivamente com as dimensões da coesão social. Isto é, na Integração no grupo em relação à Tarefa e na Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa.

Com estes estudos e outras investigações espanholas, pode-se concluir que o “clima motivacional orientado para a tarefa sobre a coesão de uma equipa nos diferentes momentos da carreira desportiva, funciona como um preditor positivo tanto nas dimensões da coesão social como da tarefa, esta variável joga um papel mais importante e influência um maior número de relações com as dimensões da coesão” (Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Os resultados obtidos nestas investigações indicam que a” criação de climas motivacionais orientados para a tarefa potenciam a cooperação entre os jogadores nos processos de aprendizagem e de melhoria na modalidade do futebol, no qual se concede

um valor importante a cada um dos elementos da equipa, onde se valoriza o esforço relativamente aos objectivos traçados, e onde se considera que os erros fazem parte integrante da aprendizagem, favorecendo o desenvolvimento da coesão nas equipas desportivas, tanto ao nível dos aspectos sociais como os da tarefa (com excepção da atracção individual do grupo na tarefa, conclusão do estudo realizado com o escalão de infantis, 2003). Contrariamente o clima motivacional de orientação para o ego destaca-se como menor, castigam os erros e geram rivalidade entre os jogadores da equipa, o que dificulta o desenvolvimento da coesão. Em todos os estudos citados anteriormente os “climas de orientação para o ego estão relacionados com uma menor coesão na tarefa, tanto na atracção individual que os elementos do grupo percebem, como na integração dos mesmos na equipa” (Balaguer, Castillo & Duda, 2003).

Alguns estudiosos da Psicologia do Desporto incluíram a satisfação do atleta como uma variável quer antecedente quer de resultado. Por exemplo, o modelo de liderança multidimensional (Chelladurai, 1980, 1990) inclui a satisfação como o resultado de uma variável juntamente com o desempenho. Carron (1982) inclui-a tanto como antecedente (i.e., factor pessoal) como um resultado (i.e., resultado individual) no seu modelo de coesão. A satisfação também foi considerada como um resultado previsível da eficácia do treinador (Feltz, Chase, Hodge, Simensky, & Shi, 1996). Foi também usado como uma variável dependente na investigação sobre orientações de objectivos (Hom, Duda, & Miller, 1993), clima motivacional (Tammen, 1996) e compatibilidade treinador-jogador (Horne & Carron, 1985).

Schliesman (1987, in Altahayneh, 2003) concluiu através dos seus estudos, que a satisfação geral para com a liderança, foi relacionada a índices reais de comportamento democrático e de apoio social. Horne e Carron (1985, in Altahayneh, 2003) estudaram a compatibilidade da relação atleta - treinador na modalidade de voleibol, basquetebol, campo, e natação na universidade canadense. Eles descobriram que os atletas com menor discrepâncias entre a formação percebida e preferenciais e de instrução, apoio social e comportamentos de liderança gratificante tinham níveis mais elevados de satisfação. Além disso, as menores diferenças entre os comportamentos de liderança percebida dos atletas levou ao aumento do sucesso. Estas descobertas foram importantes

porque o sucesso tem sido explorado para ser associado à alta satisfação do atleta (Berson, 1996, Williams & Hacker, 1982, in Altahayneh, 2003).

Hom et al. (1993, in Duda & Hall, 2001) numa investigação com jovens atletas de basquetebol inscritos num campo de verão, relataram que as perspectivas orientadas para a tarefa, bem como para o ego foram positivamente relacionadas com a satisfação e recreação. A revisão de literatura salienta ainda que, as dimensões de envolvimento na tarefa e no ego em climas de realização foram usadas para prever a satisfação.

Altahayneh (2003) ao estudar os efeitos do comportamento dos técnicos e satisfação no burnout dos atletas, chegou à conclusão que os atletas percebiam que o fornecimento de mais treino e instrução, apoio social, feedback, e exibindo um comportamento mais democrático e menos comportamento autocrático, por parte do treinador, os atletas estavam mais satisfeitos e menos queimados.

Boixadós, Cruz, Torregrosa e Valiente (2004) verificaram as relações entre o Clima Motivacional, a Satisfação, a habilidade percebida e as atitudes de Fair Play em jovens Jogadores de futebol. A amostra era constituída por 472 jogadores do sexo masculino (entre os 10-14 anos). Os resultados indicaram que as percepções que envolvem um clima orientado para a tarefa foram associados positivamente com a satisfação em práticas e habilidade auto-referenciada percebida, e foram inversamente relacionadas às atitudes de jogo duro e habilidade normativa percebida. A percepção de um clima motivacional orientado para o ego, foi relacionada positivamente com capacidade de percepção normativa de habilidade e com atitudes favoráveis para vencer um jogo de futebol. As descobertas deste estudo reportam para a importância da criação de um clima motivacional orientado para a tarefa no desporto.

Spink, Nickel, Wilson e Odnokon (2005) examinaram a relação entre a coesão da tarefa e a satisfação da tarefa em 10 equipas masculinas de Hóquei no gelo (N = 194). Utilizando uma análise ao nível individual e grupal, a coesão de tarefa explicou uma variância de (33%) da satisfação da tarefa na equipa a um nível individual, e (55%) ao nível grupal, os resultados obtidos destacaram valores elevados.

Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault e Thomas (2006) estudaram as relações de percepção de clima motivacional com a coesão e Eficácia de equipas colectivas de Elite

Femininas, num total de 124 atletas de basquetebol e andebol. As relações foram examinadas estatisticamente ao nível individual e ao longo do tempo, em dois momentos. Num primeiro momento: os resultados revelaram uma combinação de alta percepção de envolvimento no ego, e uma baixa percepção de envolvimento em climas orientados para tarefa, associados com uma baixa percepção de coesão relacionada com a tarefa. Num segundo momento: alta percepção de envolvimento na tarefa, e baixa percepção de um clima orientado para o ego, estiveram associados com o aumento da percepção de coesão relacionada com a tarefa e eficácia colectiva; a baixa percepção de um clima orientado para o ego, e percepção moderadamente baixa de um clima orientado para a tarefa foram associados com percepção de elevada coesão social.

Hope (2006) numa amostra de 180 jogadoras de futebol feminino da Divisão I, II e III, mostrou que o papel da satisfação é o único indicador de satisfação do atleta no que diz respeito à liderança, bem como único preditor da coesão da equipa em relação às atracções individuais para a grupo - tarefa.

Máximo (2006), teve como principal objectivo saber se existia relação entre o rendimento de uma equipa, a coesão de grupo e a satisfação de 83 jogadores masculinos, os resultados permitiram concluir, que as equipas de sucesso têm maior numero de correlações entre as dimensões do questionário de satisfação e ambiente de grupo.

8 – Diferenças do Género, escalão e modalidade em função da Coesão, Clima Motivacional e satisfação

O estudo realizado por Santos, (2004) pretendeu analisar as relações entre a coesão de grupo, os comportamentos de liderança dos treinadores e o rendimento de equipas (femininas e masculinas) de voleibol de alta competição, ao longo de uma

época desportiva (1995-1996) e, a partir dos resultados obtidos referentes às diferenças entre os sexos: No início da época observou-se uma diferença estatisticamente significativa na dimensão Integração no Grupo em relação a aspectos Sociais “IG-S”, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto específico por parte dos atletas do sexo masculino. Através destes resultados, ainda foi possível verificar que os atletas do sexo masculino, em alto rendimento, percebem mais do que os atletas do sexo feminino a necessidade de aproximação social entre os membros do grupo. Os atletas do sexo feminino parecem preferir distanciar os aspectos sociais da sua vida e da sua intimidade das actividades da equipa, talvez prevenindo uma eventual saturação (*burnout*), e aumento de conflitos na equipa. No final da época não foram encontradas diferenças significativas entre os sexos.

A coesão pode ser influenciada pelas características pessoais dos membros, como por exemplo o género (Carron, 1982, in Weinberg & Gould, 2001). Segundo Widmeyer e colaboradores (1985, in Santos, 2004) em atletas de equipas desportivas, a coesão social parece ser mais elevada no sexo masculino, do que no sexo feminino.

Ogilvie & Tutko (1971, in Salmuski, 2002) encontraram as seguintes diferenças entre o género masculino e feminino: As desportistas de elite tendem a ter um temperamento mais introvertido, mostram um maior esforço na procura de autonomia e são mais criativas e emocionais do que os desportistas masculinos.

Hahn (1979, in Salmuski, 2002) referiu que as desportistas de elite se diferenciam pelas seguintes características de personalidade:

- (a) Mulheres mostram no treinamento uma grande dedicação, forte persistência e disciplina. Essa qualidade desenvolve-se de acordo com as características do treinador;
- (b) Mulheres que decidem pelo esporte de rendimento trabalham coerentemente e mostram mais resistência;
- (c) Quanto mais forte a identificação da mulher com o treinador, mais dispostas elas ficam para o treinamento e competição;
- (d) Mulheres são mais fortemente orientadas para ao reconhecimento directo e afirmação social;
- (e) Elogio e repreensão são assimilados e sentidos espontaneamente (motivação extrínseca).
- (f) Mulheres reprimem mais o comportamento agressivo, se comportam mais de forma passiva, e são mais preocupadas com a saúde, bem-estar psicofísico, atracção e forma física que os homens;
- (g) Mulheres mostram uma maior dependência afectiva do seu técnico ou técnica. Durante a competição elas precisam mais de feedback emocional e suporte social por parte do técnico;
- (h) Mulheres têm um menor nível de auto – confiança nas suas capacidades que os homens, mostram um maior nível de ansiedade na competição (ansiedade de vencer e de

Quadro 2- Características psicológicas de atletas femininas de alto nível (Hahn, 1979, pp. 232, in Samulski, 2002)

Os autores Saborowsky & Alfermann (1999, in Samulski, 2002) realizaram um estudo, que tinha como principal objectivo comprovar as influências sociais no desenvolvimento da carreira desportiva de jovens atletas, este foi realizado numa amostra de 457 jovens atletas de ambos os sexos de cinco modalidades desportivas diferentes (entre 1997 e 1998), através da comparação dos géneros obtiveram os seguintes resultados: O género feminino pratica desporto de rendimento por diferentes motivos, de entre os quais – Saúde e bem-estar, fitness e forma física, aprender e dominar técnicas desportivas, prazer nas actividades e contacto social. O género masculino é motivado a praticar desporto principalmente pela competição e pelo reconhecimento social. O género feminino mostra valores menores relativamente à auto-percepção das suas capacidades físicas (resistência, velocidade, força e

coordenação) comparativamente ao género masculino. Na generalidade os atletas femininos apresentam menor auto-confiança na sua capacidade de rendimento. O género feminino prefere um treino orientado para a tarefa e um bom clima emocional durante o treino e, o sexo masculino gosta mais de um treino mais orientado para a competição. O sexo feminino valoriza os técnicos com um estilo democrático e participativo e, necessitam de mais feedback emocional e apoio social durante a competição comparativamente ao sexo masculino.

O modelo multidimensional de liderança proposto por Chelladurai (1978, 1984a), aponta uma divisão do estudo da liderança em factores antecedentes (características da situação, do treinador e dos atletas) e em factores consequentes (satisfação e rendimento desportivo). Os resultados da investigação neste âmbito são bastante significativos, cruzando-se as variáveis como a idade e o sexo dos atletas (Chelladurai & Arnott, 1985; Chelladurai & Carrón, 1983; Chelladurai & Kuga, 1996; Chelladurai & Saleh, 1978), o tipo de modalidade praticada e as tarefas específicas a desempenhar pelos praticantes (Horn, 1992; Riemer & Chelladurai, 1995; Terry & Howe, 1984, in Gomes & Cruz, 2006) e as variáveis psicológicas e desportivas dos atletas, como sejam, a motivação (Chelladurai, 1993, in Gomes & Cruz, 2006) e os níveis de rendimento alcançado (Chelladurai, 1990, 1993, in Gomes & Cruz, 2006) ao nível do estudo da liderança e da satisfação.

Segundo Rosa & Calegaro, 2004, as estruturas sociais que surgem nos grupos de pares masculinos e femininos são diferentes. Os grupos masculinos tendem a ser maiores e mais hierárquicos. Os modos de integração que ocorrem nos grupos do mesmo sexo, tanto nos de meninos quanto nos de meninas, tornam-se progressivamente diferenciados, e os estilos diferentes parecem reflectir programas diferentes. Os meninos estão mais preocupados com a competição e a dominação, em estabelecer e proteger um território, e em provar a dureza deles, e para atingir esses fins eles tendem mais a se confrontar directamente com outros meninos, a correr riscos, a provocar ou aceitar provocações, a fazer exhibições do ego, e a esconder a fraqueza. Entre os meninos, há uma certa dose de um papo erótico (e sexista) dissimulado, havendo também a elaboração de temas homofóbicos. As meninas, embora preocupadas em atingir os seus

objectivos individuais, preocupam-se mais do que os meninos em manter a coesão do grupo, e as amizades cooperativas, mutuamente solidárias. As relações delas são mais íntimas do que as dos meninos.

Os autores Murcia, Blanco, Galindo, Villodre & Coll, 2007, num estudo analisaram os efeitos da idade, do género e da frequência da prática desportiva na percepção do clima motivacional, a orientação de metas, os mediadores motivacionais, a auto-motivação e o desfrute. Utilizaram uma amostra de 394 praticantes de exercício físico colectivo não-competitivo com idades compreendidas entre 12 e 54 anos. Os resultados revelaram que o género masculino possuía um clima orientado para o ego maior que o feminino, pois o género masculino estava mais orientado para o ego e percebiam-se mais competentes do que o género feminino, no qual pontuava mais alta a satisfação da necessidade de relacionar-se com os demais. O grupo de maior idade (24-54 anos) demonstrava maior auto-motivação, desfrute e satisfação da necessidade de relação com os demais do que os grupos de menor idade. Os resultados encontrados nesta pesquisa revelaram que o género masculino percebe uma maior ênfase no clima orientado para o ego, está mais orientado ao ego e pontua uma competência percebida mais alta quando realiza desporto, em comparação com o género feminino. O género masculino pontua uma satisfação mais alta na necessidade de se relacionar com os demais.

Os resultados do anterior estudo descrito coincidem com os encontrados em diferentes estudos, que mostraram relações positivas entre o género masculino e a orientação para o ego, e entre o género feminino e a orientação para a tarefa, assim como os realizados por Duda, Kavussanu e Roberts, Ntoumanis e Biddle e White et al. (in Murcia, Blanco, Galindo, Villodre & Coll, 2007) cujos trabalhos concluíram que o género masculino percebia um maior clima motivacional implicado no ego, e o feminino um maior clima motivacional implicado na tarefa. Neste estudo, o género feminino obteve pontuações médias mais altas na percepção de um clima para a tarefa e na orientação para a tarefa, mas sem chegarem a ser significativas.

Cuddihy e Corbin (in Murcia, Blanco, Galindo, Villodre & Coll, 2007) analisaram a competência percebida em função do género, com uma amostra composta

por 1265 alunos da escola, no qual concluíram que o género masculino mostrava maiores pontuações ao nível da competência percebida do que o género feminino, resultados que são confirmados recentemente numa pesquisa realizada por Rodríguez et al. (in Murcia, Blanco, Galindo, Villodre & Coll, 2007). Existem trabalhos que avaliam os motivos, interesses e atitudes de prática desportiva segundo o género do participante, onde o género feminino mostrou atitudes mais favoráveis para actividades físicas que enfatizavam a estética, que melhorem a saúde, a interacção e relações sociais. Em consonância com estudo de Murcia, Blanco, Galindo, Villodre & Coll, percebe-se o maior interesse do género feminino pelas relações sociais.

Gomes, Pereira & Pinheiro (2008) estudaram a Liderança, Coesão e Satisfação em Equipas Desportivas, um Estudo com 200 Atletas Portugueses de Futebol e Futsal, incluídos em vários escalões desportivos. Os resultados demonstraram que os homens e as mulheres avaliam e preferem comportamentos distintos nos seus treinadores, observando-se níveis superiores de coesão social nas atletas do sexo feminino. Do mesmo modo, existem variações de acordo com a idade dos atletas na percepção da liderança dos treinadores, sendo também de destacar o facto dos mais novos representarem um grupo com menor coesão. Duas conclusões fundamentais devem ser referidas. Por um lado, o facto das acções dos treinadores produzirem um impacto significativo na experiência desportiva dos atletas e, por outro lado, a necessidade dos técnicos adaptarem os seus comportamentos em função da idade e tipo de atletas que orientam para assim aumentarem a sua eficácia junto das equipas.

Os resultados de Alves (2008) no estudo relação entre a coesão e o clima motivacional, e diferenças entre o género na modalidade futsal sénior, indicam que existem diferenças significativas entre o género no clima motivacional, no entanto tal não se verificou na coesão.

Rosado, Correia e Colaço (2009) relacionaram o esgotamento e a satisfação em jovens praticantes desportivos, uma amostra de 266 praticantes, 213 do género masculino e 53 no feminino (média de idades de $20,01 \pm 5.357$). Os resultados indicaram que as variáveis género e o nível de prática moderam as relações entre satisfação e esgotamento.

Rodrigues (2008) no estudo sobre a relação entre a agressividade e a satisfação de atletas, nas modalidades de futsal e andebol (14 a 39 anos), os resultados aferiram diferenças significativas, na dimensão agentes externos, da satisfação, nas duas modalidades.

Capítulo III - METODOLOGIA

1. Introdução

Neste capítulo iremos caracterizar as modalidades dos participantes em causa e abordar os aspectos operacionais do nosso estudo. Começamos por caracterizar as modalidades de Andebol e Basquetebol, assim como os participantes no estudo, de seguida definimos as variáveis do estudo e procedemos à descrição e caracterização dos instrumentos utilizados assim como os procedimentos e recolha dos dados dos mesmos.

1.1 - Caracterização da Modalidade

O Andebol e o Basquetebol são duas modalidades desportivas e colectivas que têm assistido a uma evolução de praticantes, e em que os contributos científicos têm contribuído para o desenvolvimento do processo de treino. São dos jogos mais rápidos que conhecemos, em que os jogadores têm que estar bem preparados, pois o basquetebol e o andebol exigem conhecimentos amplos e integrações contínuas com a preparação física, tática, técnica e psicológica. Quanto mais elevado o nível competitivo, maiores são as exigências na adequação dos conhecimentos, para viabilizar transformações importantes no organismo do atleta, elevando o seu estado de

performance. Segundo Castelo (2003, pp. 10), “o futebol é um jogo desportivo colectivo, no qual os intervenientes (jogadores) estão agrupados em 2 equipas numa relação de adversidade – rivalidade desportiva, numa luta incessante pela conquista da posse de bola (respeitando as leis do jogo), com o objectivo de a introduzir o maior número de vezes na baliza adversária e evitá-los na sua própria baliza, com vista a obtenção da vitória. As equipas em confronto directo formam duas entidades colectivas que planificam e coordenam as suas acções para agir uma contra a outra, cujos comportamentos são determinados pelas relações antagónicas de ataque/defesa. Representam assim, nesta perspectiva, uma forma de actividade social, com variadas manifestações específicas, cujo conteúdo consta de acções e interacções. A cooperação entre os vários elementos é efectuada em condições de luta com os adversários (oposição), os quais por sua vez, coordenam as suas acções com vista a desorganização dessa cooperação”, o mesmo acontece no andebol e basquetebol.

1.1.1 – Andebol

O andebol deve ser considerado, tal como o Hóquei no gelo, um jogo de ataque, um jogo com contactos físicos frequentes, mesmo permanentes, um jogo extremamente rápido e agressivo. Durante a duração do jogo, o jogador deve, em primeiro lugar, procurar marcar o maior número de golos possível (Horde, 1981), o que exige condição física, força muscular, rapidez, elegância técnica, jogo exacto, empenhamento, disciplina severa e vontade de cooperar e coordenar por parte de todos jogadores e equipa geral. Com estas exigências para todas as partes do corpo – pernas e pés para correr, o tronco para defesa, braços e mãos para lançar com precisão e a cabeça para reflectir – oferece aos jogadores um treino harmonioso para todo o corpo (Horde, 1981).

1.1.2 – Basquetebol

No basquetebol a capacidade essencial é a habilidade de meterem a bola no cesto. Os jogadores devem estar aptos a executar as acções que são exigidas pelo desporto,

estas acções são: força, para poder dar um passo preciso, um arremesso de longa distância, para poder saltar ao máximo que ele puder, e algumas outras situações; velocidade para poder ser o primeiro a chegar no ataque e o primeiro a estar em posicionamento de defesa após o ataque; precisão, para poder arremessar, driblar, fintar e passar de qualquer distância ou situação; disciplina, para poder nunca ser penalizado pela regra que não permite este tipo de acção; Respeito pela equipa, pois esta irá ganhar por inteira ou perder por inteira, nunca um só jogador ganha ou perde, é sempre a equipa, então deve haver o respeito com todos os companheiros. Riera (1985, in Dosil, 2002) define o basquetebol como “*um desporto espectacular, rápido, dinâmico e, sobretudo, de fácil acesso para a população (a sua prática está estendida por todo o mundo). Define-se como um desporto “com cooperação” e “com oposição”, o que implica um contacto directo com os companheiros do jogo*”.

1.2 – Tipo de Estudo

O estudo realizado é descritivo do tipo transversal, aquele que mais adequadamente caracteriza os propósitos da investigação, que caracteriza a aplicação dos instrumentos num único momento temporal. É neste sentido que, o estudo assume um carácter exploratório, baseado numa investigação correlacional e preditiva.

1.3 - Participantes

Participam neste estudo 979 atletas de modalidades colectivas de Basquetebol e Andebol, com idades compreendidas entre os 11 e os 16 anos, de ambos os géneros, pertencentes aos escalões iniciados e juvenis.

Tabela 1 - Caracterização dos participantes em função da idade, género, escalão e modalidade

				N	Min – Máx	M ± SD
Basquetebol	Iniciado	Masculino	Idade	190	11-15	13,32 ± 0,711
		Feminino	Idade	204	11-15	13,12 ± 0,876
	Juvenil	Masculino	Idade	178	14-16	15,44 ± 0,601
		Feminino	Idade	218	13-16	15,06 ± 0,804
Andebol	Iniciado	Masculino	Idade	63	12-15	13,43 ± 0,797
		Feminino	Idade	57	11-14	12,47 ± 0,734
	Juvenil	Masculino	Idade	46	14-16	15,57 ± 0,583
		Feminino	Idade	23	14-16	15,48 ± 0,665

A amostra do nosso estudo é composta por 790 atletas da modalidade de Basquetebol:

a) 394 Iniciados (n=394): 190 Género Masculino (n=190), com idades compreendidas entre os 11 e os 15 anos (13,32 ± 0,711), e; 204 Género Feminino (n=204), com idades compreendidas entre os 11 e os 15 anos (13,12 ± 0,876).

b) 396 Juvenis (n=396): 178 Género Masculino (n=178), com idades compreendidas entre os 14 e os 16 (15,44 ± 0,601), e; 218 Género Feminino (n=218), com idades compreendidas entre os 13 e os 16 anos (15,06±0,804).

