



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Juliana Patrícia Ribeiro da Silva

**Sucesso e processos coletivos em
equipas desportivas: Exploração de
fatores psicológicos interpessoais e
coletivos associados no futebol**

outubro de 2014



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Juliana Patrícia Ribeiro da Silva

Sucesso e processos coletivos em equipas desportivas: Exploração de fatores psicológicos interpessoais e coletivos associados no futebol

Dissertação de Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

Área de Especialização em Psicologia das Organizações e Desporto

Trabalho realizado sob a orientação do

Professor Doutor José Cruz

outubro de 2014

DECLARAÇÃO

Nome

Juliana Patrícia Ribeiro da Silva

Endereço eletrónico

A59020@alunos.uminho.pt

Número do Bilhete de Identidade

13893493

Título dissertação

Sucesso e processos coletivos em equipas desportivas: Exploração de fatores psicológicos interpessoais e coletivos associados no futebol

Orientador

Professor Doutor José Cruz, Escola de Psicologia, Universidade do Minho

Ano de conclusão

2014

Designação do Mestrado

Mestrado Integrado em Psicologia

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE

Universidade do Minho, 17 de outubro de 2014

Assinatura

Índice

| | |
|----------------------|----|
| Agradecimentos | 4 |
| Resumo | 5 |
| Abstract..... | 6 |
| Introdução | 7 |
| Metodologia | 13 |
| Amostra | 13 |
| Instrumentos | 13 |
| Procedimentos | 16 |
| Resultados | 17 |
| Discussão | 21 |
| Referência..... | 23 |

Agradecimentos

Ao Professor Doutor José Cruz por me ter acompanhado nesta caminhada académica e por testar constantemente a minha regulação emocional mas acima de tudo por me ter inculcido esta paixão pela “psicologia do desporto”.

Aos meus pais por estarem cá 24 horas por dias disponíveis para me ajudarem e me ampararem a queda. Obrigada pela exigência que inculcaram em mim e fazerem de mim a pessoa que sou. Agradeço o orgulho com que respiram sempre que falam de mim.

À tia Lurdes por ser um exemplo de luta contra adversidades e por me tratar como uma filha. Agradeço-lhe de coração as horas que passa a ouvir-me e a fazer-me companhia nos sorrisos e nas lágrimas.

Ao Zé pelo apoio e incentivo diário mesmo estando a milhas de distância. Obrigada por me fazeres acreditar naquilo que eu diria ser impossível.

À Manuela por me ter acompanhado e ajudado imenso nesta fase final da minha vida académica, sem ela isto não seria possível.

Às verdadeiras, à Soraia por ter sido a minha única e insubstituível parceira nestes 5 anos de luta diária a cada aula, pela ajuda mútua para ultrapassarmos as adversidades bem como a vontade de fugir da faculdade e à Luísa por estar nos melhores e nos piores momentos da minha vida porque apesar da distância tem sempre horas para me ouvir e aconselhar.

Ao Paulo por me dar os melhores conselhos, por ouvir as minhas pancadas e me fazer rir quando a vontade era chorar, durante todo este ano académico .

Por fim, quero agradecer aos clubes que participaram neste estudo, sem eles nada desta investigação seria possível.

Sucesso e processos coletivos em equipas desportivas: Exploração de fatores psicológicos interpessoais e coletivos associados no futebol

Resumo

Em alta competição a maioria dos atletas e equipas têm capacidades técnicas e físicas semelhantes, o que acaba por as distinguir em termos de sucesso parece ser a capacidade de trabalhar em grupo, as suas relações interpessoais e as percepções pessoais de eficácia. Por conseguinte, e tendo por base modelos teóricos o presente estudo pretende, numa vertente exploratória, analisar as principais associações entre as variáveis em estudo, assim como explorar preditores significativos e discriminantes de variáveis-chave. Desta forma, junto a uma amostra de conveniência constituída por jovens atletas praticantes de futebol, referentes a vários escalões competitivos, num total de 125 atletas, foi administrado um protocolo de avaliação de processos e dinâmicas coletivas e individuais. De uma forma geral, os resultados obtidos parecem comprovar estudos anteriores na mesma área de investigação. Um primeiro dado significativo obtido corresponde a uma forte relação entre as percepções de eficácia coletiva e individual, como já foi comprovada em estudos anteriores. Salienta-se ainda a relação treinador-atleta na coesão e na perceção de eficácia coletiva.

