

Índice

Resumo	3
Abstract	4
1. Enquadramento Teórico	5
1.1 <i>Eficácia coletiva</i>	5
1.2 <i>Clima Motivacional</i>	6
1.3 <i>Coesão de Grupo</i>	8
1.4 <i>Perceção de Competência</i>	10
2. Revisão de estudos no âmbito da temática	12
3. Objetivos, problemas e hipóteses	14
3.1 <i>Objetivo</i>	14
3.2 <i>Hipóteses</i>	15
4. Metodologia	16
4.1 <i>Participantes</i>	16
4.2 <i>Instrumentos</i>	16
4.3 <i>Procedimentos</i>	19
4.4 <i>Tratamento Estatísticos</i>	19
4.5 <i>Apresentação dos resultados</i>	20
5. Discussão dos Resultados	27
6. Referências bibliográficas	33

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatística descritiva para o clima motivacional, coesão, eficácia coletiva e Percepção da Competência	22
Tabela 2. Teste de Wicoxon, para as dimensões da Eficácia Coletiva, da Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Percepção de Competência	23
Tabela 3. Teste de Correlação de Spearman para as dimensões da Eficácia Coletiva, da Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Percepção de Competência na Avaliação 1	Erro! Marcador não definido.
Tabela 4. Teste de Correlação de Spearman para as dimensões da Eficácia Coletiva, da Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Percepção de Competência na Avaliação 2.....	26

Resumo

O principal objetivo do estudo foi examinar a evolução da Coesão de Grupo, do Clima Motivacional, da Eficácia Coletiva, e da Perceção da Competência ao longo da época desportiva. Participaram no estudo 84 atletas do género masculino com idades entre os 10 e os 32 anos, (M= 17,10, DP= 5,341) de Hóquei em Portugal. Para avaliar as variáveis em estudo, foram utilizados a versão em Português dos seguintes instrumentos: Collective Efficacy Questionnaire for Sports (Short, Sullivan e Feltz (2005) constituído, 5 dimensões diferente; Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985) compreende 4 dimensões; Motivational Climate Scale for Youth Sports (MCSYS) (Smith, et al 2008), é composto por 12 itens, agrupados em 2 dimensões, Ego e Tarefa, finalmente, para analisar a perceção de competência foi utilizado o somente a sub-escala do Inventário Motivação Intrínseca de Fonseca e Brito (2000). As principais conclusões são a existência de diferenças significativas nas variáveis do estudo entre a avaliação 1 e 2, bem como, a presença de correlação significativa entre as dimensões da Eficácia Coletiva, do Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Perceção de Competência em ambos os momentos.

Palavras-chave: Eficácia Coletiva, Coesão de grupo, Clima Motivacional e Perceção de Competência

Abstract

The main objective of the study was to examine the evolution of Group Cohesion, Motivational Climate, Collective Efficacy and Perception of Competence along the sports season. Participate in the study 84 male gender athletes aged between 10 and 32 years ($M = 17.10$, $SD = 5.341$) from hockey in Portugal. To evaluate the variables under study, the following Portuguese version of instruments were used: Collective Efficacy Questionnaire for Sports (Short, Sullivan and Feltz (2005) constituted 5 different dimensions; Group Environment Questionnaire (Carron et al, 1985) consists of 4 dimensions; the Motivational Climate Scale for Youth Sports (MCSYS) (Smith et al 2008), consists of 12 items, grouped into two dimensions Ego, and Task and finally, to analyze the Perception of competence was used the only subscale of Intrinsic Motivation of Fonseca and Brito (2000). The main conclusions are the existence of significant differences in study variables between the evaluation 1 and 2, and the presence of significant correlation between the dimensions Collective Efficacy, Group cohesion, Motivational Climate and Perception of Competence in both time points.

Keywords: Collective Efficacy, Group Cohesion, Motivational Climate and Perception of Competence

1. Enquadramento Teórico

Enquadramento do estudo

No âmbito da psicologia do desporto, a realização deste trabalho tem como objetivo fundamentar os conceitos relacionados com a dinâmica de grupo, focalizando as nossas atenções, na relação existente entre a eficácia coletiva, a coesão grupal e o clima motivacional. Esta abordagem será realizada através de uma investigação descritivo-relacional.

Para esta finalidade, serão revistos alguns modelos teóricos como: o modelo concetual da coesão de grupo (Carron, Hausenblas & Eyes 2005) a teoria dos objetivos de realização (Nicholls 1982), a eficácia coletiva (Bandura, 1986, 1997).

1.1 *Eficácia coletiva*

Bandura (1986, 1997) propõem pela primeira vez, o constructo de eficácia coletiva, como uma extensão da teoria da autoeficácia, porque muitas das atividades humanas exigem interação entre as pessoas que trabalham em grupos. Bandura (1990, 1997) sugeriu que esta construção tem implicações importantes para as equipas, porque pode afetar as escolhas da equipa, o esforço, a persistência e o desempenho principalmente em desportos em que a interação e a interdependência são necessárias para alcançar o sucesso da tarefa.

Zaccaro, Blair, Peterson e Zazanis (1995) definiram eficácia coletiva como " um senso de competência coletiva compartilhada entre os indivíduos na atribuição, na coordenação dos seus recursos em uma resposta concertada para o sucesso às várias situações específicas" (p.308). Esta definição sugere que a eficácia coletiva se refere as crenças partilhadas sobre a competência percecionada em atividades de grupo, considerando os recursos disponíveis ao mesmo.

Por outro lado Bandura (1997) define a auto-eficácia como a crença do indivíduo nas suas capacidades para organizar e executar uma tarefa específica

com sucesso. Sendo assim podemos distinguir alguns tipos de eficácia relacionadas com o contexto do desporto (Beauchamp, 2007), dos quais se destacam a eficácia percebida pelo treinador e pelos jogadores, a auto eficácia e eficácia coletiva.

A eficácia percebida pelo treinador é entendida como a valorização que este tem em relação às capacidades e habilidades de cada jogador para o desenvolvimento das ações do jogo (Chase, Lirg & Feltz 1997), enquanto a eficácia percebida pelos seus jogadores é a crença de que estes possuem sobre os recursos dos seus colegas de forma a atingir os objetivos presentes no desporto ao qual está inserido.

A eficácia coletiva é definida como a “crença partilhada pelo grupo nas suas capacidades para organizar e executar as ações necessárias para a atingir determinados objetivos” (Bandura, 1997 p.447). Feltz, Short e Sullivan (2008) sublinham que eficácia coletiva é uma crença partilhada pelos membros do grupo, contingente da participação, dos mesmos, nas tarefas e situações comuns. Assim sendo, esta habilidade consiste na existência de uma interdependência entre todos aqueles que constituem o grupo, ou seja no sentimento partilhado pelo grupo de que são capazes de atingir um objetivo com sucesso, em conjunto, não sendo apenas a soma dos níveis individuais de autoeficácia de cada um dos membros.

Com base no modelo teórico e por se considerar a necessidade de um instrumento específico para análise da eficácia coletiva Short, Sullivan e Feltz (2005), desenvolveram o questionário de Eficácia coletiva no desporto, constituído por, 5 dimensões diferentes, a “Persistência” (4 itens), a “Preparação” (4 itens), a “Unidade” (4 itens), a “Habilidade” (4 itens) e o “Esforço” (4 itens), num total de 19 itens. As respostas são dadas numa escala de Likert de 0 a 10 em que 0 significa “Nada Confiante” e 10 “Completamente Confiante”.

1.2 Clima Motivacional

Segundo a teoria dos objetivos de realização, a situação criada por outras pessoas significativas, como treinadores, pode influenciar a probabilidade dos

indivíduos se orientarem ou para ego ou para tarefa, ao participar na sua atividade desportiva (Ames, 1992; Nicholls, 1989).

Nicholls (1984, 1989) sugere que o envolvimento do sujeito numa situação particular, é determinada por fatores de dois tipos: disposicionais ou pessoais e situacional ou ambiental, assim sendo, o comportamento do sujeito é influenciado por duas dimensões: a orientação dos objetivos de realização e a percepção do clima motivacional. O mesmo autor afirmou, que os indivíduos adotam diferentes objetivos de realização como consequência direta da forma como constroem a competência, podendo esta estar relacionada com o contexto do desportivo, a educação, a educação física, e etc..