E é composta por 189 atletas da modalidade de Andebol:

a) 120 Iniciados (n=120): 63 Género Masculino (n=63), com idades compreendidas entre os 12 e os 15 anos (13,43 ± 0,797), e; 57 Género Feminino (n=57), com idades compreendidas entre os 11 e os 14 anos (12,47 ± 0,734).

b) 69 Juvenis (n=69): 46 Género Masculino (n=46), com idades compreendidas entre os 14 e os 16 (15,57 ± 0,583), e; 23 Género Feminino (n=23), com idades compreendidas entre os 14 e os 16 anos (15,48±0,665).

1.4 - Variáveis

Tendo em consideração que as variáveis independentes são as que se podem manipular e, que as variáveis dependentes são aquelas variáveis resposta definiu-se para a amostra deste estudo, que serão levadas em linha de conta as seguintes variáveis dependentes e independentes: (a) Variável dependente: Ego e Tarefa (questionário do Clima Motivacional), Atracção Individual para o Grupo em relação aos aspectos Sociais, Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa, Integração do Grupo em relação aos aspectos Sociais e Integração no Grupo em relação à Tarefa (questionário da Coesão de Grupo) e, Treino-Instrução, Tratamento Pessoal, Desempenho da Equipa e Desempenho individual (questionário da Satisfação com a experiência desportiva) e; (b) Variável independente: Modalidade; Escalão e Género.

1.4.1- Hipóteses

Hipótese 1: Existem diferenças estatisticamente significativas na percepção de Clima Motivacional, Coesão de Grupo e Satisfação com a experiência desportiva em função: (a) Modalidade; (b) Escalão; (c) Género;

Hipótese 2: Existe relação entre a percepção de Clima Motivacional, Coesão de Grupo e a Satisfação com a experiência em função: (a) Total dos Participantes; (b) Modalidade; (c) Escalão; (d) Género;

Hipótese 3: A percepção de clima motivacional assume-se como variável preditora da coesão de grupo em função (a) Total dos Participantes; (b) Modalidade de Basquetebol e, (c) Modalidade de Andebol.

1.5 – Apresentação dos Instrumentos

Para avaliar o clima motivacional dos atletas utilizaremos o instrumento (a) Escala do Clima Motivacional no Desporto (Adaptação Smith, Cumming, & Smoll, 2008), para avaliar a coesão dos atletas iremos utilizar o instrumento (b) Questionário de Ambiente de Grupo – QAG (Mendes, Serpa & Bartólo, 1993) e para avaliar a Satisfação iremos utilizar o seguinte instrumento (c) Questionário de Satisfação do Atleta (Borrego, Leitão, Alves, Silva, & Palmi, 2010).

1.5.1-Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)

O Questionário The Motivational Climate Scale for Youth Sports – MCSYS adaptado por Smith, Cumming, e Smoll em 2008, traduzido para português, Escala do Clima Motivacional no Desporto (Borrego, Cid e Silva, 2010).

Esta Escala pretende avaliar o clima motivacional percebido pelos jovens atletas. O MCSYS é uma medida de análise apropriada para avaliar o clima motivacional em desportos de formação. Os estudos confirmam e revelam que os atletas crianças e adolescentes dos 9-14 anos se encontram numa fase de mestria e desenvolvimento do ego. Este questionário é constituído por 13 itens, com respostas dadas através de uma escala de Likert de 5 pontos, variando de “discordo completamente” que assume o valor 1, até “concordo completamente” que assume o valor 5. Os itens agrupam-se em duas dimensões: Ego – estabelece-se um clima motivacional que envolve o ego quando o treinador enfatiza o envolvimento no ego como critério de sucesso e de insucesso, exemplo item 1, “Para o treinador a vitória é o mais importante”; Tarefa – estabelece-se um clima motivacional que envolve a tarefa quando o treinador enfatiza o envolvimento na tarefa e as auto-percepções de competência como critério de sucesso, exemplo item 2, “O treinador faz com que os atletas se sintam bem, quando melhoram uma técnica”.

Consistência Interna das dimensões do Questionário do Clima Motivacional apresenta valores aceitáveis para o Ego, $\alpha=0,71$ e Tarefa, $\alpha=0,79$.

1.5.2 - Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)

O Questionário Environmente Questionaire – GEQ, traduzido e adaptado para português, Questionário do Ambiente de Grupo – QAG, por Mendes, Serpa e Bartólo (1993). Este questionário é um instrumento para avaliação geral da coesão compreendida pelos membros da equipa de vários desportos (individuais e colectivos). Foi com base no modelo conceptual e com o objectivo de avaliar o ambiente e coesão de grupo que se desenvolveu este questionário.

O questionário apresenta-se dividido em duas grandes categorias, sendo: (a) Para avaliar os sentimentos do atleta sobre o seu envolvimento na equipa (itens 1 a 9), designada por *Atracção Individual em relação ao Grupo (AIG)* – representam a interacção dos vários motivos que levam o individuo a permanecer no grupo, e; (b) Pretende avaliar as suas opiniões em relação à sua equipa como um todo (itens 10 a 18), denominada por *Integração no Grupo (IG)* – representa a proximidade, semelhança e ligação dentro de um grupo como um todo.

Este questionário é constituído por 18 itens, com respostas dadas através de uma escala de Likert de 9 pontos, variando de “discordo totalmente” que assume o valor 1, até “concordo totalmente”. Assim a maior pontuação reflecte uma percepção de coesão mais forte, que assume o valor 9. Avalia quatro dimensões da coesão: (a) Atracção Individual para o Grupo em relação aos aspectos Sociais (AIG-S) – Traduzem os sentimentos dos membros da equipa sobre a atracção que sentem para o grupo quando este é visto como uma unidade social com as respectivas interacções sociais, exemplo item 1, “Não gosto de participar nas actividades desta equipa”; (b) Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa (AIG-T) – Reflectem os sentimentos dos atletas do grupo em relação à produtividade do mesmo e aos objectivos e pretensões do grupo, item 2, “Não estou satisfeito com o tempo que tenho para treinar”; (c) Integração do Grupo em relação aos aspectos Sociais (IG-S) – Transmite a percepção individual do

membro da equipa sobre aspectos sociais existentes no grupo, que podem originar semelhança ou aproximação, item 11, “os membros da nossa equipa preferem sair sozinhos do que saírem juntos como uma equipa”, e; (d) Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG-T) – Reflecte a percepção individual que cada membro tem em relação ao grupo como um todo, tendo em conta tarefas que implicam semelhança e/ou aproximação, item 10, “A nossa equipa é unida na tentativa de atingir os seus objectivos desportivos”.

Este instrumento apresentou duas distinções de todos os outros: (a) A primeira distinção estabelece-se entre os aspectos individuais e grupais da vida do grupo, e; (b) A segunda se estabelece entre aspectos sociais e de tarefa do envolvimento do grupo.

A consistência Interna das dimensões do Questionário Ambiente de grupo apresenta os seguintes valores para AIG_T, $\alpha=0,63$, AIG_S, $\alpha=0,51$, IG_T, $\alpha=0,58$ e IG_S, $\alpha=0,53$.

1.5.3 - Questionário de Satisfação do Atleta (ASQ)

O Questionário Athlete Satisfaction Questionnaire – ASQ (Riemer & Chelladurai, 1998), traduzido e adaptado para português por Borrego, Leitão, Alves, Silva, e Palmi (2010), Questionário da Satisfação do Atleta - QSA. Este instrumento pretende avaliar a satisfação de atletas.

Este instrumento é constituído por 53 itens e avalia 14 dimensões. Para o nosso estudo iremos utilizar as dimensões associadas ao comportamento de liderança do treinador, sendo composto de 14 itens divididos em quatro dimensões: treino-instrução (3 itens), tratamento pessoal (5 itens), desempenho da equipa (3 itens) e desempenho individual (3 itens). Observa-se que as duas primeiras dimensões citadas anteriormente referem-se à satisfação com o processo de comportamento do treinador, enquanto as duas últimas avaliam a satisfação dos atletas com os resultados do processo de liderança. As questões são respondidas por meio de uma escala tipo Likert de sete pontos que inicia em 1 (nem um pouco satisfeito) e vai até 7 (extremamente satisfeito).

O Treino-instrução (TI) – Refere-se à Satisfação para com o treino e instruções dadas pelo treinador, exemplo item 6, “O treino que recebo do treinador ao longo da época”; Tratamento pessoal (TP) – Refere-se à Satisfação com os comportamentos do treinador que afectam directamente o desempenho individual e indirectamente o desempenho do grupo, isso incluiu o suporte social e o reforço positivo, exemplo item 4, “O reconhecimento que recebo do treinador”; Desempenho da equipa (DE) – Refere-se à Satisfação do atleta com o nível de desempenho da sua equipa. Inclui desempenho geral, alcance de metas, e implica melhoras no desempenho, exemplo item 5, “O número de vitórias e derrotas da equipa ao longo da época”; e Desempenho individual (DI) – Refere-se à Satisfação do atleta com o seu próprio nível de desempenho, exemplo item 2, “O nível em que os meus objectivos de performance foram alcançados durante a época”. Desempenho de tarefa inclui performance geral e alcance de metas, além de afectar a melhoria do desempenho.

A Consistência Interna das dimensões do Questionário de Satisfação do Atleta apresenta valores aceitáveis para TI, $\alpha=0,79$, TP, $\alpha=0,82$; DE, $\alpha=0,64$ e DI, $\alpha=0,65$.

1.6 – Método e Procedimento

A recolha de dados para o presente estudo foi realizada em Fevereiro da época desportiva 2009/2010, para a aplicação dos questionários, foram solicitadas autorizações aos técnicos responsáveis pelas equipas dos atletas das modalidades, após a autorização, os questionários foram aplicados antes do início do respectivo treino de cada equipa, num local calmo, interdito de constrangimentos externos, onde os jogadores procederam ao preenchimento dos questionários após termos clarificado o âmbito deste trabalho, as instruções de preenchimento, assim como nos asseguramos a confidencialidade das informações. Por conseguinte, foram adoptados os seguintes procedimentos: (a) explicação dos objectivos do questionário em voz alta; (b) solicitação da sinceridade nas respostas; (c) entrega do questionário e esclarecimento de

dúvidas; (d) entrega de canetas para a realização do questionário; (e) atenção na vigia de forma a evitar possíveis influências entre os atletas nas respostas; (f) recolha dos questionários à medida que os atletas os acabarem de os preencher.

De referir ainda que os participantes foram seleccionados por conveniência.

1.7 – Análise Estatística

Após a recolha dos questionários, procedemos à sua organização e respectivo tratamento estatístico, utilizando para tal o programa informático “SPSS” (versão 17.0) – (Statistical Package for Social Sciences), uma vez que, permite realizar cálculos estatísticos complexos. Os dados foram analisados numa análise estatística a partir do estudo descritivo, calculando as médias e o desvio padrão para todas as variáveis, e o estudo comparativo, relacional e preditivo.

No estudo comparativo recorremos à técnica paramétrica de comparação “*T de Student*” – que permite comparar os valores médios de duas amostras independentes, numa amostra aleatória, sempre que a variável tiver uma distribuição normal (sempre que o $n > 30$ na distribuição a usar é normal). No estudo relacional utilizamos a técnica estatística paramétrica denominada “*Coefficiente de Correlação de Pearson*” – permite avaliar a intensidade da relação entre duas variáveis requerendo que a amostra seja normal ou com “n” acima de 30. Por fim, para a análise de regressão linear, com o objectivo de verificar se as dimensões do clima motivacional, ou alguma delas, actuam como bons preditores da coesão (natureza dos factores), e de que forma e sentido estes factores se influenciam, em cada modalidade. O grau de significância que foi considerado para a rejeição das hipóteses foi de 5%, isto é, $p \leq 0,05$, usual em estudos desta natureza.

Capítulo IV - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

1 -Introdução

Dedicamos este capítulo à apresentação, análise e discussão dos resultados que obtivemos depois de recolhidos os dados relativos ao objectivo do nosso estudo. Neste ponto desenvolvemos a apresentação dos dados que obtivemos, realizando uma análise detalhada, enquadrando os resultados no seu contexto.

Na exposição dos dados, seguimos a estrutura apresentada no que diz respeito à descrição da variável do nosso estudo. Neste sentido iremos primeiro realizar a análise descritiva (Média, Max., Min. e Desvio padrão) das subescalas dos Questionários, coesão de grupo - QAG, clima motivacional percebido - QPCMD e satisfação desportiva - ASQ, em função: (a) Total da Amostra; (b) Modalidade; (c) Escalão e, (d) Género. De seguida será realizada uma Estatística Inferencial, que consiste na comparação das subescalas dos Questionários QAG, QPCMD e ASQ, em função: (a) Total dos Participantes; (b) Modalidade; (c) Escalão e (d) Género. Serão efectuadas correlações entre os questionários referidos anteriormente, em função: (a) Total dos Participantes; (b) Modalidade; (c) Escalão e, (d) Género. Finalmente realizamos uma regressão linear, para perceber se o clima motivacional assume-se como variável preditora da coesão de grupo, em função: (a) Total da Amostra; (b) Modalidade de Basquetebol e, (c) Modalidade de Andebol.

2. Análise Descritiva

De seguida iremos aprofundar a análise descritiva das dimensões de cada questionário em função das variáveis em causa isoladamente. (total de participantes, modalidade, escalão e género) e destas variáveis combinadas.

2.1 - *Questionário Ambiente de Grupo (QAG)*

2.1.1 - *Total dos Participantes*

Em relação à coesão de grupo no Total dos Participantes, podemos verificar através da Tabela 2 que a dimensão Atracção Individual para o Grupo apresenta valores muito próximos da dimensão Atracção Individual para a Tarefa, por sua vez a dimensão Integração do grupo em relação à tarefa também apresenta valores muito aproximados da dimensão Integração do grupo para o Social.

As dimensões com valores mais elevados, são a dimensão de Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,54 \pm 1,20$, que traduz os sentimentos dos membros da equipa sobre a atracção que sentem para o grupo quando este é visto como uma unidade social com as respectivas interacções sociais, e a dimensão Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,54 \pm 1,40$, que reflecte os sentimentos dos atletas em relação à produtividade do grupo e aos objectivos e prestações do mesmo.

Tabela 2 - Análise descritiva das dimensões do Questionário do Ambiente de Grupo no Total dos Participantes (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

	N	Min. – Máx	M \pm SD
AIG_T	979	1,00 – 9,00-	7,54 \pm 1,40
AIG_S	979	1,80 – 9,00	7,54 \pm 1,20
IG_T	979	1,00 – 9,00	6,99 \pm 1,29
IG_S	979	1,00 – 9,00	6,84 \pm 1,43

Depois surge a dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T) com média de $6,99 \pm 1,29$, que reflecte a percepção individual que cada membro tem em relação ao grupo como um todo, tendo em conta tarefas que implicam semelhança e/ou aproximação. Por último, surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,84 \pm 1,43$, transmitindo assim a percepção individual dos membros da equipa sobre os aspectos sociais existentes no grupo, que podem originar semelhança ou aproximação.

2.1.2 - Modalidade

Podemos verificar a partir da Tabela 3 que na modalidade de Basquetebol a dimensão com valores mais elevados é a dimensão de Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,55 \pm 1,40$. Seguidamente surge a dimensão Atracção Individual para o grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,53 \pm 1,19$.

Depois surge a dimensão a Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T) com média de $7,01 \pm 1,32$. Por último surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,84 \pm 1,48$.

Tabela 3 - Análise descritiva das dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo na modalidade de Basquetebol e Andebol (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. – Max	M \pm S.D
Basquetebol	AIG_T	790	1,00 – 9,00	7,55 \pm 1,40
	AIG_S	790	1,80 – 9,00	7,53 \pm 1,19
	IG_T	790	1,00 – 9,00	7,01 \pm 1,32
	IG_S	790	1,00 – 9,00	6,84 \pm 1,48
Andebol	AIG_T	189	2,75 – 9,00	7,46 \pm 1,36
	AIG_S	189	2,40 – 9,00	7,57 \pm 1,25
	IG_T	189	4,00 – 9,00	6,89 \pm 1,13
	IG_S	189	2,75 – 9,00	6,86 \pm 1,23

Na modalidade de Andebol, podemos verificar que a dimensão com valores mais elevados é a dimensão de Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,57 \pm 1,25$. Seguidamente surge a dimensão Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,46 \pm 1,36$. Depois surge a dimensão a Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T) com média de $6,89 \pm 1,13$. Por último, surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,86 \pm 1,23$.

2.1.3 - Escalão

Podemos verificar a partir da Tabela 4 que no escalão Iniciados, a dimensão com valores mais elevados é a dimensão de Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,57 \pm 1,23$. Seguidamente surge a dimensão Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,51 \pm 1,43$. Depois surge a dimensão a Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T) com média de $6,94 \pm 1,25$. Finalmente surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,86 \pm 1,45$.

Tabela 4 - Análise descritiva das dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo no escalão iniciados e juvenis (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min – Max.	M ± S.D.
Iniciado	AIG_T	514	1,25 – 9,00	7,51± 1,43
	AIG_S	514	2,40 – 9,00	7,57±1,23
	IG_T	514	1,60 – 9,00	6,94±1,25
	IG_S	514	1,50 – 9,00	6,86±1,45
Juvenis	AIG_T	465	1,00 – 9,00	7,57±1,35
	AIG_S	465	1,80 – 9,00	7,50±1,16
	IG_T	465	1,00 – 9,00	7,04±1,33
	IG_S	465	1,00 – 9,00	6,83±1,41

No escalão Juvenis, a dimensão com valores mais elevados é a dimensão de Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,57 \pm 1,35$. Seguidamente surge a dimensão Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,50 \pm 1,16$. Depois surge a dimensão a Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T) com média de $7,04 \pm 1,33$. Por último, surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,83 \pm 1,41$.

2.1.4 - Género

Podemos verificar a partir da Tabela 5 que no género Masculino, a dimensão com valores mais elevados é a dimensão de Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,44 \pm 1,26$. Seguidamente surge a dimensão Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,40 \pm 1,46$. Depois surge a dimensão a Dimensão Integração no Grupo em relação à

Tarefa (IG_T) com média de $6,88 \pm 1,34$. Por último, surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,73 \pm 1,43$.

Tabela 5 - Análise descritiva das dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo no género Masculino e Feminino (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. - Max.	M \pm S.D
Masculino	AIG_T	477	1,00 – 9,00	7,40 \pm 1,46
	AIG_S	477	1,80 – 9,00	7,44 \pm 1,26
	IG_T	477	1,00 – 9,00	6,88 \pm 1,34
	IG_S	477	1,00 – 9,00	6,73 \pm 1,43
Feminino	AIG_T	502	2,50 – 9,00	7,66 \pm 1,32
	AIG_S	502	2,60 – 9,00	7,63 \pm 1,13
	IG_T	502	1,80 – 9,00	7,09 \pm 1,23
	IG_S	502	2,50 – 9,00	6,95 \pm 1,43

No género Feminino, a dimensão com valores mais elevados é a dimensão de Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG_T) com média de $7,66 \pm 1,32$. Seguidamente surge a dimensão Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais (AIG_S) com média de $7,63 \pm 1,13$. Depois surge a dimensão a Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T) com média de $7,09 \pm 1,23$. Por último, surge a Dimensão Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais (IG_S) com média de $6,95 \pm 1,43$.

Como síntese da análise do questionário da coesão, o total dos participantes informa uma coesão média, tanto na atracção individual para o grupo em relação aos aspectos Sociais, como na Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa, os atletas sentem-se mais atraídos para o grupo tanto quando este é visto como uma unidade social com as suas respectivas interacções sociais, assim como, se sentem de igual forma atraídos para o grupo em relação à produtividade, objectivos e pretensões do grupo, o que vai de acordo com os estudos de Gomes (2005), Gomes, Pereira e

Pinheiro (2008) e Santos (2004). O mesmo acontece quando aprofundamos a análise descritiva dentro de cada modalidade, escalão e género, apesar de os valores médios entre a dimensão atracção individual para o grupo em relação à tarefa e atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais não serem suficientemente discrepantes, podemos verificar que a atracção individual para o grupo em relação à tarefa se evidencia mais na modalidade de basquetebol, no escalão juvenis e no género feminino e, os aspectos sociais se verificam mais predominantemente no andebol, no escalão iniciados e no género masculino. Uma conclusão importante a retirar os atletas têm percepções muito positivas em relação à sua prestação desportiva e relacional na equipa, visto que os valores médios das subescalas AIG-Tarefa e AIG-Social.

2.2 - Questionário da Satisfação no Desporto (ASQ)

2.2.1 - Total dos Participantes

Relativamente às dimensões da Satisfação, a partir da Tabela 6 podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,67 \pm 1,01$, esta refere-se à Satisfação para com o treino e instruções dadas pelo treinador. De seguida surge a dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,58 \pm 0,97$, reflecte a Satisfação com os comportamentos do treinador que afectam directamente o desempenho individual e indirectamente o desempenho do grupo, incluiu o suporte social e o reforço positivo.

Tabela 6 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto no Total dos Participantes (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

	N	Min. – Max.	Média ± S.D.
TI	979	2,00 – 7,00	5,67 ± 1,01
TP	979	2,00 – 7,00	5,58 ± 0,97
DE	979	1,67 – 7,00	5,28 ± 1,08
DI	979	2,00 – 7,00	5,34 ± 0,99

Posteriormente segue-se a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,34 \pm 0,99$, que diz respeito à Satisfação do atleta com o seu próprio nível de desempenho, desempenho de tarefa, inclui performance geral e alcance de metas, além de afectar a melhoria do desempenho. Finalmente a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,28 \pm 1,08$, refere-se à Satisfação do atleta com o nível de desempenho da sua equipa, inclui desempenho geral, alcance de metas, e implica melhoras no desempenho.

2.2.2 - Modalidade

Na modalidade de Basquetebol, podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,67 \pm 1,01$. De seguida surge a dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,59 \pm 0,99$. Posteriormente segue-se a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,34 \pm 1,00$. Finalmente a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,20 \pm 1,08$.

Tabela 7 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto na modalidade Basquetebol e Andebol (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. – Max	M± S.D.
Basquetebol	TI	790	2,00 – 7,00	5,67 ± 1,01
	TP	790	2,00 – 7,00	5,59 ± 0,99
	DE	790	1,67 – 7,00	5,20 ± 1,08
	DI	790	2,00 – 7,00	5,34 ± 1,00
Andebol	TI	189	3,00 – 7,00	5,69 ± 0,99
	TP	189	3,00 - 7,00	5,55 ± 0,87
	DE	189	2,67 – 7,00	5,58 ± 0,98
	DI	189	2,67 – 7,00	5,34 ± 0,97

Na modalidade de Andebol, podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,69 \pm 0,99$. De seguida surge a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,58 \pm 0,98$. Posteriormente segue-se dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,55 \pm 0,87$. Finalmente a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,34 \pm 0,97$.