Palavras-chave: autoeficácia, eficácia coletiva, orientação coletiva, relação treinador-atleta, satisfação.

Success and collective processes in sport teams: Exploration of psychological
interpersonal and collective processes in soccer

Abstract

In high competition most athletes and teams have similar technical and physical capabilities, and what will end up to make the distinction in terms of success appears to be the ability to work in group, their interpersonal relationships and their personal perceptions of effectiveness. This way and being based in theoretical models the present study intends to, in an exploratory way, analyse the main associations between the variables under study, as well as explore significant predictors and discriminating key variables. This way, along with a convenience sample which consists of young athletes practicing football, referring to various competitive levels, in a total of 125 athletes, it has been administered an evaluation protocol of collective and individual processes and dynamics. Generally speaking, the results seem to prove previous studies in the same area of research. A first meaningful data obtained corresponds to a strong relationship between perceptions of collective and individual effectiveness, as it has already been proven in previous studies. It is important to point out the coach-athlete relationship on cohesion and in the perception of collective effectiveness.

Keywords: self-effectiveness, collective effectiveness, collective orientation, coach-athlete relationship, satisfaction.

Introdução

Em alta competição a maioria dos atletas e equipas têm capacidades técnicas e físicas semelhantes, o que acaba por as distinguir em termos de sucesso parece ser a capacidade de trabalho, a capacidade de trabalhar em grupo, as suas relações, a coesão que existe entre atletas e o treinador, a determinação, a união e a confiança que demonstram.

Em desportos como o futebol, que é um desporto coletivo, existem várias variantes a ter em conta para se obter um bom rendimento. Desta forma, estamos perante um fenómeno complexo que permite que se investigue acerca dos mais diversos temas envolvidos e da sua relação.

De acordo com Carron e Hausenblas (1998) uma equipa desportiva, caracteriza-se por possuir uma identidade coletiva (com elementos que os unificam, e os tornem diferentes dos outros) estabelecendo objetivos e metas comuns, por exibirem padrões estruturados de interação, interdependência pessoal, atração interpessoal recíproca e por se considerarem eles próprios, um grupo.

O conceito de eficácia no contexto desportivo tem sido bastante estudado nas últimas décadas. Os primeiros estudos sobre as crenças de autoeficácia foram realizados por Bandura (1977), tendo este postulado a Teoria da Autoeficácia que tem por base a Teoria Social Cognitiva. Esta última conceitualiza os sujeitos como agentes proativos na regulação das suas emoções, cognições, motivações e ações através da previsão, autorreflexão e autorregulação. Desta forma, os sujeitos passam de reatores passivos ao seu ambiente para agentes que podem influenciar o seu próprio funcionamento (Bandura, 2001). A Teoria Social Cognitiva tem ainda em conta uma rede de estruturas causais que dependem dos comportamentos do sujeito como agente (e.g.: esforço, persistência), de fatores pessoais (e.g.: conhecimento, crenças e autoeficácia) e das condições ambientais (e.g.: interação com os outros) (Feltz, Short & Sullivan, 2008).

A Teoria da Autoeficácia aborda o papel das crenças de autoreferência, como o papel de agente do indivíduo, que determina o comportamento dirigido ao objetivo. Bandura (1997), refere-se à autoeficácia como um mecanismo cognitivo comum que medeia a relação entre a informação de autoavaliação selecionada e os padrões comportamentais, motivação, reações emocionais e comportamento subsequentes.