Na sua pesquisa, Nicholls (1984, 1989), identifica dois tipos específicos de objetivos de realização, designados por este como orientação para tarefa e orientação para o ego. Quando os indivíduos têm objetivos de realização orientados para a Tarefa, adotam uma noção autorreferenciada de sucesso, acreditam que a competência é demonstrada através do desenvolvimento e/ou domínio de novas habilidades, manifestando o máximo esforço e melhorando o seu desempenho pessoal (Nicholls, 1984). Os atletas que se orientam mais para a Tarefa, esforçam-se mais, escolhem tarefas mais desafiadoras, são mais persistentes na modalidade, ou seja, tendem a adotar estratégias adaptativas do comportamento

Por outro lado, os indivíduos com objetivos de realização orientação para o Ego, adotam uma conceção normativa de competência (referenciada aos outros) e acreditam que esta é demonstrada através de comparações sociais. A competência, nos indivíduos orientados para o ego, é demonstrada pela superação do desempenho dos outros, ou pelo desempenho igual mas com menos esforço (Nicholls, 1984). Os atletas que se orientam mais para o Ego, são menos persistentes na modalidade, apresentam menor grau de compromisso e maior nível de ansiedade, ou seja, tendem a adotar estratégias mal adaptativas do comportamento

Segundo Ames (1992), o clima motivacional supõem um conjunto de sinais, sociais e contextuais, implícitos ou explícitos, através dos quais se

definem as chaves do sucesso e do insucesso. Esta autora refere ainda que o clima motivacional se distingue em dois tipos de clima: clima orientado para a Tarefa e clima orientado para o Ego. No clima orientado para a Tarefa, são valorizados pelos treinadores aspetos como, o esforço, a referência pessoal, a melhoria ou desenvolvimento das capacidades auto comparativas e o erro, como parte integrante da aprendizagem. O clima orientado para a Tarefa, promove uma melhoria do bem-estar psicológico dos jogadores, um progresso e cooperação entre os membros da equipa. Contrariamente, no clima orientado para o ego, os treinadores dão ênfase a vitória (resultado), a comparação social, ao facto de obter uma performance superior a outros e ao erro, como algo que deve ser punido. A potencialização da rivalidade entre os membros da equipa e o decréscimo do bem-estar psicológico aos jogadores são consequências deste tipo de clima motivacional (Fernández, Solá, & Duda, 2003; Moreno, Cervelló & González-Cutre, 2010).

Com base no modelo teórico foi desenvolvido o Questionário de clima motivacional para jovens (Motivational Climate Scale for Youth Sports, Smith & Smoll 2008) constituído por 12 itens, agrupados em 2 dimensões: Ego e Tarefa. As respostas são cotadas numa escala de cinco pontos, 'Nada verdade (1) a 'Totalmente verdade (5).

1.3 Coesão de Grupo

Dentro do mundo do desporto a coesão de grupo surge como um processo dinâmico que se reflete na tendência do grupo para permanecer unido na prossecução dos seus objetivos e/ou para a satisfação das necessidades afetivas membros (Carron, Brawley e Widmeyer, 1998 p.213). Esta definição reflete a noção de que a coesão é composta de duas dimensões principais: tarefa e social. A coesão para a tarefa, representa o grau em que os membros do grupo são organizados e comprometidos com os objetivos e tarefas comuns, a coesão social é representativa da qualidade das interações sociais e grau de integração social entre os membros do grupo.

Carron, Widmeyer, e Brawley (1985), desenvolveram um modelo conceitual com objetivo de examinar a coesão em equipas desportivas. Em

particular, foram propostos dois tipos predominantes de cognições: a primeira refere-se à perceção de um indivíduo para a atração no grupo, que assume a designação de Integração do Grupo (IG) e a segunda diz respeito à perceção de um indivíduo no grupo como um todo, com a designação de Atracões Individuais em relação ao Grupo (AIG).

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

Com base no modelo teórico foi desenvolvido o Questionário de ambiente de grupo (Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)) constituído por 18 itens, respondidos numa escala tipo likert, de nove pontos (9="concordo totalmente"; 1="discordo totalmente"), que pretende avaliar quatro aspetos da coesão e do ambiente dos grupos desportivos: a "Integração no Grupo - Tarefa" (IG-T) (cinco itens); a "Integração no Grupo - Social" (IG-S) (quatro itens); a "Atração Individual para o Grupo - Tarefa" (AIG-T) (quatro itens); e a "Atração Individual para o Grupo - Social" (AIG-S) (cinco itens).

1.4 Percepção de Competência

Caetano & Januário (2009) referem que a percepção de competência ou Auto percepção de competência, tem em conta, o julgamento individual feito pela pessoa sobre sua própria capacidade. A construção da competência é fortemente influenciada pelo ambiente de aprendizagem. No entanto, existem quatro fatores que podem influenciar níveis mais ou menos elevados de percepção de competência, principalmente em jovens. Destes fatores fazem parte, as experiências passadas, a dificuldade ou desafios associados com o resultado da tarefa, o suporte e interação pessoal com os outros que são significativos e, por fim, a motivação intrínseca (Harter 1978 cit. Valentini 2002)

A motivação e a percepção de competência estão fortemente ligadas, visto que, verifica-se que pessoas altamente competentes em determinado domínio, seja ela cognitivo, social, e/ou físico, são mais motivados intrinsecamente (Ames, 1992; Nicholls, 1984, 1989). Portanto, de acordo com o modelo de competência proposto por Harter (1982 cit. Valentini 2002; Caetano & Januário 2009), defende que a percepção de competência quando combinada com a crença do controle interno sobre a competência percebida provoca no indivíduo níveis elevados de motivação intrínseca, em consequência um bom desempenho surge na tarefa ou área na qual o indivíduo esta integrado. (Weiss, 2000, Mckiddie; Maynard, 1997, Henrique, 2004 cit. Caetano & Januário 2009).

A percepção de competência esta diretamente relacionada com a teoria dos objetivos de realização, bem como, com o clima motivacional. Roberts, Treasure e Conroy (2007) comprovam que o que diferencia os atletas orientados para a tarefa dos que estão orientados para o ego é a forma como eles definem e avaliam a sua competência. Assim sendo, indivíduos orientados para a tarefa possuem uma construção da competência fundamentada em critérios autorreferenciados, preocupando-se preferencialmente com a tarefa (Roberts et al., 2007). Ao contrário destes, os indivíduos orientados para o ego sentem-se competentes quando em comparação com os outros, o seu rendimento é superior (Roberts et al., 2007). Motivação intrínseca elevada, atitudes positivas e uma percepção de competência que desenvolve com o esforço realizado são características de atletas orientados para a tarefa. Aqueles que são orientação

para o ego só quando conseguem realizar algo melhor que o outro é que experienciam a sensação de competência elevada, dependem pouco do seu esforço para chegar ao sucesso, no entanto, a falta de esforço não é tida como justificação para insucesso, mas sim a falta de competência. (Todorovicht; Curtner-smith, 2002; Valentini; Rudisill, 2006 cit. Caetano & Januário 2009; Roberts et al., 2007). Segundo Caetano & Januário 2009, *“Aqueles que são orientados para o ego tendem, ainda, a demonstrar motivação extrínseca, isto é, apresentam-se motivados por fatores externos (demonstração de superioridade, reconhecimento social, busca de status) e baseiam-se nos parâmetros distantes de capacidade, sempre tendo como termo de comparação o outro.”*

Portanto, a percepção de competência é considerada como mediador importante na manutenção ou aumento da motivação, pois a forma como se percebe a própria competência, influencia as razões para conquistar e persistir nas tarefas

Para análise da percepção de competência recorreu-se à versão portuguesa do Inventário de Motivação Intrínseca de Fonseca e Brito (2001), utilizando apenas a subescala da percepção de competência, é constituída 4 itens (itens: 3,7,11,15,18), (e.g. *“sou bastante bom em hóquei em patins”*) aos quais se responde numa escala tipo Likert de 5 níveis de resposta, que variam entre 1 (*“discordo totalmente”*) e 5 (*“concordo totalmente”*).

2. Revisão de estudos no âmbito da temática

Os estudos sobre autoeficácia são em maior número quando comparados com os estudos que analisam a eficácia coletiva (Ede, Hwan, Feltz, 2011), no entanto esta temática tem reunido mais atenção nos últimos tempos. Neste sentido Heuze, Raimbault e Fontayne (2006) propuseram um estudo com o objetivo analisar as relações entre o clima motivacional percebido, a coesão e a eficácia coletiva em equipas femininas de elite, numa amostra constituída por um total de 124 atletas nas modalidades de basquetebol e andebol. Ao nível dos instrumentos, foram utilizados, para o clima motivacional percebido, o *“Echelle de Perception du Climat Motivationnel”* (EPCM; Biddle et al., 1995; Cury et al., 1996), para a coesão, foi utilizado, o Questionário de Ambiente de Grupo (GEQ; Carron et al, 1985) e para medir a eficácia coletiva foi proposto uma questionário elaborado pelos autores, que é constituído por 27 itens. Os instrumentos foram administrados em dois momentos diferentes da temporada (T1, T2). Os resultados do estudo revelaram a existência da combinação de perceções elevadas de clima motivacional orientado para o ego, mas baixa perceções de clima motivacional orientado para a tarefa foram associados a níveis de percepção de coesão tarefa em T₁ baixos (primeiro momento de aplicação). Verificaram ainda que em T₂ (segundo momento de aplicação), a percepção de um clima motivacional orientado para a tarefa elevada e uma percepção de um clima motivacional orientado para o ego baixa estavam associados a valores de coesão de tarefa e eficácia coletiva elevados. Além disso, os níveis baixos de percepção de clima motivacional orientado para o ego e moderadamente baixos nas perceções de clima motivacional orientado para a tarefa estavam associados a valores de coesão social elevados em T₂