2.2.3 - Escalão

No escalão Iniciados, podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,72 \pm 1,02$. De seguida surge a dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,63 \pm 0,98$. Posteriormente segue-se a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,44 \pm 0,99$. Finalmente a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,42 \pm 1,00$.

Tabela 8 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto no escalão Iniciados e Juvenis (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. – Max.	M± S.D.
Iniciado	TI	514	2,00 – 7,00	5,72 ± 1,02
	TP	514	2,00 – 7,00	5,63 ± 0,98
	DE	514	2,00 – 7,00	5,42 ± 1,00
	DI	514	2,33 – 7,00	5,44 ± 0,99
Juvenis	TI	465	2,67 – 7,00	5,63 ± 0,99
	TP	465	2,60 – 7,00	5,54 ± 0,96
	DE	465	1,67 – 7,00	5,13 ± 1,13
	DI	465	2,00 – 7,00	5,24 ± 0,99

No escalão Juvenis, podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,63 \pm 0,99$. De seguida surge a dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,54 \pm 0,96$. Posteriormente segue-se a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,24 \pm 0,99$. Finalmente a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,13 \pm 1,13$.

2.2.4 - Género

No género Masculino, podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,67 \pm 1,02$. De seguida surge a dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,62 \pm 0,98$. Posteriormente segue-se a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,37 \pm 1,01$. Finalmente a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,34 \pm 1,10$.

Tabela 9 - Análise descritiva das dimensões da Satisfação no Desporto no género Masculino e Feminino (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. – Max.	M ± S.D.
Masculino	TI	477	2,67 – 7,00	5,67 ± 1,02
	TP	477	2,00 – 7,00	5,62 ± 0,98
	DE	477	2,00 – 7,00	5,34 ± 1,10
	DI	477	2,00 – 7,00	5,37 ± 1,01
Feminino	TI	502	2,00 – 7,00	5,68 ± 0,99
	TP	502	2,40 - 7,00	5,55 ± 0,97
	DE	502	1,67 – 7,00	5,23 ± 1,05
	DI	502	2,00 – 7,00	5,32 ± 0,98

No género Feminino, podemos verificar que a dimensão com o valor mais elevado é o Treino-instrução (TI), com média de $5,68 \pm 0,99$. De seguida surge a dimensão Tratamento pessoal (TP), com média de $5,55 \pm 0,97$. Posteriormente segue-se a dimensão Desempenho individual (DI), com média de $5,32 \pm 0,98$. Finalmente a dimensão Desempenho da equipa (DE), com média de $5,23 \pm 1,05$.

Como síntese do questionário da satisfação, o treino-instrução e o tratamento pessoal revelaram valores médios superiores, sendo o treino-instrução ligeiramente superior em função do total dos participantes, da modalidade, do escalão e do género. Os atletas encontram-se mais satisfeitos com o processo de comportamento do treinador face aos resultados do processo de liderança. No entanto, tomando os valores nas dimensões da escala de satisfação, podemos observar uma grande proximidade das médias nas quatro subescalas (treino-instrução, tratamento pessoal, desempenho da equipa e desempenho individual), e sempre algo acima de um ponto intermédio na escala de 7 pontos em que os valores estão apresentados (médias iguais ou superiores a 4,5). Estes resultados parecem indicar que os atletas apresentam bons níveis de satisfação em relação a si, à equipa, ao líder e ao rendimento obtido.

2.3 - *Clima Motivacional Percepcionado no desporto (MCSYS)*

2.3.1 - *Total dos Participantes*

Relativamente às dimensões do clima motivacional, podemos verificar que a dimensão tarefa (TAREFA), apresenta valores médios superiores, $4,32 \pm 0,58$, que envolve a tarefa, que acontece quando um treinador enfatiza o envolvimento na tarefa e nas auto-percepções de competência como critério de sucesso.

Tabela 10 - Análise descritiva das dimensões do Questionário do Clima Motivacional no Total dos Participantes (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

	N	Min. – Max.	M \pm S.D.
EGO	979	1,00 – 5,00	2,10 – 0,72
TAREFA	979	1,67 – 5,00	4,32 – 0,58

A dimensão ego (EGO) possui uma média inferior de $2,10 \pm 0,72$, este clima surge quando um treinador enfatiza o envolvimento no ego como critério de sucesso e de insucesso.

2.3.2 - *Modalidade*

Na modalidade de Basquetebol, podemos verificar que a dimensão de tarefa (TAREFA) possui uma média superior de $4,33 \pm 0,58$, em relação à dimensão ego (EGO), $2,10 \pm 0,71$.

Tabela 11 - Análise descritiva das dimensões do Clima Motivacional no Basquetebol e Andebol (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. – Max.	M ± S.D.
Basquetebol	EGO	790	1,00 – 5,00	2,10 ± 0,71
	TAREFA	790	1,67 – 5,00	4,33 ± 0,58
Andebol	EGO	189	1,00 – 4,20	2,11 ± 0,76
	TAREFA	189	2,50 – 5,00	4,26 ± 0,57

Na modalidade de Andebol, também podemos verificar que a dimensão de tarefa (TAREFA) possui uma média superior de $4,26 \pm 0,57$, o ego (EGO) possui uma média inferior de $2,11 \pm 0,76$.

2.3.3 - Escalão

No escalão Iniciados, podemos verificar que a dimensão de tarefa (TAREFA) possui uma média superior de $4,33 \pm 0,59$ face ao ego (EGO), $2,02 \pm 0,72$.

Tabela 12 - Análise descritiva das dimensões do Clima Motivacional Percepcionado no Desporto no escalão Iniciados e Juvenis (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

		N	Min. – Max.	M ± S.D.
Iniciado	EGO	514	1,00 – 4,60	2,02 ± 0,72
	TAREFA	514	1,83 – 5,00	4,33 ± 0,59
Juvenis	EGO	465	1,00 – 5,00	2,19 ± 0,72
	TAREFA	465	1,67 – 5,00	4,31 ± 0,58

No escalão Juvenis, podemos verificar que a dimensão de tarefa (TAREFA) possui uma média superior de $4,31 \pm 0,58$, a dimensão ego (EGO) possui uma média inferior de $2,19 \pm 0,72$.

2.3.4 - Género

A partir da tabela, podemos verificar que no género Masculino a dimensão de tarefa (TAREFA) possui uma média superior de $4,33 \pm 0,59$, relativamente à dimensão ego (EGO) possui uma média inferior de $2,14 \pm 0,77$.

Tabela 13 - Análise descritiva das dimensões do Clima Motivacional Percebido no Desporto no Género Masculino e Feminino (Média, Desvio padrão, Min. e Máx.)

Género		N	Min. – Max.	M \pm S.D.
Masculino	EGO	477	1,00 – 5,00	2,14 \pm 0,77
	TAREFA	477	1,67 – 5,00	4,33 \pm 0,59
Feminino	EGO	502	1,00 – 4,60	2,06 \pm 0,67
	TAREFA	502	1,83 – 5,00	4,31 \pm 0,58

No género Feminino, podemos verificar que a dimensão de tarefa (TAREFA) possui uma média superior de $4,31 \pm 0,58$, o ego (EGO) possui uma média inferior de $2,06 \pm 0,67$.

Como síntese da análise do questionário do clima motivacional, os resultados informam que o clima motivacional percebido pelos atletas é predominantemente orientado para a tarefa., este clima surge quando o treinador enfatiza o envolvimento na tarefa, e definem-se as auto-percepções de competência como critério de sucesso (Ames, 1992), onde se valoriza a cooperação, aprendizagem, o papel importante de cada um dos membros da equipa, onde se valoriza a melhoria e o reforço do esforço. Deste modo, o clima motivacional que envolve a tarefa está associado a adaptadas respostas afectivas, cognitivas e a comportamentos de realização dos indivíduos.

2.4 – *Análise da Combinação das variáveis modalidade, escalão e Género*

A Tabela 14 retrata a análise das médias e do desvio padrão das dimensões da coesão de grupo, satisfação do desporto e clima motivacional no desporto em função da modalidade, escalão e género.

Tabela 14 - Análise descritiva das dimensões dos questionários coesão de grupo, clima motivacional e satisfação do desporto em função da modalidade, escalão e género (Média e Desvio padrão)

Modalidade	Dimensão	Iniciados		Juvenis	
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Basquetebol	ATG-T	7,29 ± 1,42	7,70 ± 1,46	7,48 ± 1,55	7,71 ± 1,17
	ATG-S	7,37 ± 1,25	7,73 ± 1,18	7,39 ± 1,26	7,60 ± 1,05
	IG_T	6,81 ± 1,27	7,05 ± 1,28	6,93 ± 1,50	7,21 ± 1,22
	IG_S	6,70 ± 1,48	6,98 ± 1,58	6,69 ± 1,47	6,95 ± 1,37
	TI	5,68 ± 1,02	5,68 ± 1,07	5,65 ± 1,03	5,67 ± 0,94
	TP	5,64 ± 1,05	5,60 ± 0,99	5,64 ± 0,98	5,50 ± 0,97
	DE	5,29 ± 1,04	5,39 ± 0,10	5,21 ± 1,18	4,97 ± 1,08
	DI	5,45 ± 1,02	5,41 ± 0,99	5,32 ± 1,03	5,21 ± 0,96
	EGO	2,03 ± 0,71	2,03 ± 0,72	2,27 ± 0,82	2,08 ± 0,59
	TAREFA	4,32 ± 0,61	4,33 ± 0,60	4,31 ± 0,61	4,36 ± 0,52
	ATG-T	7,46 ± 1,42	7,57 ± 1,36	7,50 ± 1,32	7,07 ± 1,31
	ATG-S	7,64 ± 1,42	7,58 ± 1,05	7,68 ± 0,06	7,12 ± 1,50
	IG_T	6,93 ± 1,20	6,99 ± 1,07	6,93 ± 1,13	6,45 ± 1,07
	IG_S	6,85 ± 1,17	6,96 ± 1,13	6,86 ± 1,43	6,64 ± 1,21
Andebol	TI	5,89 ± 0,89	5,77 ± 0,97	5,36 ± 1,12	5,58 ± 0,87
	TP	5,65 ± 0,79	5,64 ± 0,89	5,45 ± 0,89	5,28 ± 0,94
	DE	5,69 ± 0,90	5,63 ± 0,93	5,56 ± 1,10	5,17 ± 1,06
	DI	5,39 ± 0,99	5,32 ± 0,92	5,17 ± 0,94	5,12 ± 1,03
	EGO	2,14 ± 0,73	1,86 ± 0,71	2,14 ± 0,82	2,60 ± 0,60
	TAREFA	4,38 ± 4,88	4,30 ± 0,56	4,36 ± 4,95	3,69 ± 0,60

Achamos pertinente comparação das médias nestas variáveis, quando combinadas, assim ao compararmos o género masculino e feminino dentro de cada escalão em cada modalidade, verifica-mos:

- No Basquetebol – (a) No Escalão Iniciados, as médias das dimensões da coesão foram superiores no género feminino. Na satisfação, ambos os géneros apresentaram a mesma média na dimensão Treino-Instrução, o género masculino apresentou valores superiores nas dimensões Tratamento Pessoal e Desempenho Individual e, as atletas femininas foram superiores no Desempenho da Equipa. Ambos os géneros apresentaram médias muito semelhantes no clima motivacional, embora a tarefa tenha sido muito ligeiramente superior no género feminino; (b) Nos juvenis, mais uma vez o género feminino apresentou valores superiores nos factores da coesão. Na satisfação, o género masculino apresentou valores médios superiores nos factores Tratamento Pessoal, Desempenho de Equipa e Desempenho Individual, o género feminino apresentou-se apenas como superior no Treino-Instrução. Por fim no clima motivacional o género masculino apresentou valores superiores no ego e o feminino na dimensão tarefa.

- Andebol – (a) No escalão Iniciados, a coesão, o género masculino apenas apresentou valores superiores na atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais e o feminino obteve valores médios superiores nos restantes factores. Na satisfação o género masculino foi superior em todos os factores. Por fim, o clima motivacional, apresentou valores superiores no género masculino; (b) Nos Juvenis, ao contrário do sucedido anteriormente, o género masculino surge com médias superiores na coesão. Na satisfação o género masculino também predominou, os participantes femininos só obtiveram valores superiores no Treino-Instrução. Por fim, clima motivacional, o género feminino apresentou valores superiores nos dois factores, ego e tarefa.

2.5 – *Análise da Combinação das variáveis modalidade e escalão*

A Tabela 15 caracteriza a análise das médias e do desvio padrão das dimensões da coesão de grupo, satisfação do desporto e clima motivacional no desporto em função da modalidade e do escalão.

Tabela 15 - Análise descritiva das dimensões dos questionários coesão de grupo, clima motivacional e satisfação do desporto em função da modalidade e escalão (Média e Desvio padrão)

Modalidade	Dimensão	Iniciados	Juvenis
Basquetebol	ATG-T	7,50 ± 1,45	7,60 ± 1,35
	ATG-S	7,56 ± 1,23	7,50 ± 1,15
	IG_T	6,94 ± 1,28	7,08 ± 1,36
	IG_S	6,84 ± 1,54	6,83 ± 1,42
	TI	5,68 ± 1,04	5,66 ± 0,97
	TP	5,62 ± 1,02	5,57 ± 0,97
	DE	5,34 ± 1,02	5,08 ± 1,13
	DI	5,43 ± 1,01	5,26 ± 0,99
	EGO	2,03 ± 0,72	2,17 ± 0,71
	TAREFA	4,32 ± 0,60	4,34 ± 0,57
	Andebol	ATG-T	7,51 ± 1,39
ATG-S		7,61 ± 1,25	7,49 ± 1,24
IG_T		6,96 ± 1,14	6,77 ± 1,12
IG_S		6,90 ± 1,15	6,79 ± 1,36
TI		5,83 ± 0,93	5,43 ± 1,04
TP		5,65 ± 0,83	5,39 ± 0,90
DE		5,66 ± 0,91	5,43 ± 1,10
DI		5,45 ± 0,95	5,15 ± 0,97
EGO		2,00 ± 0,73	2,30 ± 0,78
TAREFA		4,34 ± 0,52	4,13 ± 0,62

Ao compararmos as médias entre os escalões iniciados e juvenis dentro de cada modalidade verifica-mos que no Basquetebol, nos factores referentes à coesão, o escalão iniciados possuiu valores médios superiores nas dimensões relacionadas com os aspectos sociais e os juvenis com a tarefa. Na satisfação os iniciados apresentam valores médios superiores em todas as dimensões. Por fim, no clima motivacional os juvenis foram superiores. No andebol, os iniciados apresentaram médias superiores em todos os factores da coesão e da satisfação e no factor tarefa do clima motivacional, tendo o ego sido superior nos juvenis.

3. Análise Inferencial das Dimensões da Coesão, do Clima Motivacional e da Satisfação

Nesta etapa do nosso estudo iremos procurar uma análise comparativa de todas as dimensões do questionário da Coesão de Grupo, do Clima Motivacional e da Satisfação com a experiência desportiva, relativamente á modalidade, escalão competitivo e género.

Para melhor compreensão desta análise, estas variáveis vão ser comparadas em função:

- (a) Modalidade Basquetebol e Andebol (Total dos Participantes);
- (b) Escalão iniciados e juvenis (Total dos Participantes);
- (c) Género Masculino e Feminino (Total dos Participantes);
- (d) Modalidade*escalão*género combinados;
- (e) Modalidade*escalão combinados

Para cumprir esse objectivo e para podermos aprovar ou rejeitar as hipóteses por nós elaboradas, e tendo em conta os resultados da nossa amostra pertencerem a uma distribuição normal, iremos utilizar a técnica t pares, com um intervalo de significância, $p \leq 0,05$.

3.1 – Dimensões da Coesão de Grupo

A análise univariada indicou que todas as dimensões da coesão, excepto Integração no Grupo para o Grupo em relação à Tarefa, apresentam valores significativos quando o Género e a Modalidade são combinados no modelo:

- Atracção Individual para o grupo em relação à Tarefa (AIG-T) com um $F(1, 7) = 4,2$, $p=0,042$;

- Atracção Individual para o Grupo em relação aos aspectos Sociais (AIG_S), com um $F(1, 7) = 8,46$, $p=0,004$;

- Integração no Grupo em Relação à Tarefa (IG_T) com um $F(1, 7)$, $p=0,033$.

Tabela 16 - Análise Univariada das dimensões da Coesão de Grupo

Dimensões		df	M	F	Sig.
AIG_T					
	Gén. * Mod.	1	8,03	4,2	0,042
AIG_S					
	Gén. * Mod.	1	12,06	8,46	0,004
IG_T					
	Gén. * Mod.	1	7,47	4,54	0,033

3.1.1 - Dimensão Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa (AIG_T)

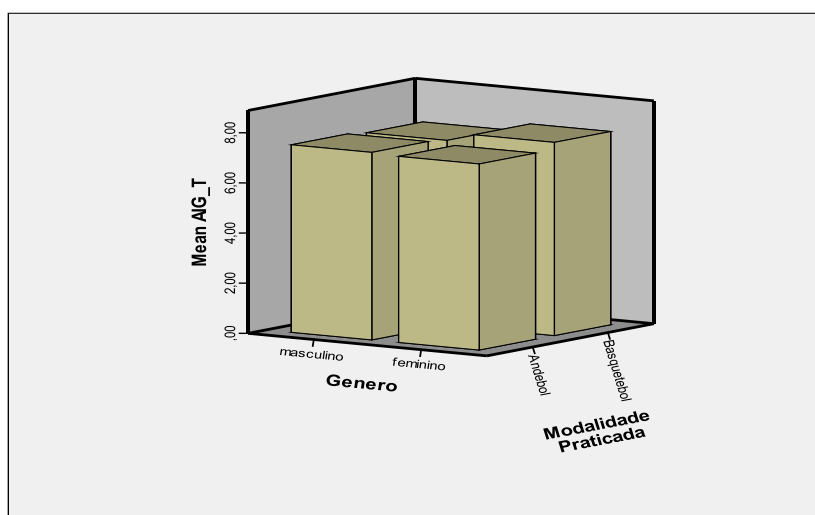
Numa análise mais detalhada comparamos as médias da modalidade de basquetebol e andebol na dimensão AIG_T, em relação ao género. O teste F com $\text{sig.} \leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Atracção Individual para o Grupo em relação à Tarefa significativamente diferente aos restantes.

Tabela 17 - Análise Inferencial da dimensão AIG_T do questionário da Coesão nas modalidades basquetebol e andebol, em função do Género

	t	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	DP	95% Int. Conf.	
						Min	Max
Basquetebol	-3,27	788	,001*	-,33	,09	-,52	-,13
Andebol	,29	187	,775	,06	,20	-,34	,45

Na tabela 17 podemos concluir que existem diferenças significativas entre o Género Masculino e Feminino na modalidade de Basquetebol, verificou-se uma diferença média de -0,34 com um IC (-0,52 – (-0,13)), para um $p=0,001$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas do género Feminino, como se pode verificar no gráfico 1.

Gráfico 1 - Valores médios da dimensão AIG_T na modalidade de basquetebol e andebol, em função do género masculino e feminino



Na modalidade de andebol, verificou-se uma diferença média de 0,06 com um IC(-0,34 – (-0,45)) para um $p=0,775$, ou seja, não existem diferenças significativas entre o Género, não se verificando a Hipótese 1, apesar de não existirem diferenças significativas o Género Masculino apresenta percepções mais positivas nesta dimensão.

Em suma, aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre o género masculino e feminino na dimensão AIG_T, apenas no Basquetebol.

3.1.2 - Dimensão Atracção Individual para o Grupo em relação aos aspectos da Sociais (AIG_S)

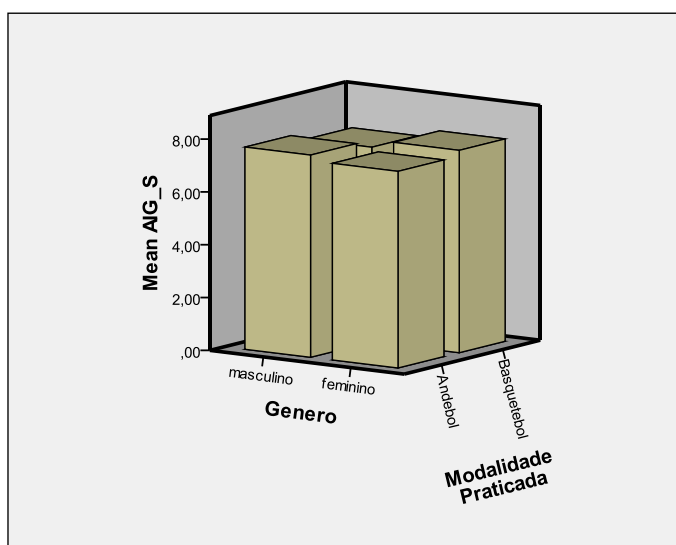
Numa análise mais detalhada comparamos as médias da modalidade de basquetebol e andebol na dimensão AIG_S, em relação ao género. O teste F com $\text{sig.} \leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais significativamente diferente aos restantes. Na tabela 18, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o Género Masculino e Feminino na modalidade de Basquetebol, verificou-se uma diferença média de -0,29 com um IC (-0,45 – (-0,12)), para um $p=0,001$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas do género Feminino.

Tabela 18 - Análise Inferencial da dimensão AIG_S do questionário da Coesão nas modalidades basquetebol e andebol em função do Género

	t	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	DP	95% Int. Conf.	
						Min	Máx
Basquetebol	-3,40	788	,001*	-,29	,08	-,45	-,12
Andebol	,16	187	,25	,21	,18	-,15	,57

Na modalidade de andebol, verificou-se uma diferença média de 0,21 com um IC(-0,15 – 57) para um $p=0,25$, ou seja, não existem diferenças significativas entre o Género, não se verificando a Hipótese1, apesar de não existirem diferenças significativas o Género Masculino apresenta percepções mais positivas nesta dimensão.

Gráfico 2 - Valores médios da dimensão AIG_S na modalidade de basquetebol e andebol, em função do género masculino e feminino



Aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre o género masculino e feminino na dimensão AIG_T, apenas no Basquetebol.