A autoeficácia é definida como “crenças que cada um tem na capacidade de organizar e executar determinados cursos de ação necessários para gerar realizações” (Bandura, 1997, p.3). Desta forma, as crenças de autoeficácia dizem respeito ao que se pensa que se pode fazer com uma capacidade e não se se tem, ou não, essa capacidade. De acordo com a teoria

desenvolvida por Bandura, os sentimentos de autoeficácia têm quatro fontes principais de informação: realizações pessoais, experiências vicariantes, persuasão verbal, e estados fisiológicos e emocionais.

O valor exequível da autoeficácia consiste na sua capacidade para influenciar o comportamento. Perante competências apropriadas e incentivos adequados, as expectativas de eficácia são o maior determinante da quantidade de esforço que despendem e do tempo que persistirão no esforço.

O grau de motivação, por sua vez, pode ser determinado pelos julgamentos de autoeficácia, pois é em função destes que a pessoa tem um incentivo para agir e atribui uma direção às suas ações, dado que antecipa mentalmente como pode atingir um determinado resultado (Bzuneck, 2009). No contexto desportivo, um atleta motiva-se a envolver-se nas atividades, caso acredite que, com os seus conhecimentos e capacidades, poderá aprender novas capacidades, melhorar as existentes e adquirir novos conhecimentos. Desta forma, o atleta irá envolver-se em atividades que prevê que poderão ser executadas por ele e abandonará outras que pensa que não conseguirá executar. Os julgamentos de autoeficácia atuam, assim, como mediadores entre as aptidões, conhecimentos e capacidades e o próprio desempenho (Bzuneck, 2009).

Para que se possa compreender ainda melhor a autoeficácia de um atleta é importante ter em consideração outro conceito: a autoconfiança. A autoconfiança está relacionada com as crenças de uma pessoa de que pode realizar com sucesso um determinado comportamento desejado (Weinberg & Gould, 2001). Vealey (1986) refere que a autoconfiança surge quer como um traço, quer como um estado. A autoconfiança é um traço na medida em que surge como uma crença ou grau de certeza do sujeito relativamente à sua capacidade de ser bem sucedido; é um estado quando num determinado momento o sujeito acredita ter capacidade de ser bem sucedido.

Paralelamente, Bandura (1995) salientou a importância de um outro conceito, a eficácia coletiva que se refere à confiança da equipa em realizar com eficácia tarefas coletivas. Isto é, equipas que acreditam nas suas capacidades conjuntas para ultrapassarem barreiras com sucesso têm elevado nível de eficácia coletiva (Jowett, Shanmugam, & Caccoulis, 2012). Estudos realizados (Feltz, Short, & Sullivan, 2008) referem que a eficácia coletiva é importante para as equipas dado que os resultados comportamentais (performance), cognitivos (tomada de decisão) e afetivos (satisfação) estão dependentes da forma como os membros da equipa coletivamente comunicam e interagem entre si (Jowett et al. 2012). Acerca das origens da eficácia coletiva, Bandura (1997, p. 478) esclarece que: “a autoeficácia

e a eficácia coletiva diferem nos agentes mas que ambas as crenças de eficácia têm fontes similares bem como operam através de processos semelhantes”.

Bandura (2001), no estudo que realizou, concluiu que os grupos desenvolvem níveis coletivos de eficácia que influenciam o nível de desempenho na concretização de diversas tarefas. De acordo com os resultados do estudo realizado (Bandura, 2001), um sentido elevado de eficácia coletiva, gera uma maior aspiração e motivação para o sucesso, para as realizações e para vencer obstáculos. Num estudo de Watson (2001 *cit in* Magyar, Feltz & Simpson, 2004) verificou-se que as percepções de eficácia coletiva das equipas eram consistentes ao longo da época mas existiam diferentes determinantes em diferentes períodos da temporada; isto é, a autoeficácia e a percepção de otimismo prediziam a eficácia coletiva no início da época enquanto que desempenhos recentes e percepções de qualidade de liderança prediziam a eficácia coletiva no fim da época. Ao nível da equipa, o que prediz o nível de eficácia coletiva no início da época é a confiança na liderança, e no final da época é o desempenho.