No seguimento das suas investigações, Heuze, Raimbault e Fontayne (2006), desenvolveram outro estudo onde definiram como finalidade do mesmo, a análise dos efeitos de mediação nas relações entre coesão, eficácia e o desempenho de equipas profissionais de basquetebol. Estes autores também se propuseram a verificar as correlações de eficácia coletiva em relação a um desporto profissional. Participaram no estudo 154 jogadores de basquetebol masculino de 17 equipas envolvidas na primeira divisão ou na segunda de uma

liga profissional, utilizando os mesmos instrumentos do estudo anterior. Os resultados revelaram a existência de relações positivas entre as três dimensões da coesão (ou seja, atrações individuais para o grupo-tarefa, grupo de integração-tarefa, grupo integração- sociais) e eficácia coletiva

Relativamente ao clima motivacional, Leo, Sánchez, Amado e Calvo (2009), desenvolveram uma investigação com a intenção de avaliar as relações entre os climas motivacionais criadas pelos treinadores em relação ao compromisso dos jovens participantes no desporto. Participaram no estudo 285 jogadores de basquetebol masculino e feminino, entre os 11 os 16 anos de idade. Os instrumentos utilizados foram: o Questionário do Clima Motivacional Percebido no desporto (PMCSQ-2: Newton, Duda, & Yin, 2000) e o Questionário do Compromisso no Desporto (SCQ: Scanlan, Simons, Carpenter, Schmidt, & Keeler, 1993). Os resultados demonstraram que a perceção de um clima motivacional orientado para a tarefa criado pelo treinador teve influência positiva no compromisso dos atletas com desporto e promoveu uma maior satisfação, comprometimento, envolvimento e investimento pessoal por parte dos atletas. Contudo, a literatura sugere que, este clima criado pelo treinador pode levar ao aparecimento de efeitos contrários (Smith, Fry, Ethington, & Li 2005), ou seja, podem aumentar o comportamento de fuga (Cervelló, Escarti, & Guzman 2007). No sentido de perceber melhor a relação entre o clima motivacional e a coesão do grupo Balaguer, Castillo, Moreno, Garrigues, e Soriano (2004), realizaram um estudo com 157 jogadores de futebol, concluindo que o clima motivacional orientado para o ego se relaciona negativamente com ambas as dimensões da coesão, e o clima motivacional orientado para a tarefa se relaciona positivamente com as dimensões da coesão social. Quanto ao clima motivacional e a sua relação com a eficácia coletiva, Leo, Sánchez-Miguel, Sánchez-Oliva, Amado e García-Calvo (2011), desenvolveram um estudo com 377 futebolistas, verificando a existência de uma relação significativamente positiva e entre o clima motivacional orientado para a tarefa e a eficácia coletiva, contrariamente ao clima motivacional orientado para o ego que apresenta uma relação inversa com a eficácia coletiva. Por fim, concluíram também que o tipo de clima motivacional (ego ou tarefa) se apresenta como um antecedente a eficácia coletiva.

Com o objetivo de estudar os processos grupais face ao rendimento Leo, Sánchez-Miguel, Sánchez-Oliva, Amado e García-Calvo (2014), analisaram os antecedentes da eficácia coletiva, do clima motivacional e da coesão grupal, e a sua principal consequência no rendimento. Participaram no estudo 203 futebolistas da liga nacional de terceira divisão de Espanha. Após análise dos resultados, os autores afirmam que, o clima motivacional orientado para tarefa prediz de forma positiva e significativa a coesão social e na tarefa, sendo que são verificados valores de regressão mais elevados no que diz respeito a Tarefa. Por outro lado, o clima motivacional orientado para Ego, apresenta valores positivos sobre a coesão para a tarefa, contudo, estes valores revelam-se poucos significativos. Em relação a coesão social, o clima motivacional orientado para o ego não estabelece nenhuma interação. Estes autores encontraram também algumas diferenças relacionadas com a incidência da coesão social e da coesão para a tarefa na eficácia coletiva. Assim sendo, a coesão para a tarefa revela-se positivamente significativa perante a eficácia coletiva, enquanto, a coesão social se relaciona de forma negativa. Por fim, afirmam que o clima motivacional e a coesão do grupo funcionam como antecedentes da eficácia coletiva e que o rendimento se comporta como consequência desta, ou seja, eficácia coletiva é um forte preditor do rendimento.

3. Objetivos, problemas e hipóteses

3.1 Objetivo

Para esta investigação foram definidos objetivos que irão orientar todo o processo, com a finalidade de melhor se conhecerem conceitos, visto estes estarem tão presentes nos contextos desportivos. Para se conhecer e estudar um grupo é muito importante perceber toda a sua dinâmica e os processos presentes nesta investigação tornam-se cruciais para o entendimento das estruturas grupais. Sendo a eficácia coletiva, coesão de grupo e clima motivacional variáveis importantes na dinâmica de grupos, pretendemos com o estudo:

1º Objetivo: Conhecer a dinâmica das equipas em termos do clima motivacional, eficácia coletiva e coesão ao longo de uma época, ao ponto de perceber se existe algum tipo de evolução.

2º Objetivo: Analisar a relação entre o clima motivacional e coesão e a eficácia coletiva em equipas de hóquei patins, de forma, a verificar se existe relação entre as variáveis referidas na modalidade estudada em cada momento de avaliação.

3.2 *Hipóteses*

De acordo com os objetivos apresentados, pretendemos verificar as seguintes hipóteses:

H₁ = Existem diferenças significativas nas dimensões Eficácia Coletiva, Coesão de Grupo, Clima Motivacional e Perceção de Competência entre a Avaliação1 e a Avaliação2.

H₂ = Existem correlações significativas entre as dimensões Eficácia Coletiva, Coesão de Grupo, Clima Motivacional e Perceção de Competência na Avaliação1 e na Avaliação2

H_{2a} = Existe correlação negativa entre o clima motivacional orientado para o ego, as dimensões da eficácia coletiva, da Coesão de Grupo e da perceção de competência na Avaliação1 e na Avaliação2

H_{2b} = Existe correlação positiva entre o clima motivacional orientado para a tarefa, as dimensões da eficácia coletiva, da Coesão de Grupo e da perceção de competência na Avaliação1 e na Avaliação2

H_{2c} = Existe correlação significativa entre as dimensões da eficácia coletiva e as dimensões da coesão na Avaliação1 e na Avaliação2.

4. Metodologia

4.1 Participantes

Os participantes no estudo são 84 atletas do género masculino com idades compreendidas ente os 10 e os 32 anos, (M= 17,10, DP= 5,341) praticantes de Hóquei em patins em Portugal. No que diz respeito ao número de treinos, treinam entre 2 a 5 vezes por semana (M=3.15; DP=0.529), Relativamente a experiência na modalidade, os atletas apresentaram anos de prática compreendidos ente 1 a 28 anos (M=10,14; DP=6,273). No nosso grupo de análise estiveram representados todos escalões da modalidade, sendo que os iniciados apresentaram o maior valor de frequência (F=33).

4.2 Instrumentos

Eficácia Coletiva. Para analisar a eficácia coletiva foi utilizada a versão portuguesa do Collective Efficacy Questionnaire for Sports (Short, Sullivan e Feltz (2005) constituído, 5 dimensões diferentes. A primeira dimensão é a “Persistência”, que engloba 4 itens (e.g. “*nível de confiança da equipa na capacidade de jogar/trabalhar sob pressão*”). A segunda dimensão é a “Preparação”, engloba 4 itens (e.g. “*o nível de confiança da equipa na capacidade de estar pronta*”). A terceira dimensão, “Unidade” é constituída também por 4 itens (e.g. “*o nível de confiança da equipa na capacidade de resolver conflitos*”), Já a quarta dimensão, denominada por “Habilidade” é constituída por 4 itens (e.g. “*o nível de confiança da equipa na capacidade de derrotar a equipa adversária*”). Por fim, a quinta e última dimensão, é o “Esforço”, e abrange os 4 itens (e.g. “*o nível de confiança da equipa na capacidade de demonstrar uma fair play/ética de trabalho forte*”). As respostas são dadas numa escala de Likert de 0 a 10 em que 0 significa “Nada Confiante” e 10 “Completamente Confiante”.