3.1.3 - Dimensão Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG_T)

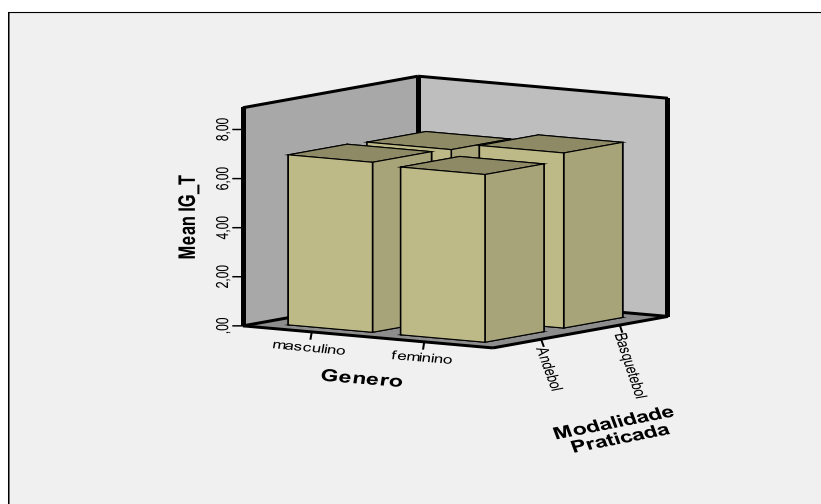
Numa análise mais detalhada comparamos as médias da modalidade de basquetebol e andebol na dimensão IG_T, em relação ao género. O teste F com $\text{sig.} \leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Integração no Grupo em relação à Tarefa significativamente diferente aos restantes.

Tabela 19 - Análise Inferencial da dimensão IG_T do questionário da Coesão nas modalidades basquetebol e andebol em função do Género

	t	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	DP	95% Int. Com.	
						Min	Max
Basquetebol	-2,86	788	,004*	-,27	,09	-,45	-,08
Andebol	,56	187	,575	,09	,17	-,24	,42

Na seguinte tabela 19, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o Género Masculino e Feminino na modalidade de Basquetebol, verificou-se uma diferença média de -0,27 com um IC (-0,45 – (-0,08)), para um $p=0,004$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas do género Feminino, o que se pode verificar no seguinte gráfico.

Gráfico 3 - Valores médios da dimensão IG_T na modalidade de basquetebol e andebol, em função do género masculino e feminino



Na modalidade de andebol, verificou-se uma diferença média de 0,09 com um IC(-0,24 – 0,42) para um $p=0,575$, ou seja, não existem diferenças significativas entre o Género, não se verificando a Hipótese 1, apesar de não existirem diferenças significativas o Género Masculino apresenta percepções mais positivas nesta dimensão.

Logo aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre o género masculino e feminino na dimensão IG_T, apenas na modalidade de Basquetebol.

3.2 - Dimensões da Satisfação no Desporto

A análise univariada indicou que todas as dimensões da satisfação, excepto o Tratamento Pessoal, apresentaram valores significativos:

-Treino-Instrução (TI) apresenta valores significativos $F(1, 7)= 3,84$, $p=0,05$, quando a modalidade e o escalão são combinados no modelo e, $F(1, 7)= 4,94$, $p=0,026$, relativamente ao escalão isolado;

- Desempenho da Equipa (DE) apresenta valores significativos no escalão $F(1, 7)=8,82$, $P=0,003$ e, na modalidade, $F(1, 7)=10,65$, $p=0,001$;

- Desempenho individual (DI) apresenta valores significativos no escalão $F(1, 7)=7,90$, $p=0,05$.

Tabela 20- Análise Univariada das dimensões da Satisfação no Desporto

Dimensões	Df	M	F	Sig.
TI				
Esc.	1	5,00	4,94	0,026
Mod. * Esc.	1	3,89	3,84	0,050
DE				
Mod.	1	11,91	10,65	0,001
Esc.	1	9,86	8,82	0,003
DI				
Esc.	1	7,77	7,90	0,05

3.2.1 - Treino-Instrução (TI)

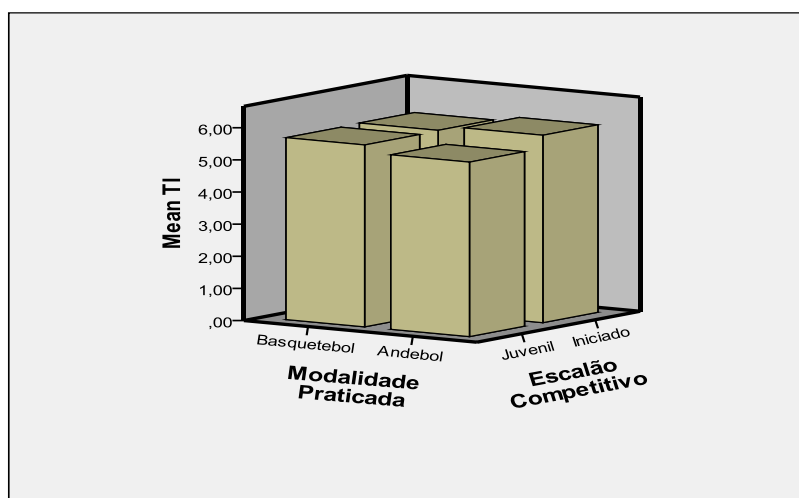
Numa análise mais detalhada comparamos as médias da modalidade de basquetebol e andebol na dimensão TI. O teste F com sig. $\leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Treino-Instrução significativamente diferente aos restantes.

Tabela 21 - Análise Inferencial da dimensão TI do questionário da Satisfação na modalidade de basquetebol e andebol, em função do escalão.

	T	Df	Sig. (2- tailed)	Dif. Média	DP	95% Int. Conf.	
						Min	Max
Basquetebol	0,31	788	0,761	0,02	,07	-,12	,16
Andebol	2,75	187	0,007	0,40	,15	0,11	0,69

Na tabela 21, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o escalão iniciados e juvenis na modalidade andebol, verificou-se uma diferença média de 0,40 com um IC (0,11 – 0,69), para um $p=0,007$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas do escalão iniciados, o que se pode verificar no gráfico 4.

Gráfico 4 - Valores médios da dimensão TI na modalidade de basquetebol e andebol, em função do escalão iniciados e juvenis



Na modalidade de basquetebol, verificou-se uma diferença média de 0,02 com um IC(-0,12 – 0,16) para um $p=0,761$, ou seja, não existem diferenças significativas entre o escalão, não se verificando a Hipótese 1, apesar de não existirem diferenças significativas na modalidade de basquetebol, o escalão juvenis apresenta percepções mais positivas nesta dimensão.

Logo aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre o escalão iniciados e juvenis, na dimensão TI, apenas na modalidade de Andebol.

3.2.2 - Desempenho da Equipa (DE)

Numa análise mais detalhada comparamos as médias dos escalões iniciados e juvenis na dimensão DE. O teste F com sig. $\leq 0,05$, permite concluir que existe pelo

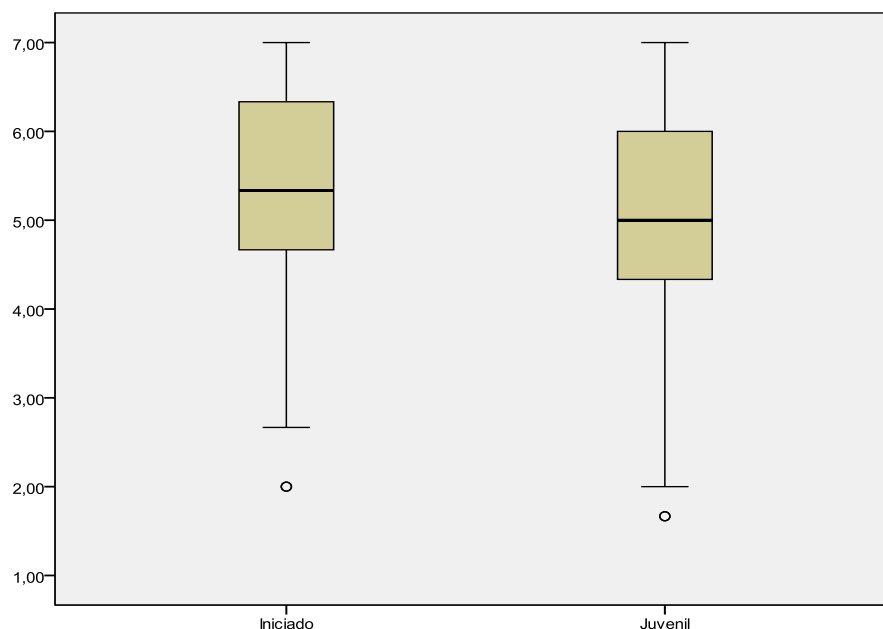
menos um sub-grupo com um valor médio de Desempenho da Equipa significativamente diferente aos restantes.

Tabela 22: Análise Inferencial da dimensão DE do questionário da Satisfação no escalão iniciados e juvenis.

	T	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	S.D.	95% Int. Conf.	
						Min.	Máx.
DE	4,17	977	0,000	0,29	,07	0,15	,42

Na tabela 22, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o escalão iniciados e juvenis no total dos participantes, verificou-se uma diferença média de 0,29 com um IC (0,15 – 0,42), para um $p=0,000$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas do escalão iniciados, o que se pode verificar no gráfico 5.

Gráfico 5 - Valores médios da dimensão DE na modalidade de basquetebol e andebol, em função do escalão iniciados e juvenis

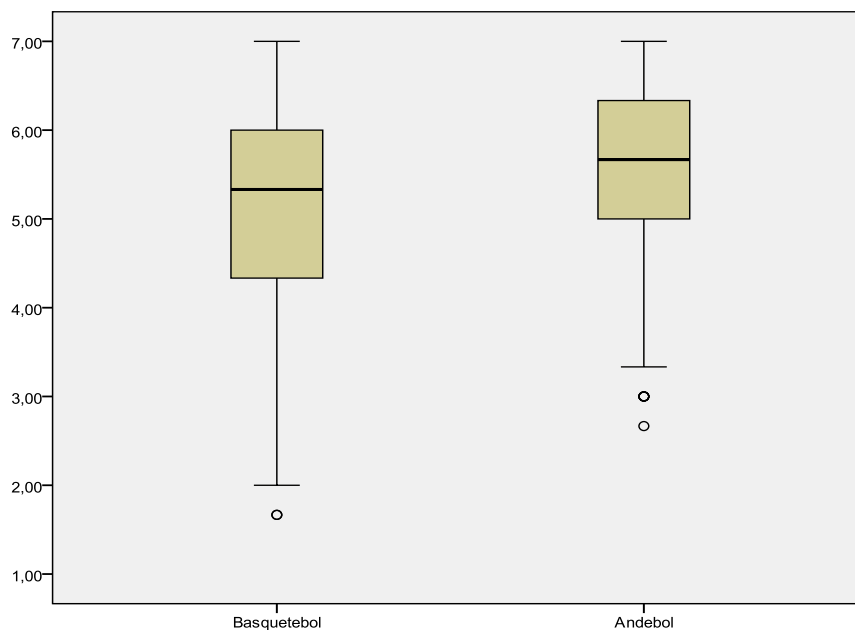


Na tabela 23, podemos concluir que existem diferenças significativas entre a modalidade de basquetebol e andebol, verificou-se uma diferença média de -0,37 com um IC (-0,54 – 0,20), para um $p=0,000$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas da modalidade de Andebol.

Tabela 23 - Análise Inferencial da dimensão DE do questionário da Satisfação na modalidade basquetebol e andebol

	T	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	S.D.	95% Int. Conf.	
						Min.	Máx.
DE	-4,25	977	0,000	-0,37	,09	-0,54	-0,20

Gráfico 6 - Valores médios da dimensão DE na modalidade de basquetebol e andebol, em função da modalidade de basquetebol e andebol



Aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre as modalidades basquetebol e andebol e, entre o escalão iniciados e juvenis no total dos participantes na dimensão DE.

3.2.3 - Desempenho Individual (DI)

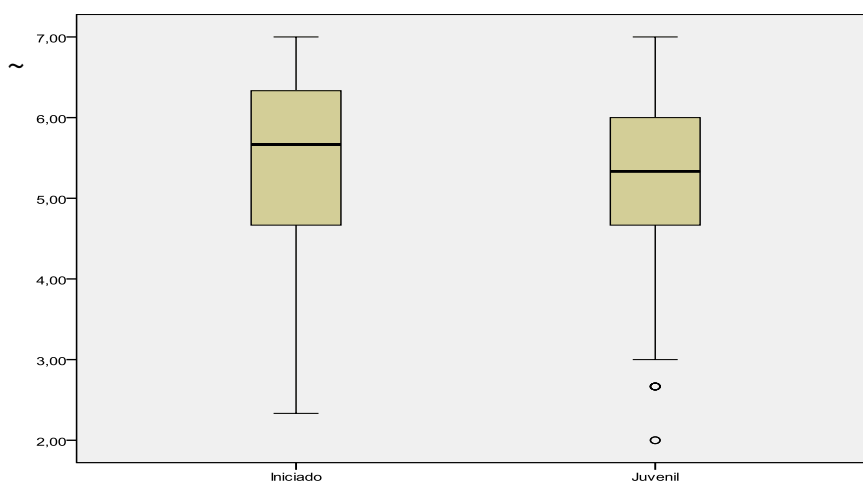
Numa análise mais detalhada comparamos as médias do escalão iniciados e juvenis na dimensão DI. O teste F com sig. $\leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Desempenho Individual significativamente diferente aos restantes.

Tabela 24 - Análise Inferencial da dimensão DI do questionário da Satisfação no escalão iniciados e juvenis.

	T	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	S.D.	95% Int. Conf.	
						Min.	Máx.
DI	3,04	977	0,002	0,19	,06	0,07	,32

Na tabela 24, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o escalão iniciados e juvenis no total dos participantes, verificou-se uma diferença média de 0,19 com um IC (0,07 – 0,32), para um $p=0,002$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas do escalão iniciados, como se pode verificar no gráfico.

Gráfico 7 - Valores médios da dimensão DI no escalão iniciados e juvenis



Logo aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre o escalão iniciados e juvenis no total dos participantes, na dimensão DI.

3.3– *Dimensões do Clima Motivacional no Desporto*

A análise univariada indicou que as dimensões do clima motivacional:

- A dimensão EGO apresenta valores significativos no escalão $F(1, 7)= 17,46$, $p=0,000$ e, valores significativos $F(1, 7)=13,89$, $P=0,000$ quando o género, a modalidade e o escalão são combinados no modelo;

- A Tarefa apresenta valores significativos em todas as variáveis do modelo, explicando só a última da tabela, para um $F(1, 7)=10,32$, $p=0,001$, quando o género, a modalidade e o escalão são combinados.

Tabela 25 - Análise Univariada das dimensões do clima motivacional

Dimensões	Df	M	F	Sig
EGO				
Esc.	1	9,15	17,46	0,000
Gén. * Mod. * Esc	1	7,08	13,89	0,000
TAREFA				
Gén.	1	3,96	12,00	0,001
Mod.	1	3,02	9,16	0,003
Esc.	1	3,13	9,49	0,002
Gén. * Mod.	1	5,47	16,56	0,000
Gén. * Esc.	1	2,42	7,32	0,007
Mod. * Esc.	1	3,61	10,93	0,001
Gén. * Mod. * Esc.	1	3,41	10,32	0,001

3.3.1 - Dimensão Ego

Numa análise mais detalhada comparamos as médias do género masculino e feminino em relação ao escalão e modalidade praticada, na dimensão Ego. O teste F com sig. $\leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Ego significativamente diferente aos restantes.

Tabela 26 - Análise Inferencial da dimensão Ego do questionário do clima motivacional no género, em função do escalão e da modalidade

		T	Df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	S. D.	95% Int. Conf.	
							Min.	Máx.
Basquetebol	Iniciados	,029	392	,977	,00	,07	-,14	,14
	Juvenil	2,58	394	,010	,18	,07	,04	,32
Andebol	Iniciados	2,13	118	,035	,28	,13	,02	,54
	Juvenil	-2,37	67	,021	-,46	,19	-,84	-,07

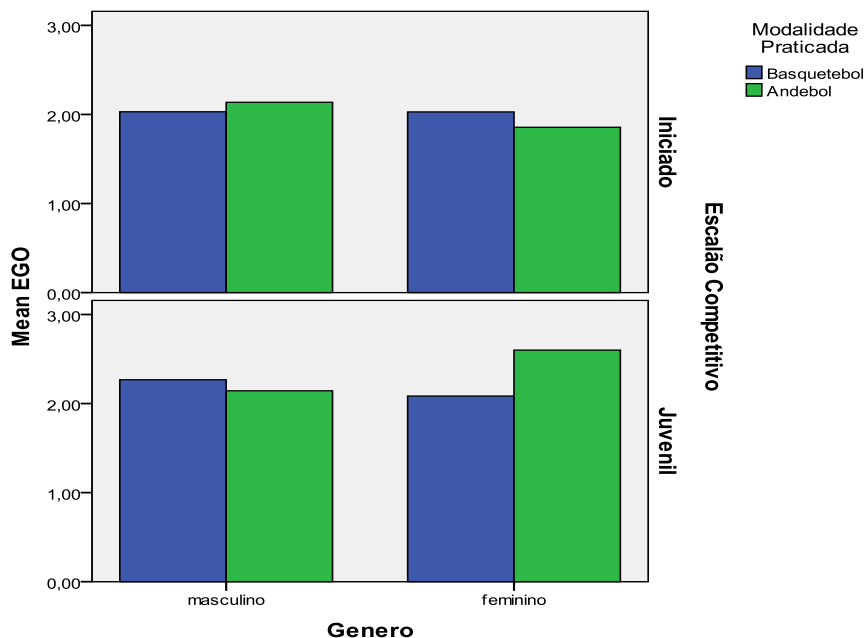
Na tabela 26, podemos concluir que existem diferenças significativas entre:

- Género masculino e feminino, no escalão juvenis dentro da modalidade de basquetebol, verificou-se uma diferença média de -0,18 com um IC (0,04 – 0,32), para um $p=0,010$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas masculinos;

- Género masculino e feminino no escalão iniciados dentro da modalidade de andebol, verificou-se uma diferença média de 0,28 com um IC(0,02-0,54), $p=0,035$, traduzindo uma percepção mais positiva os atletas do género masculino;

- Género masculino e feminino, no escalão juvenis, na modalidade de andebol, verificou-se uma diferença média de -0,46 com um IC(0,54-(-0,07)), traduzindo uma percepção mais positiva os atletas do género feminino.

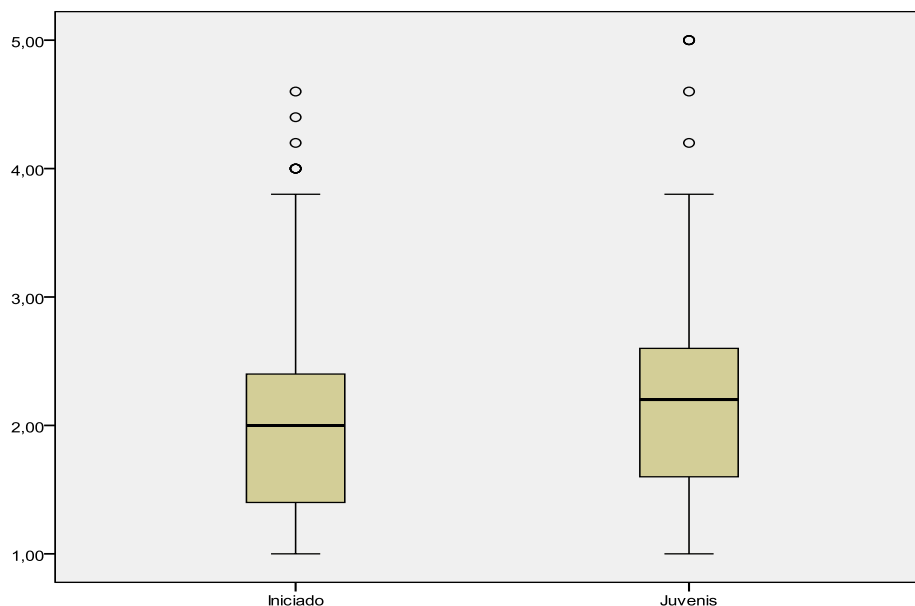
Gráfico 8 - Valores médios da dimensão Ego no género feminino e masculino, em função do escalão e da modalidade



A partir da tabela 27, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o escalão iniciados e juvenis no total dos participantes, verificou-se uma diferença média de -0,16 com um IC (-0,25 – (-0,07)), para um $p=0,000$, traduzindo uma percepção mais positiva os atletas do escalão juvenis.

Tabela 27 - Análise Inferencial da dimensão Ego do questionário do clima motivacional no escalão iniciados e juvenis

	T	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	S.D.	95% Int. Conf.	
						Min.	Máx.
EGO	-3,53	977	,000	-,16	,05	-,25	-,07

Gráfico 9 - Valores médios da dimensão Ego no escalão iniciados e juvenis

Logo aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas na dimensão ego entre o género masculino e feminino no escalão juvenil da modalidade de basquetebol, entre género masculino e feminino em ambos os escalões no andebol e, entre o escalão iniciados e juvenis no total dos participantes.

3.3.2 - Dimensão Tarefa

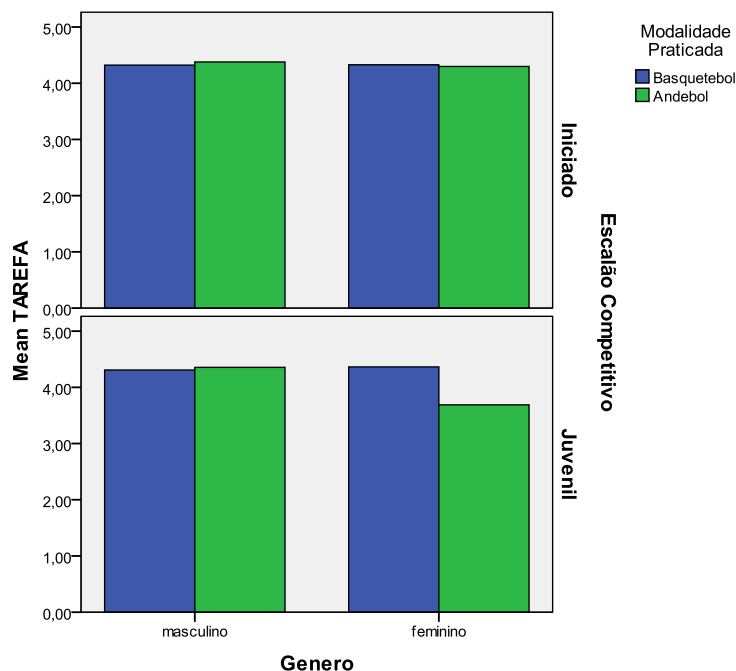
Numa análise mais detalhada comparamos as médias do género masculino e feminino em função do escalão e modalidade praticada, na dimensão tarefa. O teste F com sig. $\leq 0,05$, permite concluir que existe pelo menos um sub-grupo com um valor médio de Tarefa significativamente diferente aos restantes.