A estimativa de consistência interna foi realizada para cada dimensão do Questionário de Eficácia Coletiva no desporto. Os valores do alfa de Cronbach para todas as dimensões do questionário foram considerados aceitáveis, de acordo com as recomendações de Nunnally (1978), uma vez que o alfa de

Cronbach para as dimensões da Eficácia Coletiva variou de $\alpha = 0,69$ a $\alpha = 0,86$ exceto para a dimensão persistência na avaliação $\alpha = 0,488$.

Coesão. A Coesão será avaliada com a versão portuguesa do Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985). O Questionário de coesão/ambiente do grupo (GEQ), trata-se de uma versão traduzida e adaptada por Mendes, Serpa e Bártolo, 1993. O GEQ é um instrumento constituído por 18 itens, respondidos numa escala tipo likert, de nove pontos (9="concordo totalmente"; 1="discordo totalmente"), que pretende avaliar quatro aspetos da coesão e do ambiente dos grupos desportivos, de acordo com o modelo conceptual que esteve na base da construção do GEQ (Carron et al., 1985): a) "Integração no Grupo - Tarefa" (IG-T), que reflete os sentimentos individuais dos membros da equipa acerca da semelhança e proximidade dentro da equipa como um todo, em relação às tarefas do grupo (cinco itens – e.g.: "*A nossa equipa está unida na tentativa de alcançar os seus objetivos de rendimento*"); b) "Integração no Grupo - Social" (IG-S), que reflete os sentimentos e perceções individuais dos membros da equipa acerca da semelhança e proximidade, no interior da equipa como um todo, enquanto unidade social (quatro itens - e.g.: "*A nossa equipa gostaria de passar algum tempo junta, fora da época competitiva*"); c) "Atração Individual para o Grupo - Tarefa" (AIG-T), que reflete os sentimentos individuais dos membros das equipas acerca do seu envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo (quatro itens e.g.: "*Não estou satisfeito com a quantidade de tempo que tenho jogado*"); e d) "Atração Individual para o Grupo - Social" (AIG-S), que avalia os sentimentos individuais dos membros da equipa no que se refere ao seu envolvimento, aceitação e interação social com o grupo (cinco itens - e.g.: "*Alguns dos meus melhores amigos estão nesta equipa*").

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

A estimativa de consistência interna foi realizada para cada dimensão do Questionário de Ambiente de Grupo em relação aos indivíduos avaliados. Os

valores do alfa de Cronbach para todas as dimensões do questionário foram considerados aceitáveis, de acordo com as recomendações de Nunnally (1978), uma vez que o alfa de Cronbach para as dimensões de coesão variou de $\alpha = 0,581$ a $\alpha = 0,759$, exceto para a dimensão IG-S na avaliação $\alpha = 0,291$.

Clima Motivacional. O clima motivacional foi avaliado através da versão portuguesa do Motivational Climate Scale for Youth Sports (MCSYS) (Smith, et al 2008), para aceder ao clima motivacional em jovens atletas. A versão original é constituída por 12 itens, agrupados em 2 dimensões: Ego (6itens e.g.: “O treinador diz que devemos ser melhores que os nosso colegas de equipa.”); Tarefa (6itens e.g.: “O treinador diz-nos que dar o nosso melhor é o mais importante”). Os atletas respondem numa escala de cinco pontos, ‘Nada verdade (1) a ‘Totalmente verdade (5). Relativamente Os valores do alfa de Cronbach para todas as dimensões do questionário foram considerados aceitáveis, de acordo com as recomendações de Nunnally (1978), uma vez que o alfa de Cronbach para as dimensões de coesão variou de $\alpha = 0,56$ a $\alpha = 0,73$.

Perceção de competência. Foi utilizado apenas a subescala da perceção de competência, constituída 4 itens (itens: 3,7,11,15,18), (e.g. “sou *bastante bom em hóquei em patins*”) aos quais se responde numa escala tipo Likert de 5 níveis de resposta, que variam entre 1 (“discordo totalmente”) e 5 (“concordo totalmente”), da versão portuguesa do Inventário Motivação Intrínseca de Fonseca e Brito (2001)

A estimativa de consistência interna foi realizada para a dimensão perceção de competência do Inventário Motivação Intrínseca utilizados nesta investigação. O valor do alfa de Cronbach do fator utilizado foi de $\alpha = 0,74$, valor aceitável, de acordo com as recomendações de Nunnally (1978).

4.3 Procedimentos

Inicialmente, deslocamo-nos às instituições a fim de nos informarmos acerca dos horários dos treinos dos escalões e ter o primeiro contacto com os treinadores, explicando o propósito do estudo e obtendo as devidas autorizações dos treinadores das equipas.

A recolha dos dados foi efetuada em dois momentos, (t_1 = Novembro e t_2 = Janeiro). A avaliação 1 (t_1) foi realizada durante o primeiro terço da competição para garantir que os atletas competiram juntos em vários jogos oficiais e dentro de um intervalo de três semanas, possibilitando que os atletas interajam tempo suficiente, e desenvolvam dinâmica nas equipas ao nível da coesão e da eficácia coletiva. A avaliação 2 (t_2) foi realizada no último terço da época desportiva, seguindo as mesmas orientações utilizados para a avaliação t_1 , com aproximadamente 20-22 semanas de intervalo entre elas.

A recolha dos dados relacionados com a Clima Motivacional e Coesão de grupo foi efetuada no treino (designado pelo investigador em conjunto com os treinadores de cada equipa). Quanto a eficácia coletiva, os dados foram recolhidos no dia do jogo, aproximadamente 45 minutos antes do começo do mesmo, sendo que, só os atletas convocados é que respondem a este instrumento. Nesta fase foi pedida a colaboração dos treinadores adjuntos, tendo sido instruídos pelo investigador sobre os procedimentos a utilizar a quando da administração dos questionários. Durante o período de tempo que os atletas estiverem a elaborar as suas respostas, foram sempre acompanhados pelo treinador adjunto.

4.4 Tratamento Estatísticos

O presente estudo será considerado como uma investigação descritivo-relacional. Será feita uma análise uni-variada de medidas de localização e tendência central (média), medidas de dispersão (desvio-padrão) e normalidade, recorrendo-se ao software SPSS-21.0 (Statistical Package for the Social Sciences).

Tendo em consideração o cumprimento dos critérios necessários para a realização de testes de hipóteses paramétricos, e tendo-se verificado que os dados não apresentam uma distribuição normal recorreu-se aos Teste Wilcoxon e Teste de Correlação de Spearman. O teste T de Wilcoxon substitui o teste t de Student para amostras emparelhadas, quando os dados são medidos em escala ordinal ou quando não seguem a distribuição normal. O teste T de Wilcoxon baseia-se nas posições (ranks) das diferenças entrapares (Maroco, 2014).

4.5 Apresentação dos resultados

Neste ponto apresentamos análise dos dados recolhidos ao longo do estudo, efetuada em função dos objetivos propostos. O objetivo deste estudo foi investigar a evolução da perceção do *Coesão de Grupo*, do *Clima Motivacional*, da *Eficácia Coletiva*, e *Perceção da Competência* ao longo da época desportiva.

Pela análise da assimetria e da curtose verificamos que os dados não apresentam uma distribuição normal. A tabela 1 resume as estatísticas descritivas para as dimensões do clima motivacional, coesão, eficácia coletiva e *Perceção da Competência* nos dois momentos de avaliação, e tendo como referencia o valor médio de resposta, observa-se que nas dimensões da eficácia coletiva a média é elevada (a dimensão persistência assume o valor mais baixo, $M=8,17$, $DP=1,29$). No entanto em todas as dimensões o desvio padrão também é relativamente elevado, podendo indicar alguma amplitude de resposta.

Ao nível da coesão o valor médio mais elevado observa-se na dimensão A IG-S ($M=7,72$; $DP=1,31$), e o valor mais baixo encontra-se na dimensão

IG-S ($M=6,69$; $DP=1,32$). No que respeita ao clima motivacional, verificamos que o clima motivacional orientado para o ego apresenta o valor de média abaixo do valor médio da escala de resposta, ($M=2,29$, $DP=0,63$); enquanto o clima motivacional orientado para a tarefa é mais elevado, ($M=3,93$; $DP=0,51$).

Por fim, a perceção de competência apresenta valor de media superiores ao valor de media das respostas ($M=3,64$; $DP=0,66$).

No momento de avaliação 2 e tendo novamente em conta o valor médio de resposta observa-se que nas dimensões da eficácia coletiva o valor médio mais elevado (a dimensão persistência continua assumir o valor mais baixo, $M=8,30$, $DP=1,37$). No entanto em todas as dimensões o desvio padrão também é relativamente elevado, podendo indicar alguma amplitude de resposta.

Ao nível da coesão a média mais elevada observa-se na dimensão A IG-S ($M=7,87$; $DP=1,26$), e o valor mais baixo encontra-se na dimensão IG-S ($M=6,51$; $DP=1,57$). No que respeita ao clima motivacional, verificamos que o clima motivacional orientado para o ego apresenta o valor de média superior do valor médio da escala de resposta, ($M=2,53$, $DP=0,82$); enquanto o clima motivacional orientado para a tarefa é mais elevado, ($M=4,09$; $DP=0,46$).

Por fim, a perceção de competência apresenta valor de media superiores ao valor de media das respostas ($M=3,66$; $DP=0,61$).

Tabela 1. Estatística descritiva para o clima motivacional, coesão, eficácia coletiva e Percepção da Competência

	Eficácia Coletiva					Coesão				Clima Motivacional		
	Hab.	Esf.	Pers.	Unidade	Prep.	IG-T	IG-S	AIG-T	AIG-S	Ego	Tarefa	P.C.
Avaliação1 (N=84)												
Média	8,55	8,41	8,17	8,38	8,59	7,13	6,79	7,31	7,72	2,29	3,93	3,64
Mediana	8,75	8,75	8,38	8,63	8,75	7,40	7,00	7,50	8,20	2,33	4,00	3,60
D. P.	1,24	1,47	1,29	1,18	1,26	1,37	1,32	1,45	1,31	,63	,51	,66
Assimetria	-,88	-1,08	-,72	-,56	-,91	-,64	-,23	-,95	-2,10	,19	-,90	-,84
Curtose	,23	1,70	-,01	-,25	,24	-,58	-,74	,95	6,58	-,22	,47	1,54
Avaliação2 (N=84)												
Média	8,59	8,51	8,30	8,59	8,58	7,05	6,51	6,95	7,87	2,53	4,09	3,66
Mediana	8,88	8,88	8,63	8,75	9,00	7,00	6,63	7,38	8,30	2,50	4,07	3,60
D. P.	1,36	1,41	1,37	1,09	1,28	1,29	1,57	1,89	1,26	,82	,46	,61
Assimetria	-1,07	-,74	-,91	-,66	-,66	-,07	-,19	-1,12	-1,59	,49	-,34	-,56
Curtose	,94	-,47	,47	,40	-,52	-,80	-,61	1,16	2,09	,09	,36	,83

Nota: Eficácia Coletiva é composta pelos fatores: Habilidade, Esforço, Persistência, Unidade e Preparação; Coesão de Grupo é composta pelos fatores: Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG-T), Integração no Grupo em Relação aos aspetos sociais (IG-S), Atração Individual para o grupo em Relação à Tarefa (AIG-T), Atração Individual para o grupo em Relação ao Social (AIG-S) ; Clima Motivacional Orientado para o Ego e Tarefa;

Na Tabela 2 observamos os resultados Teste de Wilcoxon utilizado para a análise das diferenças nos valores das dimensões da *Eficácia Coletiva, da Coesão de Grupo, do Clima Motivacional e da Percepção de Competência entre a avaliação 1 e a Avaliação 2*. Os resultados indicam-nos que quase todas as dimensões apresentam um aumento de valores médios da primeira para a segunda avaliação. Nas dimensões, Preparação (Eficácia Coletiva), IG-T, IG-S e AIG-T (Coesão de Grupo), observa-se um decréscimo de valores da Avaliação 1 para a Avaliação 2, tornando-as exceções ao que foi dito anteriormente. No entanto, e de acordo com os resultados da estatística de teste (Z), considera do o nível de significância ($p < 0.05$), podemos afirmar que apenas os resultados da dimensão do Clima Motivacional orientado para o Ego ($Z = -1,943^b$; $p = ,052$), e da dimensão Clima Motivacional orientado para a Tarefa ($Z = -1,937^b$; $p = ,053$), são estatisticamente significativos, sendo que em, ambas as dimensões os valores médios são significativamente maiores na Avaliação 2. Este facto leva-nos então a aceitar H_1 , que nos indicava a existência de diferenças significativas nas dimensões em estudo da avaliação 1 para a avaliação 2

Tabela 2. Teste de Wilcoxon, para as dimensões da Eficácia Coletiva, da Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Percepção de Competência

	Médias		Sig. (2-tailed)	Z
	Avaliação1	Avaliação2		
<i>Eficácia Coletiva</i>				
Habilidade	8,55	8,58	,30	-1,04 ^b
Esforço	8,41	8,50	,58	-,55 ^b
Persistência	8,17	8,30	,25	-1,15 ^b
Unidade	8,38	8,59	,35	-,93 ^b
Preparação	8,59	8,58	,99	-,01 ^c
<i>Coesão</i>				
IG-T	7,13	7,05	,51	-,66 ^c
IG-S	6,79	6,51	,14	-1,46 ^c
AIG-T	7,31	6,95	,18	-1,34 ^c
AIG-S	7,72	7,87	,19	-1,32 ^b
<i>Clima Motivacional</i>				
Ego	2,29	2,53	,05	-1,94 ^b
Tarefa	3,93	4,09	,05	-1,94 ^b
Percepção competência_	3,64	3,66	,25	-1,16 ^c

b. Based on positive ranks.

c. Based on negative ranks.

Nota: Eficácia Coletiva é composta pelos fatores: Habilidade, Esforço, Persistência, Unidade e Preparação; Coesão de Grupo é composta pelos fatores: Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG-T), Integração no Grupo em Relação aos aspetos sociais (IG-S), Atração Individual para o grupo em Relação à Tarefa (AIG-T), Atração Individual para o grupo em Relação ao Social (AIG-S) ; Clima Motivacional Orientado para o Ego e Tarefa;

Com o objetivo de comprovar as relações existentes entre as diferentes variáveis da investigação, decidiu-se levar a cabo uma análise de correlações bivariadas. Na Tabela 3 e 4, estão apresentadas as associações do teste de Correlação de Spearman, entre as dimensões relativamente à Avaliação 1 e Avaliação 2, respetivamente. Em termos gerais verificamos que em ambas as avaliações existem correlações entre as dimensões estudadas. Confirmando assim a hipótese H₂, que postulava que existia correlação significativas entre as dimensões Eficácia Coletiva, Coesão de Grupo, Clima Motivacional e Perceção de Competência na Avaliação1 e na Avaliação2.

Na avaliação 1 (tabela 3), o Clima Motivacional orientado para o Ego apresenta correlação significativamente negativa com todas as dimensões da Eficácia Coletiva (Habilidade $p=0,007$; Esforço $p=0,006$; Persistência $p=0,018$; Unidade $p=0,018$; Preparação $p=0,009$), com a IG-S ($p=0,036$) e com a Perceção de Competência ($p=0,003$). O Clima Motivacional orientado para a Tarefa demonstra uma correlação significativamente positiva com as dimensões da Eficácia Coletiva (Habilidade $p=0,049$; esforço $p=0,001$; Unidade $p=0,029$; Preparação $p=0,002$), exceto com a persistência. Apresenta ainda uma associação positiva com IG-T ($p=0,000$), IG-S ($p=0,003$), AIG-S ($p=0,025$). E Perceção de Competência ($p=0,000$). Entre as dimensões da Eficácia Coletiva e as dimensões da Coesão de grupo são encontradas correlações significativamente positivas. AIG-T correlaciona positivamente com a Habilidade ($p=0,028$), o Esforço ($p=0,022$), a Persistência ($p=0,018$) e a Preparação ($p=0,014$). Por outro lado, a Unidade ($p=0,003$) e a Preparação ($p=0,036$) correlacionam-se positivamente com AIG-S. No entanto, a IG-T apresenta índices de correlação mais elevados relativamente a todas as dimensões da Eficácia Coletiva (Habilidade $p=0,009$; Esforço $p=0,000$; Persistência $p=0,004$;

a Unidade $p= 0,000$; e a Preparação $p= 0,001$) enquanto IG-S não apresenta qualquer correlação significativa.

Assim sendo, confirma-se que na Avaliação 1 as hipóteses H_{2a}, H_{2b} e H_{2c} são estatisticamente comprovadas.