Tabela 28 - Análise Inferencial da dimensão Tarefa do questionário do clima motivacional no género, em função do escalão e da modalidade

		t	df	Sig. (2-tailed)	Dif. Média	S. D	95% Int. Conf	
							Min.	Máx.
Basquetebol	Iniciado	-,08	392	,936	-,01	,06	-,12	,12
	Juvenis	-,97	394	,335	-,06	,06	-,17	,06
Andebol	Iniciado	,84	118	,404	,08	,10	-,11	,27
	Juvenis	4,90	67	,000	,67	,14	,40	,94

Na tabela 28, podemos concluir que existem diferenças significativas entre o género masculino e feminino dentro do escalão juvenis na modalidade de Andebol, verificou-se uma diferença média de -0,67 com um IC (0,40 – 0,94), para um $p=0,000$, traduzindo uma percepção mais positiva neste aspecto os atletas masculinos.

Gráfico 10 - Valores médios da dimensão Tarefa do género masculino e feminino, em função do escalão e da modalidade



Em suma, aceita-se a Hipótese 1 – Existem diferenças significativas entre o género masculino e feminino apenas no escalão juvenil, na modalidade de andebol.

3.4 – Discussão

Começando pela coesão, as atletas evidenciaram maiores níveis de união nas quatro dimensões avaliadas pelo questionário comparativamente aos seus colegas homens, em termos de diferenças significativas há a registar os aspectos da tarefa, tanto ao nível da integração (IG_T) como da atracção individual para o grupo (AIG_T), e nos aspectos sociais no que diz respeito à integração individual para o grupo (IG_S), estas diferenças foram verificadas dentro da modalidade de basquetebol.

Interessante verificar que na modalidade de basquetebol, através dos resultados obtidos, os atletas do sexo feminino percebem mais comparativamente com os masculinos a necessidade de aproximação social entre os membros do grupo, sentem-se mais atraídas para as interações sociais, o que está de acordo com a revisão de literatura, Gomes, Pereira e Pinheiro (2008), com resultados semelhantes, diferenças significativas nos aspectos sociais superiores no género feminino. Curiosamente as atletas sentem-se atraídas para a produtividade e objectivos do grupo, o que não está de acordo com alguma literatura analisada ao longo do trabalho, autores Saborowsky & Alfermann (1999, in Samulski, 2002), o género feminino prefere um treino orientado para a tarefa, bom clima emocional durante o treino, prazer nas actividades e contacto e, o sexo masculino gosta mais de um treino mais orientado para a competição, são motivados a praticar desporto principalmente pela competição e pelo reconhecimento social.

Os atletas do sexo masculino parecem preferir distanciar os aspectos sociais da sua vida e da sua intimidade, das actividades da equipa, talvez prevenindo uma eventual saturação (*burnout*) e aumento de conflitos na equipa. Santos (2004), encontrou diferenças significativas só na dimensão integração do grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S), quando avaliou as diferenças do género no início da época, tendo o género masculino demonstrado uma atitude mais favorável, o que vai contra o nosso estudo.

No presente estudo não foram verificadas diferenças ao nível do escalão, contrariamente aos resultados de Gomes, Pereira e Pinheiro (2008), nos quais as duas dimensões apresentaram diferenças entre os vários escalões desportivos, o escalão iniciados apresentou menores níveis de atracção individual para o social do que os juvenis e os juniores e, por outro lado, os iniciados assumiram menores níveis de integração na tarefa do que os seniores.

Ao nível da satisfação, nenhuma das dimensões avaliadas pelo questionário da satisfação do desporto revelou diferenças significativas entre o género, resultado que vai de acordo com os obtidos no estudo de Gomes, Pereira e Pinheiro (2008). No entanto foram verificadas diferenças ao nível de escalão e modalidade.

Na dimensão treino-instrução verificaram-se diferenças significativas entre o escalão dentro da modalidade de andebol, tendo o escalão iniciados percepcionado uma atitude mais favorável, o que reporta que os atletas mais novos se encontram mais satisfeitos para com os treinos e instruções dadas pelo treinador. No que diz respeito à dimensão tratamento pessoal, não foram verificadas diferenças significativas entre os grupos.

Referindo a dimensão desempenho da equipa, o escalão iniciados voltou a percepcionar uma atitude mais positiva no total dos participantes, quando comparamos as modalidades, o andebol demonstrou uma atitude mais positiva, o que significa que os atletas mais jovens no geral e os atletas praticantes da modalidade de andebol, se encontram satisfeitos com o nível de desempenho da sua equipa e com a obtenção dos objectivos traçados.

Finalmente no que se refere à dimensão desempenho individual, o escalão iniciados assumiu maior satisfação comparativamente aos seus colegas mais velhos do escalão juvenis (total dos participantes), encontram-se mais satisfeitos com o seu desempenho. No estudo de Gomes Pereira e Pinheiro (2008), os atletas mais novos (infantis) e mais velhos (seniores) foram aqueles que evidenciaram maior satisfação para com a liderança dos respectivos treinadores, no presente estudo os iniciados evidenciaram maior satisfação com o treino-instrução, desempenho individual e desempenho da equipa.

No que respeita ao clima motivacional, na dimensão ego, os participantes masculinos traduziram uma percepção mais positiva, dentro do escalão juvenis na modalidade de basquetebol e, dentro do escalão iniciados mas na modalidade de andebol, por sua vez, o género feminino demonstrou uma atitude mais favorável nesta dimensão dentro do escalão juvenil na modalidade de andebol. No total dos participantes ainda foram verificadas diferenças entre o escalão, nas quais o escalão juvenis apresentou-se mais forte no clima orientado para o ego, com o aumento da idade e experiência desportiva, existe uma maior preocupação com os factores relacionados com os resultados e competitividade.

Ao nível da tarefa, o género masculino demonstrou uma atitude mais positiva comparativamente às atletas no escalão juvenis, mas só na modalidade de andebol, o que vai contra os resultados dos estudos de vários autores, Saborowsky & Alfermann (1999, in Samulski, 2002), Murcia, Blanco, Galindo, Villodre e Coll (2007) e Duda, Kavussanu e Roberts, Ntoumanis e Biddle e White et al. (in Murcia, Blanco, Galindo, Villodre & Coll, 2007), nos quais o género masculino percebia um maior clima motivacional implicado no ego, e o feminino um maior clima motivacional implicado na tarefa.

4 - Correlação entre as dimensões da Coesão, as dimensões do Clima Motivacional Percepcionado e as dimensões da satisfação

De seguida correlacionamos as dimensões da coesão com as dimensões do clima motivacional e da Satisfação com a experiência desportiva, em função do total dos participantes, modalidade, escalão e género.

Caso exista essa correlação, significa que cada vez que uma determinada dimensão aumenta, a dimensão que está correlacionada também aumenta, ou se uma determinada dimensão diminui a dimensão que está correlacionada também diminui.

Assim sempre que houver a correlação, $p - \text{value} \leq \alpha = 0,05$, aceitamos a H2: Existe relação entre a percepção de Clima Motivacional, Coesão de Grupo e a Satisfação com a experiência.

4.1 – Total dos Participantes

Neste ponto iremos correlacionar as dimensões intra e inter os questionários coesão, satisfação e clima motivacional, no total dos participantes.

Primeiramente correlacionamos as dimensões intra questionário e observamos:

- Na coesão de grupo, todas as dimensões estabelecem correlações muito fortes (atracção individual para o grupo em relação aos aspectos Sociais - AIG_S; atracção individual para o grupo em relação à tarefa - AIG_T; integração do grupo e relação aos aspectos sociais - IG_S; integração no grupo em relação à tarefa - IG_T), sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

- No clima motivacional, podemos observar que a dimensão da tarefa (TAREFA) apresenta correlação negativa muito forte com a dimensão do ego (EGO), sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$, o que quer dizer que quando uma aumenta a outra diminui;

- As dimensões da satisfação também apresentam correlações muito fortes entre elas, treino-instrução (TI), desempenho individual (DI), desempenho da equipa (DE) tratamento pessoal (TP), sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

Tabela 29 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no total dos participantes

	AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	EGO	TAREFA
AIG_T	1									
AIG_S	,390**	1								
IG_T	,448**	,405**	1							
IG_S	,345**	,398**	,450**	1						
TI	,213**	,253**	,265**	,144**	1					
TP	,188**	,234**	,295**	,145**	,761**	1				
DE	,246**	,209**	,277**	,155**	,559**	,541**	1			
DI	,144**	,160**	,249**	,098**	,618**	,661**	,578**	1		
EGO	-,253**	-,214**	-,217**	-,184**	-,329**	-,325**	-,176**	-,243**	1	
TAREFA	,115**	,239**	,271**	,154**	,385**	,436**	,243**	,324**	-,399**	1

(*) $p > .05$; (**) $p > .01$

De seguida, correlacionamos as dimensões da coesão com as dimensões do clima motivacional e da Satisfação, verificamos correlações muito fortes entre todas as dimensões, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$. A dimensão ego do questionário clima motivacional relaciona-se negativa e significativamente com as restantes dimensões, o que significa que quando esta aumenta as outras diminuem.

Verifica-se a Hipótese 2 - Existe relação entre a percepção de Clima Motivacional, Coesão de Grupo e a Satisfação com a experiência em função do total dos participantes.

4.2 – Modalidade

Neste ponto iremos correlacionar as dimensões intra e inter questionário em função da modalidade de Basquetebol e Andebol.

4.2.1 - Basquetebol

Primeiramente fomos verificar as relações estabelecidas intra questionário, e verificamos que todas as dimensões estabelecem correlações muito fortes entre elas, adentro do questionário clima motivacional a dimensão ego relaciona-se negativa e significativamente com a dimensão tarefa, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

De seguida correlacionamos as dimensões inter questionários e, verificamos que todas as dimensões estabeleceram correlações muito fortes, com um $p - \text{value} < \alpha = 0,01$, a dimensão ego do clima motivacional estabelece uma relação negativa e muito forte com todas as outras dimensões

Aceita-se assim a Hipótese – 2: Existe relação entre a percepção de Clima Motivacional, Coesão de Grupo e a Satisfação com a experiência em função da modalidade de basquetebol.

Tabela 30 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional das modalidades de basquetebol e andebol

	AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	Ego	Tarefa
Basquetebol	AIG_T	1								
	AIG_S	,371**	1							
	IG_T	,441**	,387**	1						
	IG_S	,350**	,392**	,448**	1					
	TI	,206**	,252**	,260**	,155**	1				
	TP	,186**	,255**	,306**	,152**	,763**	1			
	DE	,239**	,222**	,283**	,169**	,546**	,534**	1		
	DI	,151**	,196**	,264**	,120**	,614**	,649**	,584**	1	
	Ego	-,241**	-,234**	-,214**	-,217**	-,307**	-,323**	-,159**	-,212**	1
	Tarefa	,097**	,233**	,262**	,148**	,389**	,443**	,228**	,309**	-,412**
Andebol	AIG_T	1								
	AIG_S	,473**	1							
	IG_T	,482**	,500**	1						
	IG_S	,325**	,435**	,472**	1					
	TI	,243**	,257**	,290**	,088	1				
	TP	,196**	,142	,230**	,111	,755**	1			
	DE	,314**	,156*	,299**	,079	,647**	,620**	1		
	DI	,111	,011	,179*	-,015	,639**	,727**	,585**	1	
	Ego	-,302**	-,139	-,238**	-,035	-,421**	-,341**	-,265**	-,369**	1
	Tarefa	,190**	,269**	,308**	,191**	,373**	,400**	,363**	,393**	-,348**

(*) $p > .05$; (**) $p > .01$

4.2.2 - Andebol

Primeiramente fomos verificar as relações estabelecidas intra questionário, e verificamos que todas as dimensões estabelecem correlações muito fortes entre elas dentro de cada questionário, a dimensão ego relaciona-se negativa e significativamente com a dimensão tarefa no questionário clima motivacional, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

Quando correlacionamos as dimensões da coesão com a satisfação, podemos verificar que não existe correlação entre:

- Treino individual (TI) do questionário satisfação com a integração no grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S) do questionário ambiente do grupo, sendo $p - \text{value} = 0,226 > \alpha = 0,05$;

- Tratamento pessoal (TP) do questionário Satisfação com as dimensões atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais (AIG_S), sendo $p - \text{value} = 0,052 > \alpha = 0,05$ e, Integração do grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S), sendo $p - \text{value} = 0,130 > \alpha = 0,05$ do questionário da Coesão;

- Desempenho individual (DI) do questionário da Satisfação com as dimensões atracção individual para o grupo em relação à tarefa (AIG_T), sendo $p - \text{value} = 0,128 > \alpha = 0,05$, atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais (AIG_S), sendo $p - \text{value} = 0,882 > \alpha = 0,05$ e, dimensão integração do grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S), sendo $p - \text{value} = 0,837 > \alpha = 0,05$ do questionário da Coesão. Rejeitando-se assim a Hipótese 2 entre estas dimensões.

Relativamente ao ponto anterior, podemos ainda verificar que existe correlação forte entre as dimensões:

- Desempenho da equipa (DE) do questionário satisfação com atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais (AIG_S) do questionário da coesão, $p - \text{value} = 0,032 < \alpha = 0,05$;

- Desempenho individual (DI) do questionário da satisfação com integração no grupo em relação à tarefa (IG_T) do questionário da Coesão, sendo $p - \text{value} = 0,014 < \alpha = 0,05$. No entanto, todas as outras dimensões estabeleceram correlações muito fortes entre a coesão e a satisfação, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

Quando relacionamos as dimensões do Questionário da Coesão com as dimensões do questionário do Clima Motivacional, concluímos que existe:

- Correlação muito forte entre todas as dimensões, $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$;
- Relações muito fortes e negativas entre a dimensão ego (EGO) do clima motivacional com atracção individual para o grupo e relação aos aspectos da tarefa

(AIG_T) e com a integração no grupo em relação à tarefa (IG_T) da coesão, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$;

- Relações que não foram suficientemente significativas entre o Ego do clima motivacional com as dimensões atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais (AIG_S), sendo $p - \text{value} = 0,057 > \alpha = 0,05$ e, integração do grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S), $p - \text{value} = 0,630 > \alpha = 0,05$ do questionário da coesão, rejeitando-se a Hipótese 2 só entre estas dimensões.

Finalmente verificou-se correlações muito fortes entre a tarefa do questionário do clima motivacional com todas as dimensões da satisfação e, correlações fortes mas negativas entre a dimensão ego do clima motivacional com as dimensões da satisfação, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

Aceita-se Hipótese 2- Existe relação entre a Coesão de Grupo e o Clima Motivacional Percebido apenas entre as dimensões que obtiveram correlações em função da modalidade de Andebol.

4.3 - Escalão

Neste ponto iremos correlacionar as dimensões intra e inter questionários em função do Escalão Iniciados e Juvenis.

4.3.1 - Iniciados

Primeiramente fomos verificar as relações estabelecidas intra questionário, e verificamos que todas as dimensões estabelecem correlações muito fortes entre elas dentro de cada questionário, de realçar que a dimensão ego se relaciona negativa e significativamente com a dimensão tarefa no questionário clima motivacional, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$.

Podemos ainda verificar que existe correlação muito forte entre todas as dimensões dos questionários da coesão de grupo, satisfação e clima motivacional, a salientar que a dimensão ego se relaciona negativa e significativamente com todas as outras dimensões, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$, aceita-se a Hipótese2 - Existe relação entre a Coesão de Grupo e o Clima motivacional Percepcionado em função do escalão iniciados.

Tabela 31 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional do escalão Iniciados e Juvenis

	AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	Ego	Tarefa
Iniciados	AIG_T	1								
	AIG_S	,387**	1							
	IG_T	,426**	,411**	1						
	IG_S	,354**	,418**	,434**	1					
	TI	,208**	,269**	,304**	,211**	1				
	TP	,144**	,220**	,279**	,206**	,761**	1			
	DE	,227**	,221**	,270**	,195**	,627**	,593**	1		
	DI	,122**	,165**	,256**	,169**	,634**	,678**	,585**	1	
	Ego	-,290**	-,218**	-,257**	-,225**	-,331**	-,353**	-,189**	-,285**	1
	Tarefa	,140**	,263**	,284**	,219**	,457**	,483**	,349**	,388**	-,408**
juvenis	AIG_T	1								
	AIG_S	,396**	1							
	IG_T	,472**	,403**	1						
	IG_S	,335**	,373**	,470**	1					
	TI	,221**	,232**	,227**	,065	1				
	TP	,243**	,248**	,316**	,075	,760**	1			
	DE	,278**	,195**	,299**	,116*	,493**	,490**	1		
	DI	,176**	,149**	,253**	,016	,599**	,641**	,564**	1	
	Ego	-,218**	-,205**	-,189**	-,138**	-,321**	-,288**	-,139**	-,177**	1
	Tarefa	,085	,209**	,259**	,080	,302**	,382**	,138**	,251**	-,390**

(*) $p > .05$; (**) $p > .01$

4.3.2 - *Juvenis*

Primeiramente fomos verificar as relações estabelecidas intra questionário, e verificamos que todas as dimensões estabelecem correlações muito fortes entre elas dentro de cada questionário, de realçar que a dimensão ego se relaciona negativa e significativamente com a dimensão tarefa no questionário clima motivacional, sendo $p\text{-value} \leq \alpha = 0,01$.

Ao relacionar os três questionários, podemos verificar que não existe correlação entre as dimensões:

- Treino-instrução (TI) do questionário da satisfação com integração do grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S) do questionário da Coesão de grupo, sendo $p\text{-value} = 0,164 > \alpha = 0,05$;

- Tratamento pessoal (TP) do questionário da Satisfação com integração do grupo aos aspectos sociais (IG_S) do questionário da Coesão, sendo $p\text{-value} = 0,105 > \alpha = 0,05$;

- Desempenho Individual (DI) do questionário da Satisfação com integração do grupo aos aspectos sociais (IG_S) do questionário da Coesão de Grupo, sendo $p\text{-value} = 0,733 > \alpha = 0,05$;

- Tarefa (TAREFA) do questionário do Clima Motivacional Percepcionado com atracção individual ara o grupo em relação à tarefa (AIG_T), sendo $p\text{-value} = 0,066 > \alpha = 0,05$ e, com a integração no grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S), sendo $p\text{-value} = 0,084 > \alpha = 0,05$ do questionário da Coesão de Grupo. Rejeitando-se Hipótese 2 apenas entre estas dimensões.

Por conseguinte, existe uma correlação forte entre o desempenho da equipa (DE) do questionário da Satisfação com a dimensão integração do grupo em relação aos aspectos sociais (IG_S) do questionário da coesão, $p\text{-value} = 0,013 < \alpha = 0,05$. As relações entre todas as dimensões são muito fortes, sendo $p\text{-value} \leq \alpha = 0,01$. O ego do clima motivacional obteve relações significativas com todas as dimensões da coesão e satisfação, aceitando-se assim a Hiótese 2 - Existe relação entre estas dimensões da Coesão de Grupo, do Clima motivacional Percepcionado e da Satisfação nas dimensões enunciadas como correlacionadas no escalão juvenis.

4.4 - Género

Neste ponto iremos correlacionar as dimensões intra e inter questionário em função do género Masculino e Feminino.

Verificamos que existiam correlações muito fortes entre as dimensões intra questionário em ambos os géneros, de realçar que a dimensão ego se relaciona negativa e significativamente com a dimensão tarefa no questionário clima motivacional, sendo p – value $\leq \alpha = 0,01$.

Tabela 32 - Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional do género Masculino e Feminino

	AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	Ego	Tarefa
Masculino	AIG_T	1								
	AIG_S	,399**	1							
	IG_T	,483**	,402**	1						
	IG_S	,367**	,430**	,424**	1					
	TI	,188**	,251**	,275**	,143**	1				
	TP	,177**	,202**	,304**	,141**	,737**	1			
	DE	,247**	,223**	,300**	,149**	,551**	,523**	1		
	DI	,131**	,121**	,258**	,066	,611**	,662**	,547**	1	
	Ego	-,251**	-,221**	-,226**	-,222**	-,338**	-,305**	-,160**	-,202**	1
	Tarefa	,067	,214**	,251**	,151**	,429**	,490**	,271**	,337**	-,387**
Feminino	AIG_T	1								
	AIG_S	,370**	1							
	IG_T	,399**	,400**	1						
	IG_S	,313**	,357**	,472**	1					
	TI	,239**	,256**	,254**	,144**	1				
	TP	,209**	,277**	,294**	,156**	,787**	1			
	DE	,258**	,205**	,264**	,170**	,569**	,556**	1		
	DI	,164**	,207**	,246**	,134**	,627**	,661**	,609**	1	
	Ego	-,246**	-,197**	-,199**	-,137**	-,321**	-,354**	-,201**	-,293**	1
	Tarefa	,170**	,270**	,296**	,161**	,342**	,383**	,213**	,310**	-,416**

(*) $p > .05$; (**) $p > .01$

Na análise correlacional inter questionários, verificamos que no género masculino não houve correlação apenas entre duas dimensões, a tarefa (TAREFA) do clima motivacional com a atracção individual para o grupo em relação à tarefa (AIG_T), sendo $p - \text{value} = 0,733 > \alpha = 0,067$, rejeitando-se a Hipótese 2 apenas entre estas dimensões. Todas as outras dimensões apresentaram correlações muito fortes em ambos os géneros. Novamente foi verificada uma correlação forte e negativa entre a dimensão ego do clima motivacional com todas as outras dimensões da coesão e satisfação, sendo $p - \text{value} \leq \alpha = 0,01$, aceita-se a H2 - Existe relação entre as dimensões da Coesão de Grupo, do Clima motivacional Percepcionado e da Satisfação, em função do género masculino (excepto AIG_T*TAREFA) e feminino.

4.5 – Discussão

As análises correlacionais no total dos participantes, na modalidade de basquetebol, no escalão iniciados e no género feminino informam que o clima motivacional de ego se relaciona negativa e significativamente com ambas as dimensões da coesão e da satisfação, o que significa, que quando o treinador enfatiza este clima, diminui-se as competências relacionadas com as outras dimensões da coesão e satisfação e, vice-versa.

Por outro lado, o clima motivacional orientado para a tarefa relaciona-se positiva e significativamente tanto com as dimensões da coesão social, isto é, atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais e integração do grupo em relação aos aspectos sociais, como com as dimensões da coesão de tarefa: atracção individual para o grupo em relação à tarefa e integração do grupo em relação à tarefa, e finalmente com as dimensões da satisfação, treino-Instrução, tratamento pessoal, desempenho da equipa e desempenho individual. Quando o treinador potencia o envolvimento na tarefa desenvolvem-se os níveis de coesão e, potencia-se a satisfação geral dos praticantes.