Tabela 3. Teste de Correlação de Spearman para as dimensões da Eficácia Coletiva, da Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Percepção de Competência na Avaliação 1

Avaliação1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-Habilidade	1,000											
2-Esforço	,644**	1,000										
3-Persistência	,680**	,699**	1,000									
4- Unidade	,508**	,661**	,641**	1,000								
5-Preparação	,682**	,833**	,624**	,674**	1,000							
6-IG-T	,283**	,423**	,313**	,465**	,367**	1,000						
7-IG-S	,088	,086	,147	,171	,115	,370**	1,000					
8-AIG-T	,240*	,250*	,258*	,089	,269*	,277*	,225*	1,000				
9-AIG-S	,097	,151	,154	,321**	,229*	,449**	,246*	,145	1,000			
10-Ego	-,291**	-,295**	-,257*	-,257*	-,283**	-,100	-,230*	-,016	-,203	1,000		
11-Tarefa	,215*	,369**	,176	,238*	,330**	,385**	,323**	,053	,245*	-,612**	1,000	
12-Percepção competência	,097	,134	,147	,158	,060	,134	,037	-,085	,118	-,317**	,374**	1,000

Nota: Eficácia Coletiva é composta pelos factores: Habilidade, Esforço, Persistência, Unidade e Preparação; Coesão de Grupo é composta pelos factores: Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG-T), Integração no Grupo em Relação aos aspetos sociais (IG-S), Atração Individual para o grupo em Relação à Tarefa (AIG-T), Atração Individual para o grupo em Relação ao Social (AIG-S) ; Clima Motivacional Orientado para o Ego e Tarefa;

Na avaliação 2, como podemos identificar na tabela 4, o Clima Motivacional orientado para o Ego apresenta uma associação negativa com as seguintes dimensões da coesão de grupo, IG-T ($p= 0,001$), IG-S ($p= 0,010$) e AIG-T ($p= 0,008$). O Clima Motivacional orientado para a Tarefa demonstra uma correlação positiva com as dimensões da Eficácia Coletiva, Habilidade ($p=0,016$), Esforço ($p= 0,005$), Persistência ($p= 0,003$), Unidade ($p= 0,022$) e Preparação ($p= 0,018$), bem como, com a Percepção de Competência ($p= 0,000$), notando-se que o valor de correlação com a ultima é elevado ($p< .01$). Entre as dimensões da eficácia colética e as dimensões da Coesão de grupo são encontradas varias correlações positivas, sendo que na avaliação2 as

correlações encontradas entre estas duas variáveis apresentam índices de correlação mais elevados. Assim sendo, IG-T correlaciona-se positivamente com a Habilidade ($p=0,001$), o Esforço ($p= 0,001$), a Persistência ($p= 0,009$), a Unidade ($p= 0,018$) e a Preparação ($p= 0,000$), IG-S relaciona-se unicamente com a Preparação ($p= 0,002$). Quanto a dimensão AGI-T esta apresenta associações positivas com a Habilidade ($p=0,001$), o Esforço ($p= 0,022$) e a Preparação ($p= 0,009$), por fim, AGI-S apresenta correlações positivas com todas as dimensões da eficácia coletiva (Habilidade $p=0,000$; Esforço $p= 0,002$; Persistência $p= 0,001$; Unidade $p= 0,001$; Preparação $p= 0,000$) Nesta avaliação, os índices de correlação mais elevados correspondem a dimensão Preparação relativamente a IG-T e a AGI-S e a Habilidade relativamente a AGI-S ($p < .01$). Verifica-se ainda que a Perceção de Competência, na avaliação2 apresenta correlações positivas com a Habilidade ($p=0,024$), o Esforço ($p= 0,042$), a Persistência ($p= 0,009$), a Unidade ($p= 0,015$), a Preparação ($p= 0,032$) e com AGI-S ($p= 0,024$).

Assim sendo, confirma-se que na Avaliação 2 as hipóteses H_{2a} , H_{2b} e H_{2c} são estatisticamente comprovadas.

Tabela 4. Teste de Correlação de Spearman para as dimensões da Eficácia Coletiva, da Coesão de grupo, do Clima Motivacional e da Perceção de Competência na Avaliação 2

Avaliação2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-Habilidade	1,000											
2-Esforço	,757**	1,000										
3-Persistência	,609**	,749**	1,000									
4- Unidade	,608**	,654**	,691**	1,000								
5-Preparação	,836**	,831**	,664**	,667**	1,000							
6-IG-T	,346**	,354**	,286**	,260*	,471**	1,000						
7-IG-S	,210	,142	,189	,175	,332**	,526**	1,000					
8-AIG-T	,363**	,250*	,179	,201	,285**	,381**	,268*	1,000				
9-AIG-S	,475**	,328**	,357**	,362**	,455**	,395**	,422**	,404**	1,000			
10-Ego	,013	-,097	-,078	-,076	-,180	-,358**	-,279*	-,286**	-,182	1,000		
11-Tarefa	,262*	,301**	,325**	,250*	,258*	,205	,029	,074	,161	-,220*	1,000	
12-Perceção competência	,247*	,222*	,282**	,264*	,235*	,103	-,036	,108	,246*	-,177	,470**	1,000

Nota: Eficácia Coletiva é composta pelos factores: Habilidade, Esforço, Persistência, Unidade e Preparação; Coesão de Grupo é composta pelos factores: Integração no Grupo em relação à Tarefa (IG-T), Integração no Grupo em Relação aos aspetos sociais (IG-S), Atração Individual para o grupo em Relação à Tarefa (AIG-T), Atração Individual para o grupo em Relação ao Social (AIG-S) ; Clima Motivacional Orientado para o Ego e Tarefa

5. Discussão dos Resultados

O principal objetivo do estudo foi examinar a evolução da Coesão de Grupo, do Clima Motivacional, da Eficácia Coletiva, e da Percepção da Competência ao longo da época desportiva. Neste sentido, discutiram-se os resultados encontrados a partir das hipóteses postuladas para este estudo, nas quais se pronunciava, a existência de diferenças significativas nas variáveis em estudo entre a Avaliação1 e a Avaliação2 e a presença de correlação significativas entre as dimensões Eficácia Coletiva, Ambiente de Grupo, Clima Motivacional e Percepção de Competência nos dois momentos de avaliação.

A primeira hipótese propõe que existem diferenças significativas nas dimensões Eficácia Coletiva, Coesão de Grupo, Clima Motivacional e Percepção de Competência entre a Avaliação1 e a Avaliação2. Assim sendo, segundo análise dos resultados obtidos e no teste t de Wilcoxon, pode-se afirmar que as dimensões do clima motivacional apresentaram índices mais elevados e significativos da avaliação 1 para a avaliação 2. Esta situação poderá ter acontecido devido ao facto de ao longo de uma época desportiva os treinadores e atletas desenvolvem relações interpessoais que ajudam na construção do clima motivacional. Verificamos também que todas as dimensões em estudo apresentaram valor mais elevados na avaliação 2, apesar se so o clima motivacional ser estatisticamente significativo. Apesar de os resultados obtidos não serem estatisticamente significativos, as dimensões, Preparação, IG-S e AIG-T foram as únicas que apresentaram um decréscimo ao longo da época. Resultados semelhantes foram encontrados por outros autores em desportos como andebol (Heuze et al., 2007) e basquetebol (Heuze et al., 2006), nestes estudos observaram que todos os fatores da coesão diminuíram os seus níveis como a proximidade do fim da temporada. Estes resultados apontaram para a confirmação da hipótese1 que afirmava que existiam diferenças significativas nas dimensões Eficácia Coletiva, Coesão de Grupo, Clima Motivacional e Percepção de Competência entre a Avaliação1 e a Avaliação2.

Vários são os autores que têm sublinhado a importância do papel dos treinadores no desenvolvimento e percepção da coesão e eficácia coletiva nos

grupos em que trabalham (e.g., Carron & Hausenblas, 1998; Zaccaro et al., 1995). No nosso estudo verificamos que em ambos os momentos de avaliação, que correspondem a tempos diferentes na época desportiva (início e fim), o clima motivacional orientado para o ego, no qual os atletas tendem a demonstrar competência superior aos outros, ou seja, tem tendência a sentirem-se bem-sucedidos e competentes, quando são melhores que os outros (julgamento com base em critérios normativos), está associado negativamente com a eficácia coletiva, a IG-S e a Perceção de Competência, tal como encontrado pelos autores Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault, e Thomas (2006). Os valores negativos apresentados no início da época, nestas dimensões pode estar relacionado com a construção das dinâmicas do grupo, visto que quando se trabalha por comparação social pode torna mais difícil o desenvolvimento da eficácia coletiva, a crença na competências do grupo como um todo em torno de uma tarefa, pois existe a tendência para a competitividade dentro do próprio grupo, sendo também difícil criar sentimentos de semelhança e proximidade. Esta comparação social influencia negativamente ainda a forma como percebem a competência pessoal, visto que estão focados no outro e não neles próprios. Verificamos também que o clima motivacional orientado para o ego é significativamente maior na Avaliação 2 quando comparado com a Avaliação 1, indicando que com a aproximação do término do campeonato os atletas tendem a sentir-se mais competentes por comparação com os outros, não existindo na Avaliação 2 associação com a eficácia coletiva, ou seja com a crença de competência coletiva partilha pelo grupo. No entanto, surgem na Avaliação 2 relações negativas com todas as dimensões da coesão exceto com AIG-S, com a coesão do grupo já formada a orientação para o ego vem nesta fase influenciar negativamente aquilo que foi construído ao logo da época.

Contrariamente, o clima motivacional orientado para a tarefa apresentou correlações positivas, sendo que na Avaliação 1 relacionou-se com as dimensões da eficácia coletiva (exceto com a persistência, ou seja, trabalhar sob pressão, persistir quando os obstáculos estão presentes, o facto de estarmos no início da época pode ter levado a que esta dimensão ainda não se encontrasse bem desenvolvida), IG-T, IG-S e a percepção de competência. Relativamente a Avaliação 2, esta dimensão apresenta-se relacionada positivamente com a

eficácia coletiva e por fim, com a percepção de competência. Climas motivacionais orientados para a tarefa proporcionados pelo treinador enfatizam a percepção de competência julgada por critérios autorreferenciados, ou seja, as exigências da tarefa, a melhoria do seu nível técnico, o esforço empregue, originam sentimentos de sucesso estando assim positivamente associados. Estes resultados vão de encontro aos resultados do estudo de Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault, e Thomas (2006), que demonstraram que um clima orientado para tarefa apresenta-se relacionado positivamente com as percepções de IG-T e com a eficácia coletiva enquanto, um clima orientado para o ego envolvendo estava negativamente ligado as percepções de coesão social (ATG-S e GI-S) e GI-T. Boyd, Kim, Ensari e Yin (2014), num estudo com atletas universitários do sexo masculino, sublinham a natureza benéfica clima motivacional orientado para tarefa, no que diz respeito à formação e desenvolvimento da coesão, tanto para dimensões ligadas como as dimensões relacionados com o aspeto social. Estes autores verificam ainda que, a percepção de um clima orientado para a tarefa previu de forma positiva, AIG-T, e revelaram que com um clima orientado para ego acontece o contrário, ou seja este previu negativamente AIG-T. Outras análises deste estudo indicaram que a percepção de um clima orientado para a tarefa também predisseram significativamente AIG-S E IG-T. Ainda sobre o clima motivacional, Jaakkola, Wang, Soini, e Liukkonen (2015), realizaram uma investigação onde tinham como um dos objetivos perceber o clima motivacional em relação ao divertimento nas aulas de educação física. Este estudo conclui que clima orientado para a tarefa é o fator mais importante relacionado com a satisfação perante as aulas de educação física, sugerindo assim, que os professores devem enfatizar o esforço, o próprio desenvolvimento, aprendizagem e cooperação de forma promover nos alunos um envolvimento positivo e satisfatório durante as aulas. Por outro lado, Mark, Eryn, Blair, Svenja Mark W. e Todd (2013) concluíram através da sua investigação que as percepções de um clima motivacional orientando para a tarefa são positivamente relacionadas com a percepção de coesão, independentemente de como os atletas percebem o seu prazer pelo desporto. Também Magyar et al. (2004) estudou estas temáticas demonstrando que um clima orientado para tarefa estava positivamente ligado a percepções de eficácia coletiva. Em relação ao clima motivacional e eficácia coletiva Leo et al. (2011) constataram que clima

orientado para tarefa prever positivamente eficácia coletiva. Da mesma forma, Heuze, Sarrazin, et al. (2006), encontraram uma relação positiva e significativa entre o clima motivacional envolvendo a tarefa, a coesão e a eficácia coletiva.

Relativamente a relação entre a relação entre a coesão de grupo e a eficácia coletiva, verifica-se que existem correlações positivas entre as dimensões das duas variáveis tanto na Avaliação 1 como na Avaliação 2, no entanto, nem todas obtêm valores ótimos de correlação. Na Avaliação 1, as dimensões que estão relacionadas com a coesão na tarefa, AIG-T e IG-T, apresentam associações com todas as dimensões da eficácia coletiva, a única exceção encontrada diz respeito a AIG-T e a Unidade que não apresentam correlação entre si. Fora as dimensões anteriormente descritas, ainda na Avaliação 1 apurasse a existência de correlações ente AIG-S com as seguintes dimensões da eficácia coletiva, Unidade e Preparação.

Da Avaliação 1 para a Avaliação 2, o valor de correlação aumenta, no que diz respeito a AIG-S comparativamente com todas as dimensões da eficácia coletiva. Quanto a AIG-T verifica-se associações com Habilidade, o esforço e a Preparação. Esta dimensão perde a correlação com a persistência da Avaliação 1 para a Avaliação 2. IG-T, reflete a percepção individual que cada membro tem em relação ao grupo como um todo, tendo em conta as tarefas, esta dimensão continua na Avaliação 2 a associada a todas as dimensões da eficácia coletiva, que numa definição geral, entende-se como as crenças partilhadas pelo grupo nas suas capacidades para organizar e executar as tarefas e atingir objetivos. Comparando os dois momentos, existe uma correlação que só surge na Avaliação 2, IG-S com a dimensão Preparação. Sabendo que IG-S diz respeito, a integração no grupo em relação aos aspetos sociais, e a preparação está relacionada com o facto de se sentirem habilitados a todos a todos níveis, este aparecimento somente na Avaliação 2 pode estar envolvido com o envolvimento que o grupo tem ao longo do época e com as relações mais fortalecidas os atletas sentem se mais aptos. No nosso estudo, tal como noutras investigações levadas a cabo por alguns autores, (Kozub e McDonnell, 2000; Paskevich et al., 1999 & Heuze et al. 2006) verifica-se que as dimensões da coesão relacionadas com a tarefa a (IG-T e AIG-T) foram melhores preditores de eficácia coletiva que

as dimensões sociais (IG-s e AIG-s), porém também observaram que a dimensão social da coesão não aumenta significativamente quando relacionada com a eficácia coletiva. Também Ramzaninezhad, Keshtan, Shahamat, e Kordshooli (2009), apoiaram esta ideia do que as dimensões ligadas a tarefa tem valor mais positivos e significativos relativamente a eficácia coletiva, concluindo no seu estudo que percepção que o atleta tem sobre as capacidades de desempenho grupo é afetada pela proximidade e tendência a ficar juntos, e similaridade dentro da equipe que faz com que funcionem como um todo em torno de uma tarefa. O estudo levado a cabo por Damato, Grove e Eklund (2011) com jogadores de futebol, demonstra que com altos níveis de eficácia coletiva foram também obtidos altos níveis de coesão para a tarefa, bem como, de climas motivacionais orientados para a tarefa. González, Leo, Sánchez, Amado, 2 García-Calvo, T. (2013) demonstram também a existência de uma relação significativa e positiva formada entre a coesão e eficácia coletiva.

No que diz respeito a percepção de competência, esta só apresenta correlações positivas com todas as dimensões da eficácia coletiva e com AGI-S, na Avaliação 2. Este facto pode estar interligado com os momentos escolhidos para preenchimentos dos instrumentos, visto que no início da época as variáveis coesão de grupo e eficácia coletiva ainda estão em fase de construção o que faz com que as crenças que levam a criação de uma percepção significativa de competência ainda não estejam bem solidificadas.

A relação demonstrada entre as diferentes variáveis das dinâmicas grupais, confirmam as hipóteses H2a, H2b e H2c, que afirmavam que a existência de correlações significativas entre coesão de grupo, o clima motivacional, a eficácia coletiva e a percepção de competência.

As limitações deste estudo estendem-se ao número de participantes que poderia ter sido utilizado, visto que a amostra seria maior mas as condições de aplicação dos instrumentos não foram as melhores, porque apesar da formação dada aos treinadores e adjuntos a forma como abordaram os atletas fez com que muitos não preenchessem todos os questionários.

No entanto, podemos concluir que de uma forma geral todas as hipóteses em estudo ficaram comprovadas, demonstrando que ao longo da época as equipas vão construindo as suas dinâmicas, e variáveis como, o clima motivacional, a coesão de grupo, a eficácia coletiva e a perceção de competência vão se modificando juntamente com a evolução da equipa ao longo da época.

6. Referências bibliográficas

- Ames, C. (1992). Classrooms: goals, structure, and student motivation *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.
- Balaguer, I., Castillo, I., Duda, J. L. (2003). Interrelaciones entre el clima motivacional y la cohesión en futbolistas cadetes. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 2(2), 243-258.
- Balaguer, I., Castillo, I., Moreno, Y., Garrigues, V., y Soriano, L. (2004). El clima motivacional y la cohesión en equipos de fútbol. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1), 152-156.
- Bandura, A. (2006). Guide for creating self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Ed.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency, *Journal of Applied Sport Psychology*, v. 2, p. 128-163.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Beauchamp, M. R. (2007). Efficacy beliefs within relational and group contexts in sport. En S. Jowett and D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 181-193). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Biddle, S., Cury, F., Goudas, M., Sarrazin, P., Famose, J. P., & Durand, M. (1995). Development of scales to measure perceived physical education class climate: A cross-national project. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 341–358.
- Boixadós, M., Cruz, J., Torregrosa, M., & Valiente, L. (2004). Relationship among motivational climate, satisfaction, perceived ability and fair play attitudes in young soccer players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16, 301-317.