Os resultados obtidos com os jovens atletas do presente estudo, no que se refere às relações entre a coesão o clima motivacional, são similares aos obtidos com os resultados de Balaguer, Castillo e Duda (2003). Balaguer, Castillo e Duda (2003) encontraram correlações entre as dimensões do clima motivacional percebido e a coesão, o clima orientado para a tarefa relacionou-se positiva e significativamente com a coesão social e coesão para a tarefa, quando o clima percebido era orientado para o ego, as relações que se estabeleceram com ambas as dimensões da coesão eram negativas. De salientar que neste estudo os valores obtidos entre o clima orientado para a tarefa e as quatro dimensões da coesão, eram mais altos do que os obtidos entre estas dimensões e o clima orientado para o ego. Num outro estudo realizado com jogadores infantis de futebol (Balaguer et al., 2003), obteve resultados semelhantes, embora o clima orientado para o ego se tenha relacionado negativamente só com as variáveis atracção individual para o grupo em relação à tarefa e integração do grupo para a tarefa.

Outros estudos dos autores Pardo e Mayo (1999, in Balaguer, Castillo & Duda), realizados em jogadores de basquetebol de alta competição, os resultados são mais parecidos, quando analisamos os nossos participantes no seu conjunto, em que o clima orientado para a tarefa se relaciona positivamente com as quatro dimensões da coesão, o clima orientado para o ego estabelece três relações negativas com a coesão para a tarefa e com a integração no grupo em relação aos aspectos sociais.

No andebol, não verificamos relação entre a dimensão desempenho individual da satisfação com a atracção individual para o grupo em relação à tarefa, com a atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais e com a dimensão integração do grupo em relação aos aspectos sociais, unicamente estabeleceu relação com a integração no grupo em relação á tarefa da coesão. Significa, que a satisfação dos atletas para com o seu rendimento potencia a percepção individual que os atletas têm em relação à sua equipa como um todo, tendo em conta tarefas que impliquem semelhança ou aproximação. A dimensão Ego do clima motivacional não se relacionou com a atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais da coesão tendo-se relacionado com todas as outras dimensões de forma negativa, o que significa que na modalidade de andebol o treinador ao implicar um clima orientado para o ego não influencia os

sentimentos dos membros da equipa sobre a atracção que sentem para o grupo em relação às interacções sociais.

Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault e Thomas (2006) estudaram as relações de percepção de clima motivacional com a coesão e Eficácia de equipas colectivas de Elite Femininas, de basquetebol e andebol, referindo os resultados num segundo momento: alta percepção de envolvimento na tarefa, e baixa percepção de um clima orientado para o ego, estiveram associados com o aumento da percepção de coesão relacionada com a tarefa e eficácia colectiva; a baixa percepção de um clima orientado para o ego, e percepção moderadamente baixa de um clima orientado para a tarefa foram associados com percepção de elevada coesão social.

No escalão Juvenis, verificámos que não existe correlação entre as dimensões treino-instrução, tratamento pessoal e desempenho individual do questionário da satisfação com a integração no grupo em relação aos aspectos sociais do questionário da coesão de grupo; tarefa do questionário do clima motivacional percebido com atracção individual para o grupo em relação à tarefa, do questionário da coesão de Grupo, o que não está de acordo com o estudo de Balaguer, Castillo e Duda (2003), realizado com o escalão juvenil, que encontraram relação positiva entre estas duas dimensões. Parece que a percepção dos atletas referente aos aspectos sociais das suas equipas é desenvolvida com a satisfação que eles têm do rendimento e obtenção de objectivos da equipa. A dimensão ego relacionou-se negativamente com todas as dimensões, mais uma vez.

No género masculino a tarefa do clima motivacional não se relacionou com atracção Individual para o grupo em relação aos aspectos da tarefa, logo a percepção de um clima motivacional orientado para a tarefa não é um factor de sentimentos de promoção da produtividade e objectivos e pretensões nas equipas no género masculino.

No que diz respeito às relações que obtivemos entre as dimensões da coesão e da satisfação, os resultados vão em concordância com o estudo realizado por Silva (2006), que verificou que existia uma relação estatisticamente significativa entre as dimensões coesão e as da satisfação. O modelo conceptual de Carron (1982) para a coesão em grupos desportivos inclui a satisfação tanto como antecedente (i.e., factor pessoal) como

um resultado (i.e., resultado individual). Assim como Chelladurai e Riemer (1998, in Hope, 2006) defendem que um dos motivos pelos quais a satisfação é importante é porque pode ser vista como um precursor ou resultado nos vigaamentos conceituais de um outro constructo, como a coesão.

Spink, Nickel, Wilson e Odnokon (2005) verificaram relação entre a coesão da tarefa e a satisfação em equipas masculinas de Hóquei no gelo, a coesão de tarefa explicou uma variância de (33%) da satisfação da tarefa na equipa a um nível individual, e (55%) ao nível grupal, os resultados obtidos destacaram valores elevados, numa amostra de jovens jogadores de futebol.

A relação otida entre o clima motivacional e a satisfação, nomeadamente no que se refere à relação positiva existente entre a tarefa e as dimensões da satisfação, está de acordo com o estudo de Seifiz, Duda e Chi (1992), quando os atletas se encontram em ambientes orientados para a tarefa, apresentam uma maior tendência para a motivação intrínseca, como por exemplo, ao experimentar uma diversão e satisfação no desporto – tendo uma atitude favorável perante a vitória.

Assim como Hom et al. (1993, in Duda & Hall, 2001) no estudo que realizaram com jovens atletas de basquetebol inscritos num campo de verão, concluíram que quando estes percepcionavam climas orientadas para a tarefa (tal como os resultados do estudo em causa), bem como para o ego foram positivamente relacionadas com a satisfação e recreação, esta ultima relação com o ego surge no nosso estudo de forma negativa.

Ao interpretar os resultados do estudo em causa, quando os jogadores percebem que o treinador fomenta o tipo de clima orientado para a tarefa, sentem-se como fazendo parte do grupo das tarefas a desempenhar, assim como se sentem atraídos para o grupo e integrados com o mesmo, o que fomenta a satisfação dos jogadores a todos os níveis.

5- Regressão

Neste capítulo realizamos análises de regressão linear, para verificar se as dimensões do clima motivacional, ou alguma delas, actuavam como um bons predictores da coesão. Nas análises de regressão realizadas, as dimensões do clima motivacional orientado para o ego e do clima motivacional orientado para a tarefa actuaram como variáveis independentes. A variável dependente para a primeira análise foi a Atracção Individual para o Grupo em relação á tarefa, segunda, a Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais, terceira, Integração no Grupo em relação à Tarefa e, finalmente Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais.

Primeiramente iremos realizar a regressão linear no total dos participantes e, finalmente iremos individualizar a cada modalidade.

5.1 - Total da População

Os resultados da análise de regressão, no total dos participantes, apresentados na Tabela 32 mostram (o modelo de previsão das variáveis da coesão foi estatisticamente significativo):

(a) Atracção Individual para Grupo em relação à Tarefa - o clima motivacional orientado para o Ego explica 6% da variância ($F= 66,77$, $p < .001$) e, o clima motivacional orientado para a Tarefa contabilizou apenas com 1% da variância ($F= 13,05$, $p < .001$). O clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente a Atracção individual para o grupo Tarefa e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente. O que significa que quando os jogadores percebem um clima de implicação para o ego, se sentem individualmente menos atraídos para o grupo ao nível

da tarefa. Quando os jogadores percebem um clima motivacional orientado para a tarefa, os jogadores sentem-se individualmente mais atraídos para a dinâmica do jogo da sua equipa e produtividade do mesmo.

(b) Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais - clima motivacional orientado para o Ego explica 5% da variância ($F= 46,694$, $p < .001$), e o clima motivacional orientado para a Tarefa prediz 6% da variância ($F= 59,132$, $p < .001$). O clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente a Atracção individual para o grupo em relação aos aspectos Sociais e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente. O que significa que quando os jogadores percebem um clima de implicação para o ego, se sentem individualmente menos atraídos para o grupo ao nível dos aspectos sociais. Quando os jogadores percebem um clima motivacional orientado para a tarefa, os jogadores sentem-se individualmente mais atraídos para o grupo e respectivas interações sociais.

Tabela 33 - Regressão linear das dimensões do clima motivacional no desporto (MCSYS), ego e tarefa, em função das dimensões da coesão de grupo (QEG) no total dos participantes.

Variáveis	β ETA	t	R ²	p (SIG)
<i>AIG_T</i>				
EGO	-0,25	-8,17	0,06	0,000
TAREFA	0,12	3,61	0,01	0,000
<i>AIG_S</i>				
EGO	-0,21	-6,83	0,05	0,000
TAREFA	0,24	7,69	0,06	0,000
<i>IG_T</i>				
EGO	-0,22	-6,96	0,05	0,000
TAREFA	0,27	8,79	0,07	0,000
<i>IG_S</i>				
EGO	-0,18	-5,86	0,03	0,000
TAREFA	0,15	4,89	0,02	0,000

(c) Integração do Grupo em relação à Tarefa - clima motivacional orientado para o Ego explica 5% da variância ($F= 48,445$, $p < .001$), e clima motivacional orientado para a Tarefa explica 7% da variância ($F= 77,299$, $p < .001$). O clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente a Integração do Grupo em relação à Tarefa e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente. O que significa que quando os jogadores percebem um clima de implicação para o ego, se sentem menos integrados nas tarefas do grupo. Quando os jogadores percebem um clima motivacional orientado para a tarefa, os jogadores sentem-se mais integrados nas tarefas do grupo.

(d) Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais - clima motivacional orientado para o Ego explica apenas 3% da variância ($F= 34,329$, $p < .001$), e o clima motivacional orientado para a Tarefa contabilizou também apenas com 2% da variância ($F= 23,888$, $p < .001$). O clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente a Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente. O que significa que quando os jogadores percebem um clima de implicação para o ego, se sentem menos integrados nos aspectos Sociais do Grupo. Quando os jogadores percebem um clima motivacional orientado para a tarefa criado pelos treinadores, os jogadores sentem-se mais integrados nos Aspectos Sociais do Grupo.

Logo, aceita-se a H3 - A percepção de clima motivacional assume-se como variável preditora da coesão de grupo no total dos participantes.

5.2 – Basquetebol

Os resultados da análise de regressão da Tabela 33 mostram que na modalidade de basquetebol: (a) Atracção Individual para Grupo em relação à Tarefa - o clima motivacional orientado para o Ego prediz explica 6% da variância ($F= 48,62$, $p < .001$) e, o clima motivacional orientado para a Tarefa contabilizou apenas com 1% da

variância ($F= 7,42$, $p < .001$); (b) Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais - clima motivacional orientado para o Ego explica 6% da variância ($F= 45,53$, $p < .001$), o clima motivacional orientado para a Tarefa explica 5% da variância ($F= 45,142$, $p < .001$);

Tabela 34 - Regressão linear das dimensões do clima motivacional no desporto (MCSYS), ego e tarefa, em função das dimensões da coesão de grupo (QEG) no Basquetebol

Variáveis	β ETA	T	R ²	<i>p</i> (SIG)
<i>AIG_T</i>				
EGO	-0,24	-6,97	0,06	0,000
TAREFA	0,10	2,74	0,01	0,000
<i>AIG_S</i>				
EGO	-0,23	-6,75	0,06	0,000
TAREFA	0,23	6,72	0,05	0,000
<i>IG_T</i>				
EGO	-0,21	-6,14	0,05	0,000
TAREFA	0,26	7,63	0,07	0,000
<i>IG_S</i>				
EGO	-0,22	-6,23	0,05	0,000
TAREFA	0,15	4,21	0,02	0,000

(c) Integração do Grupo em relação à Tarefa - o clima motivacional orientado para o Ego explica 5% da variância ($F= 37,66$, $p < .001$), e clima motivacional orientado para a Tarefa explica 7% da variância ($F= 58,19$, $p < .001$); (d) Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais - clima motivacional orientado para o Ego explica apenas 5% da variância ($F= 38,83$, $p < .001$), e o clima motivacional orientado para a Tarefa contabilizou também apenas com 2% da variância ($F= 17,73$, $p < .001$).

Verificou-se ainda que o clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente todas as dimensões da coesão e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente. O modelo de previsão das variáveis da coesão foi estatisticamente significativo.

Logo, aceita-se a Hipótese 3 - A percepção de clima motivacional assume-se como variável preditora da coesão de grupo na modalidade de Basquetebol.

5.3 – Andebol

Os resultados da análise de regressão da Tabela 34 mostram que na modalidade de Andebol: (a) Atracção Individual para Grupo em relação à Tarefa - o clima motivacional orientado para o Ego prediz explica 10% da variância ($F= 18,72, p < .001$) e, o clima motivacional orientado para a Tarefa contabilizou com 4% da variância ($F= 7,04, p < .001$); (b) Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais – a predição do clima motivacional orientado para o Ego não foi significativo ($F= 3,66, p = 0,057 > .001$), enquanto que o clima motivacional orientado para a Tarefa explica 7% da variância ($F= 14,602 < 001$);

Tabela 35 - Regressão linear das dimensões do clima motivacional no desporto (MCSYS), ego e tarefa, em função das dimensões da coesão de grupo (QEG) no Andebol

Variáveis	β ETA	T	R ²	<i>p</i> (SIG)
<i>AIG_T</i>				
EGO	-0,30	-4,33	0,09	0,000
TAREFA	0,19	2,65	0,04	0,009
<i>AIG_S</i>				
EGO	-0,14	-1,91	0,02	0,057
TAREFA	0,27	3,82	0,07	0,000
<i>IG_T</i>				
EGO	-0,23	-3,36	0,05	0,001
TAREFA	0,31	4,43	0,10	0,000
<i>IG_S</i>				
EGO	-0,04	-0,48	0,00	0,63
TAREFA	0,19	2,66	0,04	0,008

(c) Integração do Grupo em relação à Tarefa - o clima motivacional orientado para o Ego explica 5% da variância ($F= 11,28$, $p < .001$), e o clima motivacional orientado para a Tarefa explica 10 % da variância ($F= 19,61$, $p < .001$); (d) Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais – a predição do clima motivacional orientado para o Ego não foi significativa ($F= 0,233$, $p = 0,630 > .001$), e o clima motivacional orientado para a Tarefa r explica 4% a variância ($F= 7,09$, $p < .001$).

Verificou-se ainda que o clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente todas as dimensões da coesão e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente.

Logo, aceita-se a Hipótese 3 - A percepção de clima motivacional assume-se como variável preditora da coesão de grupo na modalidade de Andebol, à excepção das seguintes dimensões: clima motivacional orientado para o ego com a Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais e, com a Integração do Grupo

em relação aos Aspectos Sociais; clima motivacional orientado para a tarefa com a Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais.

5.4 – Discussão

As análises de regressão realizadas no total dos participantes indicam que as percepções do clima motivacional actuaram como preditores da coesão, apesar de, comparadamente com outros estudos realizados neste âmbito, Balaguer, Castillo e Duda (2003), o nosso estudo ter reportado percentagens de explicação dos factores inferiores.

Quando os treinadores criam um clima orientado para a tarefa os jogadores sentem as suas equipas mais coesas, sentem-se mais atraídos individualmente para o grupo tanto para os aspectos sociais como da tarefa e, percebem uma maior integração grupal em ambas as dimensões, social e tarefa. O clima motivacional orientado para o ego prediz negativamente a coesão social e a coesão da tarefa.

Resolvemos individualizar as análises de regressão a cada modalidade, para ajudar em futuras intervenções com treinadores e atletas de modalidades colectivas, visto que cada modalidade colectiva para além de ter características gerais, também tem características e exigências específicas e muito próprias.

Na modalidade de basquetebol, o modelo de previsão das variáveis da coesão foi estatisticamente significativo, verificou-se que o clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente todas as dimensões da coesão e o clima Motivacional orientado para a Tarefa prediz positivamente.

Na modalidade de andebol, o modelo de previsão das variáveis da coesão não foi estatisticamente significativo entre o clima motivacional orientado para o ego com a Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais e, com a Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais, um dos factores explicativo pode ser o número de atletas de andebol ser reduzido. No entanto verificou-se que o clima motivacional orientado para o Ego prediz negativamente a Atracção Individual para

Grupo em relação à Tarefa e a Integração do Grupo em relação à Tarefa da coesão e, a tarefa prediz positivamente todas as dimensões da coesão.

Os nossos resultados vão de encontro aos estudos realizados neste âmbito pelos autores Balaguer, Castillo & Duda (2003); Duda & Whitehead, 1998, Pardo e Mayo, 1999 (in Balaguer, Castillo & Duda, 2003) que concluíram através de análises de regressão que as percepções do clima motivacional actuam como bons preditores de coesão, principalmente quando os treinadores implementam um clima orientado para a tarefa.

Capítulo V - CONCLUSÃO

Como conclusão desta dissertação, neste capítulo pretendemos apresentar algumas idéias relevantes da componente teórica, alguns contributos adquiridos através da parte empírica. Finalmente, apresentaremos as aprendizagens que consideramos importantes relativamente às implicações práticas da informação adquirida, no mundo do desporto.

Os resultados encontrados neste e noutros estudos demonstram a necessidade dos treinadores ajustarem os seus comportamentos aos atletas que orientam, uma vez que o tipo de modalidade, de escalão e o género dos participantes implicou discrepâncias na avaliação do clima motivacional, bem como na coesão e satisfação manifestada pelos atletas relativamente à prática desportiva.

Neste sentido, ganha sustentação a ideia de que ser eficaz como treinador resulta de uma conjugação entre aquilo que o técnico é como pessoa (e.g., objectivos pessoais e profissionais, disponibilidade para ajudar os outros, etc.), o tipo de atletas que orienta (e.g., sexo, idade, preferências pessoais, etc.) e o contexto onde exerce as suas funções (e.g., modalidade colectiva ou individual, escalão competitivo, sexo, etc.).

É neste sentido que a investigação futura deverá ser conduzida, estudando as dimensões da acção dos treinadores que melhor explicam o sucesso nos escalões de formação e que mais se relacionam com o rendimento desportivo e satisfação dos atletas, uma vez que os praticantes em causa se encontram numa fase de mudança física, psicológica, aprendizagem, construção de valores e identidade...

Nestas idades é de extrema importância potenciar as variáveis estudadas face a modalidades colectivas, de forma a desenhar uma relação cada vez mais saudável entre

todos os intervenientes no desporto, de realçar a triangulação entre treinador, atleta e família.

O que cada um dos elementos da equipa sente, seja o treinador ou cada um dos atletas, é fundamental para que o grupo tenha boas percepções relativas ao seu rendimento, clima, coesão e satisfação.

Alguns estudos referem a pouca utilização, por parte do treinador, de componentes sociais ou afectivas para com os seus atletas, preocupando-se em grande medida com os aspectos de instrução e treino. No entanto, não deve ser esquecido que independentemente do nível de rendimento em que os atletas estão envolvidos, a sua necessidade de afecto e de satisfação nunca deve ser esquecida. O facto de obter rendimento nem sempre quer dizer que o atleta está satisfeito. Isto é particularmente importante nestas modalidades em que atletas que jogam em posições que não lhes proporcionam a possibilidade de produzir directamente para a equipa, mas que são igualmente importantes, possam sentir satisfação com o esforço que demonstram.

A investigação e a análise da revisão bibliográfica realizada nesta temática indica que os “treinadores devem fomentar climas de orientação para a tarefa para potenciar a atracção do grupo, tanto na tarefa como no social, e não devem introduzir climas de orientação para o ego. Neste mesmo sentido para potenciar a integração do grupo, tanto na tarefa como no social, a variável mais importante é a função do treinador que deve fomentar este tipo de clima. Assim a criação de climas motivacionais orientados para a tarefa favorecem o desenvolvimento da coesão. A coesão e o clima motivacional são percebidos de forma diferente de indivíduo para indivíduo (de modalidade, de idade e de género) devido às diferenças individuais e às estruturas sociais implementadas.

O basquetebol e o andebol envolvem uma exigência muito grande nos aspectos técnicos bem como nos aspectos táticos e a entrega de um atleta a essas exigências deve ser sempre lembrada e recompensada emocionalmente. Os treinadores não o devem esquecer.

O grupo e seu funcionamento são determinantes nos desportos colectivos. Todos dependem de todos e, mesmo os suplentes devem sempre fazer parte de todas as recompensas e preocupações por parte do treinador e dos colegas de equipa titulares.

Por último, a noção de identidade no grupo/equipa associada ao rendimento, ao clima motivacional percebido e à satisfação obtidas é determinante para a manutenção dos atletas nas camadas de formação. As altas exigências requeridas aos atletas provocam altas exigências no retorno que procuram obter.

Os resultados obtidos nesta investigação, conduziu-nos a algumas conclusões que nos parecem poder ser importantes para um novo olhar sobre esta temática. Relativamente aos aspectos da coesão, é muito mais valorizada as noções individuais de contribuição para o grupo tanto individual como colectivamente, pelos níveis mais altos de “Atracção individual – tarefa” e “Atracção individual – social”. O clima motivacional percebido é muito superior ao nível tarefa. A satisfação revela-se acima dos níveis intermédios, revelando uma eventual disposição para a manutenção dos atletas na equipa.

A modalidade de andebol percebeu maior satisfação para com o desempenho das suas equipas. As atletas femininas mais velhas perceberam um clima orientado para o ego. Os atletas mais novos sentem-se mais satisfeitos com o treino e instrução realizado pelos seus treinadores, sendo este voltado para um clima orientado para o ego. Os atletas masculinos mais velhos, por sua vez perceberam um clima orientado para a tarefa.

Na modalidade de basquetebol, as atletas sentem maiores níveis de coesão no seu grupo, maior atracção individual para a tarefa e maior integração no grupo tanto nos aspectos sociais como em relação à tarefa. Os atletas masculinos mais velhos perceberam um clima mais orientado para o ego.

No que se refere ao escalão, os atletas do escalão iniciados no geral sentem-se mais satisfeitos com o desempenho das suas equipas e com o seu desempenho individual. Os mais velhos percebem que o clima que é criado no seio das suas equipas é voltado para o ego.

Ao correlacionarmos as variáveis da coesão, da satisfação e do clima motivacional no total dos participantes e quando individualizámos à modalidade de basquetebol, escalão iniciados e género feminino, verificamos correlações estatisticamente significativas entre todas as variáveis, que existe uma associação positiva entre a percepção do clima motivacional orientado para a tarefa da satisfação e todas as variáveis da coesão e da satisfação e, uma associação negativa entre o clima motivacional orientado para o ego e todas as variáveis de satisfação e coesão.

No andebol, quando relacionamos as variáveis da satisfação com a coesão, não verificamos relação entre a dimensão desempenho individual da satisfação com a atracção individual para o grupo em relação à tarefa, com a atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais e com a dimensão integração do grupo em relação aos aspectos sociais. Ao relacionar o clima motivacional com a coesão, a dimensão ego do clima motivacional não se relacionou com a atracção individual para o grupo em relação aos aspectos sociais da coesão, tendo-se relacionado com todas as outras dimensões da coesão e satisfação de forma negativa.