- Boyd, M., Kim, M.-S., Ensari, N., e Yin, Z. (2014). Perceived motivational team climate in relation to task and social cohesion among male college athletes. *Journal of Applied Social Psychology, 44*(2), 115-123. doi: 10.1111/jasp.12210
- Caetano, A., & Januário, C. (2009). Motivação, teoria das metas discentes e competência percebida. *Pensar a Prática, 12*(2).
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. In J. Duda (Ed.), *Advances in Sport and Exercises Psychology Measurement* (pp. 213-226): Fitness Information Technology.
- Carron, A. V. Ball, J. R. (1977). Cause-effect characteristics of cohesiveness and participation motivation in intercollegiate hockey. *International Review of Sport Sociology, 12*, 49–60.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology, 7*, 244–266.
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences, 20*(2), 119 - 126. doi: 10.1080/026404102317200828
- Carron, A. V., Hausenblas, H., & Eys, M. (2005). *Group Dynamics in Sport* (3 ed.). Morgantown: Fitness Information Technology.
- Cervelló, E., Santos Rosa, F. J., Calvo, T. G., Jiménez, R., & Iglesias, D. (2007). Young Tennis Players' Competitive Task Involvement and Performance: The Role of Goal Orientations, Contextual Motivational Climate, And Coach-Initiated Motivational Climate. *Journal of Applied Sport Psychology, 19*(3), 304-321. doi: 10.1080/10413200701329134
- Cervelló, E., Santos-Rosa F. J., García Calvo, T., Jiménez, R., & Iglesias D. (2007). Young tennis players' competitive task involvement and performance: the role of goal orientations, contextual motivational climate, and coach-initiated motivational climate. *Journal of Applied Sport Psychology, 19*, 304-321.
- Cervelló, E., Escarti, A., & Guzman, J. F. (2007). Youth sport dropout from the achievement goal theory. *Psicothema, 19*, 65-71

- Chase, M. A., Lirgg, C., & Feltz, D. L. (1997). Do Coaches' Efficacy Expectations for Their Teams Predict Team Performance? *The Sport Psychologist*, 11, 8-23.
- Damato, G., Heard, P., Grove, J. R., y Eklund, R. C. (2011). Multivariate relationships among efficacy, cohesion, self-talk and motivational climate in elite sport. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2, 6-26.
- Duda, J. L., & Whitehead, J. (1998). Measurement of goal perspectives in the physical domain. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 21-48). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Enquiry*, 11, 227-268.
- Ede, A., Hwan, S., e Feltz, D. L. (2011). Current directions in self-efficacy research in sport. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 6(2), 181-202.
- Fonseca, A. M., & Brito, A. D. P. (2001). Propriedades psicométricas da versão portuguesa do Intrinsic Motivation Inventory (IMI) em contextos de actividade física e desportiva. *Análise Psicológica*, 19(1), 59-76.
- González-Ponce, I., Leo, F. M., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., & García-Calvo, T. (2013). Análisis de los procesos grupales en función del género en un contexto deportivo semiprofesional. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13(2), 45-52.
- Heuzé, J. P., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy, and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 24, 59-68.
- Heuzé, J. P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J. P. (2006). The Relationships of Perceived Motivational Climate to Cohesion and Collective Efficacy in Elite Female Teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-218. doi: 10.1080/10413200600830273
- Heuzé, J.P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J.P. (2006). The relationships of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-218.

- Iturbide, L.M., Elosua, P., & Yanes, F. (2010). Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ). *Psicothema*, 22(3), 482-488.
- Jaakkola, T., Wang, C. K. J., Soini, M., e Liukkonen, J. (2015). Students' Perceptions of Motivational Climate and Enjoyment in Finnish Physical Education: A Latent Profile Analysis. *Journal of Sports Science & Medicine*, 14(3), 477-483.
- Kozub, S. A., & McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
- Landers, D. M., Lüschen, G. (1974). Team performance outcome and cohesiveness of competitive coaching groups. *International Review of Sport Sociology*, 9, 57-69.
- Laranjeira, C. A. (2008). Tradução e validação portuguesa do revised life orientation test (LOT-R). *Universitas Psychologica*, 7(2) 469-476.
- Leo, F. M., Sanchez, P. A., Sanchez, D., Amado, D., & Calvo, T. G. (2009). Influence of the Motivational Climate Created by Coach in the Sport Commitment in Youth Basketball Players. *Revista de Psicología del Deporte*, 18(Suppl), 375-378.
- Leo, F.M.; Sánchez-Miguel, P.A.; Sánchez-Oliva, D.; Amado, D. y García-Calvo, T. (2013). Analysis of the group process and the performance in semiprofessional soccer. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. 1577-0354.
- Leo, F.M.; Sánchez-Miguel, P.A.; Sánchez-Oliva, D.; Amado, D.; García-Calvo, T. (2011). *Análisis del clima motivacional como antecedente de la eficacia colectiva en futbolistas semiprofesionales*. *Revista de Psicología del Deporte* 2011. Vol. 21, núm. 1, pp. 159-162
- Leo, F.M.; Sánchez-Miguel, P.A.; Sánchez-Oliva, D.; Amado, D.; García-Calvo, T. (2011). Incidencia de la cooperación, la cohesión y la eficacia colectiva en el rendimiento en equipos de fútbol. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 26(7), 341-354.

- Magyar, T. M., Feltz, D. L., & Simpson, I. P. (2004). Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26(1), 136-153.
- Mark A. Eys , Eryn Jewitt , M. Blair Evans , Svenja Wolf , Mark W. Bruner & Todd M. Loughhead (2013) Coach-Initiated Motivational Climate and Cohesion in Youth Sport, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 84:3, 373-383, DOI: 10.1080/02701367.2013.814909
- Maroco, J. (2014). *Análise Estatística: Com o SPSS Statistics* (6ª ed.). Lisboa: ReportNumber. ISBN 978-989-96763-4-3
- Martens, R., & Peterson, J. A. (1971). Group Cohesiveness as a Determinant of Success and Member Satisfaction in Team Performance. *International Review of Sport Sociology*, 6 49 - 61.
- Martínez, J. R., Guillén, F., & Feltz, D. (2011). Psychometric properties of the Spanish version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Psicothema*, 23(3), 503-509.
- McAuley, E., Duncan, T., & Tammem, V. V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58
- Montero, I. & León, O. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 3, 847-862
- Moreno Murcia, J. A., Cervello Gimeno, E., & González-Cutre, D. (2010). The achievement goal and self-determination theories as predictors of dispositional flow in young athletes. *anales de psicología*, 26(2), 390-399.
- Murcia, J. A. M., Gimeno, E. C., & González-Cutre, D. (2010). The achievement goal and self-determination theories as predictors of dispositional flow in young athletes. *Anales de psicología*, 26(2), 390-399.
- Newton, M. L., Duda J. L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18, 275-290.

- Nicholls, J. G. (1984). Achievement-Motivation - Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance. *Psychological Review*, 91(3), 328-346. Doi 10.1037/0033-295x.91.3.328
- Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Harvard University Press.
- Nicholls, J. G. (1992). The general and the specific in the development and expression of achievement motivation. *Motivation in sport and exercise*, 31-56. Champaign Illinois: human kinetics.
- Ntoumanis, N., & Biddle, S. J. (1999). A review of motivational climate in physical activity. *Journal of Sports Sciences*, 17(8), 643-665.
- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D., & Widmeyer, W. N. (1999). Relationship between collective efficacy and cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3, 210-222.
- Ramzaninezhad, R., Keshtan, M. H., Shahamat, M. D., & Kordshooli, S. S. (2009). The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. *Braz J Biomotr*, 3(1), 31-39.
- Roberts, G., Treasure, D., & Conroy, D. (2007). Understanding the dynamics of motivation in sport and physical activity. In G. Tenenbaum & R. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology*
- Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., Schmidt, G. W., & Keeler, B. (1993). The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 16-38.
- Short S. E., Sullivan, P. e Deborah L. Feltz (2005): Development and Preliminary Validation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9:3, 181-202 doi:10.1207/s15327841mpee0903_3
- Smith, S. L., Fry, M. D., Ethington, C. A., & Li, Y. (2005). The effect of female athletes' perceptions of their coaches' behaviors on their perceptions of the motivational climate. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17(2), 170-177.

- Smith, R. E., Cumming, S. P., e Smoll, F. L. (2008). Development and validation of the Motivational Climate Scale for Youth Sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1), 116-136. doi: Doi 10.1080/10413200701790558
- Valentini, N. C. (2002). A influência de uma intervenção motora no desempenho motor e na percepção de competência de crianças com atrasos motores. *Revista Paulista de Educação Física*, 16(1), 61-75.
- Valentini, N. C. (2002). Percepções de competência e desenvolvimento motor de meninos e meninas: um estudo transversal. *Movimento*. Vol. 8, n. 2 (maio/ago. 2002), p. 51-62.
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., e Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation and adjustment: Theory, research and application* (pp. 305-328). New York: Plenum, Press