No escalão Juvenis, não existiu correlação entre as dimensões: treino-instrução, tratamento pessoal e desempenho individual do questionário da satisfação com a integração no grupo em relação aos aspectos sociais do questionário da coesão de grupo; tarefa do questionário do clima motivacional percebido com atracção individual para o grupo em relação à tarefa, do questionário da coesão de Grupo. A variável ego relacionou-se negativamente com todas as outras variáveis, ao contrário da tarefa.

No género masculino a tarefa do clima motivacional não se relacionou com atracção Individual para o grupo em relação aos aspectos da tarefa, todas as outras relações foram significativas e positivas entre a tarefa e todas as outras dimensões e negativas, entre o ego do clima motivacional e as outras variáveis da coesão e satisfação.

Após realizarmos uma análise preditiva – variáveis da coesão de grupo, verificamos a importância da promoção de climas motivacionais orientados para a tarefa das equipas desportivas, visto que funcionam como bons preditores, explica positivamente a variância das variáveis da coesão. Na modalidade de andebol, o modelo de previsão das variáveis da coesão não foi estatisticamente significativo entre o clima

motivacional orientado para o ego com a Atracção Individual para o Grupo em relação aos Aspectos Sociais e, com a Integração do Grupo em relação aos Aspectos Sociais.

Estas conclusões enaltecem o pressuposto de que existe a necessidade dos técnicos adaptarem os seus comportamentos em função das características da modalidade, do escalão, do género e do tipo de atletas que orientam para assim aumentarem a sua eficácia junto das equipas.

Este trabalho é muito importante no âmbito de darmos a conhecer os três constructos em causa, aspectos extremamente importantes em desportos de natureza colectiva, ou melhor, no contexto desportivo e, ao apresentarmos possíveis estratégias para fomentar uma boa coesão e um bom clima motivacional e, a forma como os agentes (treinadores, atletas, pais, dirigentes, entre outros...) se podem influenciar de forma positiva cada vez mais no seio do desporto com o intuito de alcançar a melhor performance, satisfação e bem-estar para todos os intervenientes desportivos. Assim a realização deste tipo de investigações torna-se importante para as pessoas que se encontram no seio do mundo desportivo.

As relações estabelecidas entre a coesão, a satisfação e o clima motivacional obtidas são mais uma justificativa para a preocupação que os líderes devem ter no desenvolvimento e na construção de directrizes para promover estas variáveis nos desportos colectivos nas camadas de formação, junto dos seus atletas e, no desporto em geral.

Achamos pertinente que os treinadores recorram à utilização de estratégias para obter um clima orientado em primeiro lugar para a tarefa. As estratégias usadas para obter um clima apropriado no treino não são rígidas, estas podem ser modificadas ou adaptadas às características da situação, organização ou indivíduo. Não obstante, é óbvio que o uso destas estratégias tem como principal objectivo fomentar uma melhor relação entre os jogadores, optimizando as características destes e, promovendo um clima apropriado no desporto. O que levará a um melhor rendimento e satisfação com a prática de desporto.

A revisão de literatura indica que o clima motivacional incutido pelos treinadores tem maior influência nos atletas que ainda se encontram nas camadas de

formação, isto porque, nestas idades os atletas estão mais moldáveis e, a condutas que têm do seu treinador tem maior influência na construção da sua própria conduta.

Queremos mostrar a todos os técnicos a importância do uso de estratégias ao longo do seu trabalho. Muita das vezes para todos os intervenientes do desporto, a competição e o ganhar constituem um valor acrescido no sucesso e no rendimento da equipa, esquecendo-se valores, tais como, de relação interpessoal, evolução, reforço do esforço... Pretende-se desta forma que os atletas tenham uma alta implicação na tarefa durante os treinos, tendo noção dos benefícios e, uma combinação da tarefa com o ego na competição. Achamos muito importante que os treinadores durante a sua formação adquiram conhecimentos e estratégias eficazes para lidarem da melhor forma com estas variáveis fulcrais no grupo, formas de promover o melhor ambiente, desenvolvendo as relações de coesão e a satisfação dos jogadores para com a experiência desportiva.

Sentimos que conseguimos atingir os objectivos delineados inicialmente para esta investigação, apesar de termos a noção de que ainda existem aspectos que devem ser melhorados em investigações futuras, mas acima de tudo adquiri-los com a experiência profissional.

Esperamos de alguma forma de que com a realização deste estudo poder-mos ter contribuído para a investigação da Psicologia do Desporto e Exercício.

Capítulo VI – SUGESTÕES PARA FUTUROS ESTUDOS

Na busca de uma melhoria em termos de investigações, nomeadamente nesta área em que nos dedicámos, pretendemos transmitir as nossas sugestões que podem vir a reforçar as conclusões desta investigação ou até mesmo ir mais além, e entrar em contradição com a nossa verdade. Mas essa é a riqueza da investigação, que permite o aumento do conhecimento, de forma a contribuir para a evolução, no nosso caso, das variáveis, que podem ser um factor decisivo para o sucesso em modalidades colectivas.

A nossa investigação foi realizada na modalidade de basquetebol e andebol, porém seria pertinente alargar esta a outras modalidades, com um número de participantes superior em campo, como por exemplo futebol, uma vez que a revisão de literatura indica, que o número de participantes pode influenciar o nível de coesão (quanto mais pequeno for o grupo maior será a coesão) e perceber estas inter-relações em diversificadas modalidades praticadas.

Em futuros trabalhos seria interessante realizar novos estudos sobre esta temática, nomeadamente na comparação entre vários escalões, de forma a dar directrizes aos treinadores de como devem lidar com as componentes do grupo de acordo a idade dos atletas.

Parece-nos também deveras pertinente abordar esta temática em função do nível de competição, será que quanto maior for nível de competição, maior será a coesão e o clima motivacional entre os membros do grupo?

Assim como em função da titularidade dos atletas, será que esta variável influencia a coesão social e coesão da tarefa? Será que a forma como os atletas percebem os climas motivacionais incutidos pelo treinador pode ser influenciada pela titularidade do atleta? Pode esta variável influenciar a satisfação experienciada pelos atletas?

Uma outra variável que achamos que seria pertinente estudar nesta temática seria os anos de prática e a forma como esta pode influenciar as variáveis do nosso estudo.

Achamos também pertinente o estudo destas variáveis grupais ao longo de uma época desportiva, este seria constituído por três momentos (a) primeiro momento – pré-estágio; (b) no meio da época; (c) no final da época. Isto porque, quando abordamos os grupos desportivos estes passam por mudanças, por aprendizagens constantes e reformulação de objectivos consoante os resultados obtidos em cada fase. Como tal as variáveis grupais não permanecem constantes ao longo do tempo sofrendo alterações e, os participantes inerentes ao contexto desportivo, também experienciam sentimentos diversificados ao longo da época.

Por último, informar atletas e treinadores da necessidade de alterar alguns comportamentos, expectativas e imagens criadas em volta desta modalidade, parece-nos uma estratégia aliciante e eficaz, após a realização deste tipo de investigações.

Capítulo VII -LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Uma das principais vantagens do nosso estudo foi o excelente número de participantes, no entanto também constituiu limitação, uma vez que o estudo foi realizado na modalidade de basquetebol e andebol. Conseguimos agregar um grande número de participantes de basquetebol e comparando com este, o número de atletas de andebol era bastante inferior, achava-mos pertinente agregar um maior número de atletas de andebol, para equiparar o número de participantes para realizar a análise inferencial com vista a fiabilidade dos resultados.

Conseguir obter participantes na modalidade de andebol, também não foi uma tarefa fácil, foi limitadora neste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcobia, P. (2001). Atitudes e Satisfação no trabalho. In C. Ferreira, J. Neves & A. Caetano. *Manual da Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw Hill de Portugal;
- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133;
- Alves, I. (2008). *Relação entre o clima motivacional e a coesão e, diferenças entre o género*. Dissertação de licenciatura, Escola Superior de Desporto de Rio Maior, IPS, Santarém;
- Altahayneh, Z. (2003). *The Effects of Coaches`Behaviors and Burnout on the Satisfaction and Burnout of Athletes*. Tese de doutorado, University College of Education, Florida State;
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational process. In G. Roberts. (Ed.). *Motivation in Sport and Exercise*. Champaign (pp. 161-179). IL: Human Kinetics publishers;
- Balaguer, I. Castillo, I. & Duda, J. (2003). Interrelaciones entre el Clima Motivacional y la Cohesión en Futbolistas Cadetes. *EduPsykhé*, 2(2), 243-258;
- Balaguer, I., Castillo, I., Moreno, Y., Garrigues, V. & Soriano, L. (2004). El clima motivacional y la cohesión en equipos de fútbol. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1), 152-156;
- Balaguer, I., Duda, J. L., Atienza, F. L., & Mayo, C. (2002). Situational and dispositional goals as predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. *Psychology o Sport and Exercise*, 3, 293-308;

- Biddle, S. (1995). Exercise Motivation Across the Life Span. In S. Biddle (Ed.). *European Perspectives on Exercise and Sport Psychology* (pp. 161-179). Leeds: Human Kinetics;
- Biddle, S. (1997). Cognitive Theories of Motivation and the Physical Self. In R. Fox (Eds.). *The Physical Self from Motivation to Well-Being*. Leeds: Human Kinetics;
- Biddle, S. (2001). Enhancing motivation in physical education. In G. Roberts (Ed.). *Advances in Motivation in sport and Exercise* Champaign (pp. 101-127). IL: Human Kinetics Publishers;
- Boixadós, M., Cruz, J., Torregrosa, M., & Valiente, L. (2004). Relationships Among Motivational Climate, Satisfaction, Perceived Ability, and Fair Play Attitudes in Young Soccer Players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16(4), 301 – 317;
- Borrego, C. (2006). *Sebenta de apoio à cadeira de Psicologia Social*, do curso de Psicologia do Desporto e Exercício, ESDRM-IPS. Documento não publicado;
- Borrego, C., & Alves, J. (2006). Como avaliar a satisfação dos atletas com as experiências desportivas - Tradução e Adaptação do questionário “Athlete Satisfaction Questionnaire” para português. *Desporto Investigação & Ciência*, (V), 63-82;
- Borrego, C.; Cid, L. & Silva, C. (2010) Adaptación preliminar del cuestionario MCSYYS para la medida del clima motivacional en futbolistas niños y adolescente portugueses. Actas do VII Congresso Iberoamericano de Psicologia;
- Borrego, C., Leitão, J., Alves, J. Silva, C., & Palmi, J. (2010). Análise confirmatória do questionário de satisfação do atleta - versão Portuguesa. *Revista Psicologia, Reflexão e Crítica*, 23(1);
- Brito, A. (1994). *Psicologia do Desporto*. Edições Omniserviços;
- Brooke-Ball. P. (1993). *Resposta a tudo, Desporto*. Lisboa: Circulo de Leitores;
- Calvo, T., Ruano, F., Castuera, R. & Gimeno, E. (2005). El clima motivacional en las clases de Educación Física: una aproximación práctica desde la Teoría de Metas de Logro. *Ciências Aplicadas a la Actividade Fisica y el Deporte. Apunts Educacion Física y Deportes*, 81, 21-28;
- Carron, A. (1982). Cohesiveness in sport groups: interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4(1), 123-138;

- Carron, A. (1984). Cohesion in sport teams. In J. Silva, & R. Weinberg (Eds.). *Psychological foundations of sport psychology*. (pp. 340-351). Champaign, Illinois: Human Kinetics;
- Carron, A. (1988). *Group dynamics in sport*. London, Ontario: Spodym Publishers;
- Carron, A. (1994). Group Dynamic in Sport. In S. Serpa, J. Alves, V. Pataco, & A. Brito (Eds.). *International perspectives on sport and exercise*. Fitness information technology, Inc;
- Carron, A.; Brawley, L. & Widmeyer, W. (1998). The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. In J. Duda (Ed.). *Advances in Sport and Exercise Measurement*. Morgantown: FIT;
- Carron, A., Eys, M. & Burke, S. (2007). Team Cohesion: Nature, Correlates, and Development. In S. Jowett, & D. Lavalley (Ed.). *Social Psychology in Sport*. Loughborough University;
- Carron, A., Brawley, L. & Widmeyer, W. (1998). The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. In Duda, J. (Ed.). *Advances in Sport and Exercise Measurement*. (pp. 213-225). Morgantown: FIT;
- Carron, A. & Hausenblas, H. (1994). *Group Dynamics in Sports*. (1^a Ed.). Morgantown: FIT;
- Carron, A. & Hausenblas, H. (1998). *Group Dynamics in Sports*. (2^a Ed). Morgantown: FIT;
- Carron, A., Widmeyer, W. & Brawley, L. (1985). The development of an instrument assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266;
- Carron, A., Widmeyer, W. & Brawley, L. (1988). Group cohesion and individual adherence to physical activity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 127-138;
- Carron, A., Widmeyer, W. & Brawley, L. (1993). Group Cohesion in Sport and Exercise. *Handbook of Research on Sport Psychology* (pp. 683). New York: MacMillan;
- Castelo, J. (2003). *Futebol – Guia Prática de Exercícios de Treino*. (Ed.). Lisboa: Visão e Contextos;

- Cervelló, E., Rosa, F. & 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(3), 304-321;
- Chelladurai, P. (1984). Leadership in Sports. In J. Weinberg (Ed.). *Psychological Foundations of Sport*. Champaign: Human Kinetics Publishing, Inc.;
- Chelladurai, P. (1999). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Champaign: Human Kinetics;
- Chelladurai, P. & Riemer, H. (1997). A classification of the facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159;
- Chelladurai, P., & Riemer, H. (1998). Measurement of leadership in sports. In J. Duda (Ed.). *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 227-253). Morgantown, WV: Fitness Information Technology;
- Cid, J (2006). *Sebenta de apoio à cadeira de Psicologia do Desporto*, do curso de Psicologia do Desporto e Exercício, ESDRM-IPS. Documento não publicado;
- Conceição, M. (2003). *O Clima Motivacional e Satisfação em contexto social e competitivo*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa;
- Coté, J., Salmela, J., Trudel, P., Baria, A., & Russell, S. (1995). The Coaching Model: A Grounded Assessment of Expert Gymnastic Coaches' knowledge. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 1-17;
- Cruz, J. (1996). Motivação para a competição e Prática Desportiva. In J. Cruz (Ed.). *Manual de Psicologia do Desporto*. Braga: S.H.O. Lda;
- Cruz, J. & Antunes, J. (1996). Dinâmicas de grupo e coesão nas equipas desportivas. In J. Cruz (Ed.). *Manual de Psicologia do Desporto* (pp. 425-446). Braga: S.H.O;
- Dias, R. (2001). *A Influência do Clima Motivacional na Ansiedade e na Satisfação e a sua Repercussão no Rendimento Desportivo*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa;
- Dosil, J. (2002). *Intervención psicológica en equipos de baloncesto*. In *El Psicólogo Del Deporte Asesoramiento e intervención*. Madrid: Editora Síntesis;

- Dosil, J. (2004). *Psicologia De La Actividad Física Y Del Deporte* (pp. 127-153; 229-259). Madrid: McGraw Hill/Interamericana de Espana, S.A.U;
- Duda, J. (1992). Motivation in Sport Settings. A Goal Perspective approach. In G. Roberts (Ed.). *Motivation in Sport and Exercice* (pp. 57-91). Champaign, IL: Human Kinetics Publishers;
- Duda, J. (1993). Goals: A social-cognitive approach to the study of achievement motivation in sport. In R. Singer, M. Murphey, & L. Tennant (Eds.). *Handbook of Research on Sport Psychology* (pp. 421-436). New York: MacMillan;
- Duda, J. (2001). Achievement goal research in Sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. In G. Roberts (Ed.). *Advances in motivation in sport and exercise* (pp.129-182). Champaign, IL: Human Kinetics Publishers;
- Duda, J. & Balaguer, I. (2007). Coach-Created Motivational Climate. In S. Jowett, & D. Lavalle (Eds.). *Social Pyschology in Sport*. (pp. 117-118). Human Kinetics;
- Duda, J. & Hall, H. (2001). Achievement Goal Theory in Sport: Recent Extensions and Future Directions. In R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (2ªEds.). *Handbook of Sport Psychology*. (pp. 417-443). New York: John Wiley & Sons;
- Eys, M. & Carron, A. (2001). Role Ambiguity, Task Cohesion and Task Self-Efficacy. *Smoll Group Research*, 32(3), 356-373;
- Feltz, D. (1992). Comprensión de la Motivación en el Deporte: Una Perspectiva de Autoeficacia. In G. Roberts (Ed.). *Motivación em el Deporte y el ejercicio*. Bilbao: Desclée De Brouwer;
- Fernandéz, R. (1999). La estructura del grupo: estatus, role, normas e cohesión In F. Rodriguez e C. Alcover (Eds.). *Introducción a la Psicología de los grupos*. Madrid: Ediciones Pirâmide;
- Ferreira, J., Neves., Abreu, P. & Caetano, A. (1996). *Psicossociologia das organizações*. Lisboa: Editora McGraw-Hill de Portugal;
- Fonseca, T. & Alves, J. (2002). Coesão de Grupo em Equipas Desportivas. In *Revista Científica da Escola Superior de Desporto de Rio Maior*, 1, 75-81;
- Garcia-Mas, A. (1997). Análisis Psicológico del Equipo Deportivo. Las Bases del Entrenamiento Psicológico. In J. Cruz (Ed.). *Psicologia del Deporte*. Madrid: Editorial Síntesis;

- Gill, D. (1986). *Psychological Dynamics of Sport*. Champaign: Human Kinetics Publishers, Inc.;
- Gill, D. (2000). Group Processes and Performance. In *Psychological Dynamics of Sport and Exercise*. (2ª Ed., pp. 289-300). Human Kinetics;
- Gleitman, H. (2002). *Psicologia* (5ª Eds., pp. 746-763). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;
- Gomes, A. R. (2005). *Liderança e relação treinador-atleta em contextos desportivos*. Tese de Doutoramento não-publicada, Universidade do Minho, Braga, Portugal. Retrieved April 22, 2007, from <http://hdl.handle.net/1822/3334>;
- Gomes, A. & Cruz, J. (2006). Estilos de liderança, coesão e satisfação no desporto: Análise das diferenças em função do tipo de modalidade praticada e do sucesso desportivo obtido pelos atletas. In N. Santos, M. Lima, M. Melo, A. Candeias, M. Grácio & A. Calado (Eds.), *Actas do VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (Vol. 11, pp. 103-123). Évora: Departamento de Psicologia, Universidade de Évora;
- Gomes, A., Pereira, A. & Pinheiro, A. (2008). Liderança, Coesão e Satisfação em Equipas Desportivas: Um Estudo com Atletas Portugueses de Futebol e Futsal. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 482-491;
- Gonçalves, H. (2005). *Satisfação do cliente com os atributos: definição, mensuração e validação*. Tese de doutorado em organização e gestão de empresas, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, Portugal;
- Gonçalves, J. (2003). *História do Andebol em Portugal*. Coleção sport: Ctt correios;
- Hanrahan, S. & Gallois, C. (1993). Social Interactions. In R. Singer, M. Murphey, & L. Tennant (Ed.). *Handbook of Research on Sport Psychology*. New York: Macmillan;
- Hall, S. (4 Ed.). (2001). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Tradução Tomaz Tadeu da Silva, Guacira Lopes Louro, DP&A;
- Heuzé, J., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, P. (2006). The Relationships of Perceived Motivational Climate to Cohesion and Collective

- Efficacy in Elite Female Teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18(3), 201-218;
- Hom, L., Duda, L., & Miller, A. (1993). Correlates of goal orientation among young athletes. *Pediatric Exercise Science*, 5(2), 168-176.
- Hope, J. (2006). *The Relationships among Role Involvement, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction*. Unpublished Master of Science University of North Carolina at Greensboro, Greensboro;
- Horde, E. (2000). *Regras de Jogo. Federação portuguesa de Andebol*. Ponticor, realizações gráficas: LDA;
- Horne, T., & Carron, A. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149;
- Jaakkola, T. (2002). *Changes in students' exercise motivation, goal orientation, and perceived competence as a result of modifications in school education teaching practices*. Jyväskylä: likes – Research Center for sport and Health sciences;
- Jones, H. (2006). *The Relationships among Role Involvement, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction*. Dissertação de Licenciatura, Faculty of The Graduate School at The University of North Carolina, Greensboro;
- Júlio, L. (2003). *Psicologia*. Curso de Treinadores 2º Nível. A. F. Santarém;
- Lieury, A. & Fenouillet, F. (1997). *Motivação e Sucesso Escolar*. Lisboa: Editorial Presença;
- Lopes, M. C., Salmulski, S., & Silva, L. A. (2007). Validação do questionário de satisfação do atleta - versão liderança. *Revista Brasileira Ciência e Movimento*, 15(4), 47-56;
- McGrath, J. E. (1984). *Groups: Interaction and Performance*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ. Robison, J. I., and Rogers, M. A. (1994). Adherence to exercise programs: Recommendation ns. *Sports Med*. 17: 39-52;
- Martín, J.; Tendero, G. & Bañuelos, F. (2006). Orientación y clima motivacional, motivación de logro, atribución de éxito y diversión en un deporte individual. *Ciências Aplicadas a la Actividade Fisica y el Deporte*. *Apunts Educacion Física y Deportes*, 83, 5-10;

- Máximo, H. (2006). *Rendimento, Coesão de Grupo e Satisfação dos Atletas de Futebol*. Dissertação de licenciatura, Escola Superior de Desporto de Rio Maior, IPS, Santarém, Portugal;
- Melo, R. & Giusti, J. (2002). *O futsal e a escola: uma perspectiva pedagógica*. Porto Alegre: Artmed;
- Melo, R. & Melo, L. (2007). *Ensinando Futsal*. Sprint;
- Miranda, C. (2004). *Caracterização dos Comportamentos do Treinador em Situação de treino e percepção de Clima Motivacional dos Jogadores no Corfebol Escolar*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa;
- Murcia, J., Blanco, M., Galindo, C., Villodre, N. & Coll, D. (2007). Efeitos do género, a idade e a frequência de prática na motivação e o desfrute do exercício físico. *Fit Perf J.*, 6(3), 140-6;
- Nicholls, J. (1992). The general and the Specific in the development and expression of achievement motivation. In G. Roberts (Ed.). *Motivation in Sport and Exercise* (pp. 31-56). Champaign, IL: Human Kinetics publishers;
- Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press;
- Nikos, N., Vazou, S. & Duda, J. (2007). Peer-Created Motivational Climate. In S. Jowett, & D. Lavallo (Eds.). *Social Psychology in Sport* (pp. 141-155). Human Kinetics;
- Ortiz, R. (Eds.). (2000). *Um outro território. Ensaio sobre a mundialização*. São Paulo: Editora Olho D'Água;
- Papaioannou, A., Milosis, D., Kosmidou, E. & Tsigilis, N. (2007). Motivational Climate and Achievement Goals at the Situational Level of Generality. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(1), 38 – 66;
- Penedo, J. (2000). *Estudo Longitudinal de Liderança e Clima Motivacional percebida por Ginastas de Classes Representativas*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa;

- Pink, M.; Lane, A.; Jones, G. & Hall, M. (2000). Perceptions of Group Cohesion and Mood in Sports Teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(3), 244-253;
- Reinbotha, M. & Dudab, J. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 269–286;
- Riemer, H. & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 276-293.
- Riemer, H. & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20, 127-156;
- Riemer, H. & Toon, K. (2001). Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender, and Ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(3), 243-256;
- Roberts, G. (1992). Motivation in sport and exercise: Conceptual constraints and convergence. In G. Robert (Ed.). *Motivation in sport and exercise* (pp. 3-29). Champaign, IL: Human Kinetics Publishers;
- Roberts, G. (1993). Motivation in Sport: Understanding and enhancing the motivation and achievement of children. In R. Singer, M. Murphey, & L. Tennant (Eds.). *Handbook of Research on Sport Psychology*. (pp. 405-420). New York: MacMillan;
- Rodrigues, M. (2008). *Relação entre agressividade e a Satisfação de Atletas, de Modalidades Colectivas*. Dissertação de licenciatura, Escola Superior de Desporto de Rio Maior, IPS, Santarém, Portugal;
- Román, J. (2004). *Manuales para la enseñanza, iniciación al balonmano*. Editorial: Gynos;
- Rosa, G. & Calegaro, M. (2004). HOMENS E MULHERES, Afinal, somos iguais ou diferentes?. *Revista de divulgação técnico-científica do ICPG*, 1(2), 1415-6396;
- Rosado, A., Mesquita, I., Correia, A., & Colaço, C. (2009). Relação entre esgotamento e satisfação em jovens praticantes desportivos. *Revista Portuguesa Científica Desporto*, 9(2), 56–67;

- Roselen, M., Voser, R. & Hernandez, J. (2006). *Futsal Feminino: A motivação para o esporte em atletas universitárias de futsal feminino*. Brasil: Copyright 2003, WBI Brasil, o Portal do Futsal Mundial;
- Samulski, D. (2002). *Psicologia do Esporte*. (Ed., pp. 42-44; 103-130). São Paulo: Editora Manole;
- Santos, A. (2004). *Impacto da liderança, coesão e satisfação dos atletas no rendimento desportivo: estudo no voleibol de alta competição*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga;
- Seifriz, J., Duda, J. & Chi. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and belief about success in basketball. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14(4), 375-391;
- Smith, R., Cumming, S., & Smoll, F. (2008). Development and Validation of the Motivational Climate Scale for Youth Sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1), 116 -136;
- Spink, K., Nickel, D., Wilson, K., & Odnokon, P. (2005). Using a Multilevel Approach to Examine the Relationship between Task Cohesion and Team Task Satisfaction in Elite Ice Hockey Players. *Small Group Research*, 36(5), 539-554;
- Sriboon, N. (2001). *Coach leadership behaviours, team cohesion, and athlete satisfaction in relation to the performance of athletes in the 1999 Rajabhat Games*. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, Tallahassee;
- Tammen, J. (1996). The affects of coach and football player goal orientations and perceived motivational climate on player satisfaction and commitment. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 83;
- Treasure, D. (2001). Enhancing young people's motivation in youth sport: An achievement goal approach. In G. Roberts (Ed.). *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 79–100). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Treasure, D. (2003). Enhancing Young people's motivation in youth sport: An achievement goal approach. In G. Roberts (Ed.). *Advances in Motivation in Sport and Exercise* (pp. 79-100). Champaign, IL: Human Kinetics Publishers;

- Vallerand, R. & Rousseau, F. (2001). Intrinsic and Extrinsic Motivation in Sport and Exercise: A Review Using the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. In R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (2^a Eds.). *Handbook of Sport Psychology*. New York: Wiley;
- Weinberg, R. & Gould, D. (1995). *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (1^a Ed.). Champaign: Human Kinetics;
- Weinberg, R. & Gould, D. (2001). *Fundamentos de psicologia do esporte e do exercício* (2^a Ed., pp. 72-92). Champaign: Human Kinetics;
- Weiss, M. & Chaumeton, N. (1992). Motivational Orientations in Sport. In T. Horn, (Ed.). *Advances in Sport Psychology* (pp. 61-99). Champaign: Human Kinetics;
- White, S. (2007). Parent-Created Motivational Climate. In S. Jowett, & D. Lavallee (Eds.). *Social Psychology in Sport* (pp. 131-141). Human Kinetics;

ANEXOS

Anexo 1 – Tabela: General model das dimensões da coesão

Dimensões		df	M	F	Sig.
AIG-T					
	Gén.	1	0,811	0,42	0,517
	Mod.	1	2,85	1,477	0,225
	Esca.	1	0,628	0,325	0,569
	Gen * Mod	1	8,026	4,158	0,042
	Gen * Esca	1	4,236	2,195	0,139
	Mod * Esca	1	3,62	1,875	0,171
	Gen * Mod * Esca	1	1,105	0,572	0,45
AIG_S					
	Gén.	1	0,018	0,013	0,91
	Mod.	1	0,037	0,026	0,871
	Esca.	1	2,387	1,675	0,196
	Gen * Mod	1	12,062	8,464	0,004
	Gen * Esca	1	3,451	2,422	0,12
	Mod * Esca	1	0,759	0,532	0,466
	Gen * Mod * Esca	1	0,974	0,684	0,409
IG_T					
	Gén.	1	0,107	0,065	0,799
	Mod.	1	4,18	2,541	0,111
	Esca.	1	0,571	0,347	0,556
	Gen * Mod	1	7,469	4,54	0,033
	Gen * Esca	1	2,085	1,268	0,26
	Mod * Esca	1	5,494	3,34	0,068
	Gen * Mod * Esca	1	2,708	1,646	0,2
IG_S					
	Gén.	1	1,482	0,722	0,396
	Mod.	1	0	0	0,989
	Esca.	1	0,966	0,471	0,493
	Gen * Mod	1	3,56	1,735	0,188
	Gen * Esca	1	1,051	0,512	0,474
	Mod * Esca	1	0,647	0,315	0,574
	Gen * Mod * Esca	1	0,791	0,385	0,535

Anexo 2 – Tabela: General Model das dimensões da Satisfação do Desporto

Dimensões	df	M	F	Sig.
TI				
Gén.	1	,138	,136	,712
Mod.	1	,067	,067	,796
Esca.	1	5,002	4,940	,026
Gen * Mod	1	,064	,063	,802
Gen * Esca	1	1,054	1,041	,308
Mod * Esca	1	3,892	3,844	,050
Gen * Mod * Esca	1	,910	,898	,343
TP				
Gén.	1	1,060	1,122	,290
Mod.	1	1,121	1,186	,276
Esca.	1	3,612	3,821	,051
Gen * Mod	1	,000	,000	,991
Gen * Esca	1	,632	,669	,414
Mod * Esca	1	1,801	1,905	,168
Gen * Mod * Esca	1	,033	,035	,852
DE				
Gén.	1	2,885	2,580	,109
Mod.	1	11,910	10,653	,001
Esca.	1	9,864	8,823	,003
Gen * Mod	1	,844	,755	,385
Gen * Esca	1	3,550	3,175	,075
Mod * Esca	1	,069	,062	,804
Gen * Mod * Esca	1	,002	,002	,964
DI				
Gén.	1	,047	,048	,827
Mod.	1	,319	,324	,569
Esca.	1	7,773	7,901	,005
Gen * Mod	1	,449	,457	,499
Gen * Esca	1	,559	,568	,451
Mod * Esca	1	,741	,754	,386
Gen * Mod * Esca	1	,086	,088	,767

Anexo 3 – Tabela: General Model das dimensões do clima motivacional no desporto

Dimensões	df	M	F	Sig.
TAREFA				
Gén.	1	3,963	12,000	,001
Mod.	1	3,024	9,157	,003
Esca.	1	3,133	9,486	,002
Gen * Mod	1	5,468	16,558	,000
Gen * Esca	1	2,418	7,320	,007
Mod * Esca	1	3,611	10,934	,001
Gen * Mod * Esca	1	3,408	10,319	,001
EGO				
Gén.	1	,001	,001	,971
Mod.	1	,889	1,746	,187
Esca.	1	9,153	17,964	,000
Gen * Mod	1	1,097	2,152	,143
Gen * Esca	1	2,597	5,098	,024
Mod * Esca	1	1,762	3,459	,063
Gen * Mod * Esca	1	7,078	13,892	,000

Anexo 4 – Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)

CARRON; L. BRAWLEY; W. WIDMEYER)
Adaptação C. Mendes, S. Serpa & R. Bártole (1993)

Este questionário foi concebido para avaliar as suas opiniões em relação à sua equipa. Algumas das questões podem parecer repetitivas, mas por favor responda a **TODAS**. A sinceridade das suas respostas é muito importante para nós. Não existem respostas certas ou erradas. As suas respostas são confidenciais.

As questões seguintes pretendem avaliar os seus sentimentos sobre o seu ENVOLVIMENTO PESSOAL com a sua equipa. **Coloque uma cruz (x) sobre um número de 1 a 9** para indicar o seu nível de concordância com cada uma das afirmações que se seguem.

	Discordo absolutament e									Concordo absolutament e								
1. Não gosto de participar nas actividades sociais desta equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Não estou satisfeito com o tempo que tenho para treinar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Não vou sentir a falta dos membros desta equipa quando a época acabar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Estou descontente com o nível de desejo de vencer da minha equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Alguns dos meus melhores amigos estão nesta equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Esta equipa não me dá oportunidades suficientes para melhorar a minha prestação.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Gosto mais de outros convívios, do que dos convívios realizados pela minha equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Não gosto do estilo de trabalho desta equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Para mim esta equipa é dos grupos sociais mais importantes a que eu pertença.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9

As questões seguintes pretendem avaliar as suas opiniões em relação À SUA EQUIPA COMO UM TODO. **Coloque uma cruz (x) à volta de um número de 1 a 9** para indicar o seu nível de concordância com cada uma das afirmações que se seguem.

	Discordo absolutament e									Concordo absolutament e								
10. A nossa equipa é unida na tentativa de atingir os seus objectivos desportivos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Os membros da nossa equipa preferem sair sozinhos do que saírem juntos como uma equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Assumimos toda a responsabilidade por qualquer mau resultado ou mau rendimento da nossa equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Os membros da nossa equipa raramente se vão divertir juntos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Os membros da nossa equipa têm aspirações contraditórias em relação ao rendimento da equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Os membros da nossa equipa gostariam de passar tempo juntos durante o defeso.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Se algum membro da nossa equipa tem problemas no treino, todos o querem ajudar para que possamos ficar unidos de novo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Os membros da nossa equipa não se mantêm juntos fora dos treinos e das competições.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. Os membros da nossa equipa não comunicam livremente sobre as responsabilidades de cada atleta na competição ou no treino.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Anexo 5 – Questionário da Satisfação do Atleta (ASQ)

(RIEMER & CHELLADURAI, 1998)
Tradução e Adaptação C.C. Borrego, J. Alves & J. Palmi (2004)

As questões seguintes pretendem avaliar a tua satisfação com as tuas experiências desportivas. Lembra-te que não existem respostas certas ou erradas, por isso dá a primeira opinião que te ocorra. Algumas das questões podem parecer repetitivas mas, por favor, responde a todas. Coloca uma cruz no quadrado de um número de **1-Nada satisfeito** a **7-Extremamente satisfeito** para indicar o teu nível de satisfação com cada uma das afirmações que se seguem

Ex. Eu estou satisfeito com ... o número de jogos que ganhamos.

Deves indicar o teu nível de satisfação com o número de jogos que ganhaste

EU ESTOU SATISFEITO COM	Nada Satisfeito		Extremamente Satisfeito				
	1	2	3	4	5	6	7
1. As opções de jogo do treinador durante a competição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O nível em que os meus objectivos de performance foram alcançados durante a época	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O nível de utilização das minhas competências	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. O reconhecimento que recebo do treinador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. O número de vitórias e derrotas da equipa ao longo desta época	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. O treino que recebo do treinador ao longo da época	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. A amizade que o treinador tem para comigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. A melhoria da minha performance ao longo da época anterior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. A instrução que tenho recebido do treinador durante a época	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O nível com que as minhas capacidades (talento) são empregues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. As táticas usadas durante os jogos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. A performance geral da equipa ao longo desta época	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. As estratégias escolhidas pelo treinador durante os jogos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. A formação que recebo do meu treinador, relativamente à técnica e tática da minha posição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. O nível dos objectivos já cumpridos pela equipa nesta fase da época	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. A melhoria que tenho tido ao nível técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. O nível de reconhecimento que o treinador demonstra quando eu faço bem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. A forma como o treinador faz adaptações durante a competição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. A lealdade do treinador para comigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. O tempo que jogo durante as competições	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Planos de jogo do treinador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. A forma como a minha função na equipa coincide com a minha preferência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. A forma como o treinador me apoia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. A forma como o treinador combina o talento disponível	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 6 - Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)

Motivational Climate Sport Scale – MCSYS

(Escala do Clima Motivacional no Desporto)

Smith, Cumming, & Smoll (2008)

Instruções Gerais

Por favor, lê cuidadosamente o questionário e considerando os níveis indicados, responde às afirmações, colocando um círculo em redor do número que melhor reflecte o teu grau de concordância acerca da mesma. Lembra-te que não existem respostas certas ou erradas. O que realmente importa é que nos seja indicado o que pensas com a máxima sinceridade. Todas as respostas serão dadas de forma anónima para manter a confidencialidade da informação.

Neste questionário, pedimos que indiques o que se passa na tua equipa actual. As questões colocadas são relativas ao treinador principal.

	Discordo Completamente	Discordo	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Completamente
1) Para o treinador a vitória é o mais importante.	1	2	3	4	5
2) O treinador faz com que os atletas se sintam bem, quando melhoram uma técnica.	1	2	3	4	5
3) O treinador passa menos tempo com os atletas que são menos bons.	1	2	3	4	5
4) O treinador encoraja-nos a aprender técnicas novas.	1	2	3	4	5
5) O treinador diz-nos quais são os melhores atletas da equipa.	1	2	3	4	5
6) O treinador diz aos atletas que para melhorarem têm de se ajudar uns aos outros.	1	2	3	4	5
7) O treinador diz-nos que dar o nosso melhor é o mais importante.	1	2	3	4	5
8) O treinador dá mais atenção aos melhores atletas.	1	2	3	4	5
9) O treinador diz que os colegas de equipa devem ajudar-se uns aos outros a melhorar a sua técnica.	1	2	3	4	5
10) Quando os atletas erram, são retirados dos jogos.	1	2	3	4	5
11) O treinador diz que todos somos importantes para o sucesso da equipa.	1	2	3	4	5
12) O treinador diz que devemos ser melhores que os nosso colegas de equipa.	1	2	3	4	5
13) Os atletas que cometem erros não jogam.	1	2	3	4	5

Anexo 7 - Tabela: Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no total dos participantes

		AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	EGO	TAREFA
AIG_T	Pearson Correlation	1									
	Sig. (2-tailed)										
AIG_S	Pearson Correlation	,390**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000									
IG_T	Pearson Correlation	,448**	,405**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000								
IG_S	Pearson Correlation	,345**	,398**	,450**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000							
TI	Pearson Correlation	,213**	,253**	,265**	,144**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000						
TP	Pearson Correlation	,188**	,234**	,295**	,145**	,761**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000					
DE	Pearson Correlation	,246**	,209**	,277**	,155**	,559**	,541**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
DI	Pearson Correlation	,144**	,160**	,249**	,098**	,618**	,661**	,578**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000			
EGO	Pearson Correlation	-,253**	-,214**	-,217**	-,184**	-,329**	-,325**	-,176**	-,243**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
TAREFA	Pearson Correlation	,115**	,239**	,271**	,154**	,385**	,436**	,243**	,324**	-,399**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Anexo 8 – Tabela de Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional na modalidade de basquetebol e andebol

		AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	EGO	TAREFA	
Basquetebol	AIG_T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1									
	AIG_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,371** ,000	1								
	IG_T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,441** ,000	,387** ,000	1							
	IG_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,350** ,000	,392** ,000	,448** ,000	1						
	TI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,206** ,000	,252** ,000	,260** ,000	,155** ,000	1					
	TP	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,186** ,000	,255** ,000	,306** ,000	,152** ,000	,763** ,000	1				
	DE	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,239** ,000	,222** ,000	,283** ,000	,169** ,000	,546** ,000	,534** ,000	1			
	DI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,151** ,000	,196** ,000	,264** ,000	,120** ,001	,614** ,000	,649** ,000	,584** ,000	1		
	EGO	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,241** ,000	-,234** ,000	-,214** ,000	-,217** ,000	-,307** ,000	-,323** ,000	-,159** ,000	-,212** ,000	1	
	TAREFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,097** ,007	,233** ,000	,262** ,000	,148** ,000	,389** ,000	,443** ,000	,228** ,000	,309** ,000	-,412** ,000	1

Andebol	AIG_T	Pearson Correlation	1								
		Sig. (2-tailed)									
	AIG_S	Pearson Correlation	,473**	1							
		Sig. (2-tailed)	,000								
	IG_T	Pearson Correlation	,482**	,500**	1						
		Sig. (2-tailed)	,000	,000							
	IG_S	Pearson Correlation	,325**	,435**	,472**	1					
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000						
	TI	Pearson Correlation	,243**	,257**	,290**	,088	1				
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,226					
	TP	Pearson Correlation	,196**	,142	,230**	,111	,755**	1			
	Sig. (2-tailed)	,007	,052	,001	,130	,000					
DE	Pearson Correlation	,314**	,156*	,299**	,079	,647**	,620**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000	,279	,000	,000				
DI	Pearson Correlation	,111	,011	,179*	-,015	,639**	,727**	,585**	1		
	Sig. (2-tailed)	,128	,882	,014	,837	,000	,000	,000			
EGO	Pearson Correlation	-,302**	-,139	-,238**	-,035	-,421**	-,341**	-,265**	-,369**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,001	,630	,000	,000	,000	,000		
TAREFA	Pearson Correlation	,190**	,269**	,308**	,191**	,373**	,400**	,363**	,393**	-,348**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo 9 – Tabela de Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no escalão iniciados e juvenis

		AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	EGO	TAREFA	
Iniciado	AIG_T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1									
	AIG_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,387** ,000	1								
	IG_T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,426** ,000	,411** ,000	1							
	IG_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,354** ,000	,418** ,000	,434** ,000	1						
	TI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,208** ,000	,269** ,000	,304** ,000	,211** ,000	1					
	TP	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,144** ,001	,220** ,000	,279** ,000	,206** ,000	,761** ,000	1				
	DE	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,227** ,000	,221** ,000	,270** ,000	,195** ,000	,627** ,000	,593** ,000	1			
	DI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,122** ,006	,165** ,000	,256** ,000	,169** ,000	,634** ,000	,678** ,000	,585** ,000	1		
	EGO	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,290** ,000	-,218** ,000	-,257** ,000	-,225** ,000	-,331** ,000	-,353** ,000	-,189** ,000	-,285** ,000	1	
	TAREFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,140** ,001	,263** ,000	,284** ,000	,219** ,000	,457** ,000	,483** ,000	,349** ,000	,388** ,000	-,408** ,000	1

Juvenis	AIG_T	Pearson Correlation	1								
		Sig. (2-tailed)									
	AIG_S	Pearson Correlation	,396**	1							
		Sig. (2-tailed)	,000								
	IG_T	Pearson Correlation	,472**	,403**	1						
		Sig. (2-tailed)	,000	,000							
	IG_S	Pearson Correlation	,335**	,373**	,470**	1					
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000						
	TI	Pearson Correlation	,221**	,232**	,227**	,065	1				
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,164					
	TP	Pearson Correlation	,243**	,248**	,316**	,075	,760**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,105	,000					
DE	Pearson Correlation	,278**	,195**	,299**	,116*	,493**	,490**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,013	,000	,000				
DI	Pearson Correlation	,176**	,149**	,253**	,016	,599**	,641**	,564**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,733	,000	,000	,000			
EGO	Pearson Correlation	-,218**	-,205**	-,189**	-,138**	-,321**	-,288**	-,139**	-,177**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,003	,000		
TAREFA	Pearson Correlation	,085	,209**	,259**	,080	,302**	,382**	,138**	,251**	-,390**	1
	Sig. (2-tailed)	,066	,000	,000	,084	,000	,000	,003	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo 10 – Tabela de Correlações entre as dimensões da coesão, satisfação e clima motivacional no género masculino e feminino

		AIG_T	AIG_S	IG_T	IG_S	TI	TP	DE	DI	EGO	TAREFA	
Masculino	AIG_T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1									
	AIG_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,399** ,000	1								
	IG_T	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,483** ,000	,402** ,000	1							
	IG_S	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,367** ,000	,430** ,000	,424** ,000	1						
	TI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,188** ,000	,251** ,000	,275** ,000	,143** ,002	1					
	TP	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,177** ,000	,202** ,000	,304** ,000	,141** ,002	,737** ,000	1				
	DE	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,247** ,000	,223** ,000	,300** ,000	,149** ,001	,551** ,000	,523** ,000	1			
	DI	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,131** ,004	,121** ,008	,258** ,000	,066 ,148	,611** ,000	,662** ,000	,547** ,000	1		
	EGO	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,251** ,000	-,221** ,000	-,226** ,000	-,222** ,000	-,338** ,000	-,305** ,000	-,160** ,000	-,202** ,000	1	
	TAREFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,067 ,146	,214** ,000	,251** ,000	,151** ,001	,429** ,000	,490** ,000	,271** ,000	,337** ,000	-,387** ,000	1

Feminino	AIG_T	Pearson Correlation	1								
		Sig. (2-tailed)									
	AIG_S	Pearson Correlation	,370**	1							
		Sig. (2-tailed)	,000								
	IG_T	Pearson Correlation	,399**	,400**	1						
		Sig. (2-tailed)	,000	,000							
	IG_S	Pearson Correlation	,313**	,357**	,472**	1					
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000						
	TI	Pearson Correlation	,239**	,256**	,254**	,144**	1				
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001					
	TP	Pearson Correlation	,209**	,277**	,294**	,156**	,787**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000					
DE	Pearson Correlation	,258**	,205**	,264**	,170**	,569**	,556**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
DI	Pearson Correlation	,164**	,207**	,246**	,134**	,627**	,661**	,609**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000			
EGO	Pearson Correlation	-,246**	-,197**	-,199**	-,137**	-,321**	-,354**	-,201**	-,293**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000		
TAREFA	Pearson Correlation	,170**	,270**	,296**	,161**	,342**	,383**	,213**	,310**	-,416**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).