Para que se entenda que qualquer tentativa de descrever, explicar e controlar o comportamento de um grupo no contexto desportivo, tem que resultar da compreensão da coesão do grupo (Carron, 1982). Carron (1982, p.124) define coesão como “(...) um processo dinâmico que se reflete na tendência de um grupo unir-se e permanecer unido na busca das suas metas e objetivos”. Para o autor (Carron, 1982) existem quatro fatores importantes que afetam o desenvolvimento da coesão em situações desportivas: os fatores ambientais, encontram-se relacionados com forças normativas que mantêm um grupo unido, como a idade, o tamanho de um grupo, dado que os grupos mais pequenos tendem a ser mais coesos do que os grupos grandes (Carron & Spink, 1995); fatores pessoais, ou seja, as características individuais dos membros do grupo, nomeadamente, os motivos que os levaram a participar, as atitudes, a personalidade; fatores de liderança, na medida em que a compatibilidade entre os membros do grupo e o líder pode contribuir para implementar ou aumentar os sentimentos de coesão; e fatores da equipa, ou seja, as características da tarefa, o desejo de sucesso, a estabilidade existente na equipa.

Têm vindo a ser desenvolvidas diversas investigações sobre a coesão no desporto. Uma dessas investigações foi realizada por Martens e Peterson (1971) com 1200 atletas de equipas de basquetebol tendo por base a relação coesão – rendimento. Os resultados dessa investigação sugerem que essa relação tanto pode ser positiva como negativa. Concluiu a investigação que será positiva se a equipa é coesa, uma vez que os membros se empenham na

obtenção de sucesso (rendimento desejado); é negativa, se os membros não se empenham, como deveriam, de modo a evitarem conflitos com os colegas.

A definição de coesão, igualmente apela à coesão dinâmica, ou seja num grupo a coesão pode mudar ao longo do tempo. Fala-se, também, da natureza instrumental da coesão, uma vez que todos os grupos, incluindo os desportivos, se formam para realizar uma determinada tarefa. Uma outra dimensão da coesão e que decorre da definição é a da afetividade. Nos grupos desportivos, mesmo os de alta competição a coesão social desenvolve-se com base na comunicação e das interações sociais e instrumentais que se desenvolvem no grupo (Carron & Hausenblas, 1998). As equipas desportivas caracterizam-se, no geral, por frequentes interações afetivas que se estabelecem entre os atletas da equipa e entre os atletas e o treinador podem influenciar o desenvolvimento da coesão.

A estrutura do grupo melhora com a coesão, pois os seus membros sentem uma maior pressão para aderirem às normas e padrões do grupo. Nas equipas mais coesas os atletas encontram-se mais comprometidos com os objetivos do grupo. O Connor, Gruenfeld & McGrath (1993) salientam a existência de conflitos que podem ter um efeito negativo sobre o grupo em termos de coesão, reduzindo a sua eficácia.

Alguns psicólogos consideram a coesão um antecedente da eficácia coletiva (Bandura, 1997; Kozub & McDonnel, 2000) enquanto outros consideram que pode ser tanto antecedente como consequente (Zaccaro, Blair, Peterson & Zazanis, 1995). Como antecedente, certas mudanças positivas associadas à coesão (como por exemplo a aceitação das normas do grupo e das regras atribuídas, padrões de performance) podem promover capacidades no grupo e também promover elevados níveis de eficácia coletiva (Bandura, 1997; Kozub & McDonnel, 2000; Zaccaro et al., 1995). Como consequente, fortes perceções de eficácia coletiva aumentam a desejabilidade pelo grupo/equipa e consequentemente a coesão de grupo (Zaccaro et al., 1995)

Neste seguimento surgiu ainda a orientação coletiva que se caracteriza como a propensão de trabalho de forma coletiva em torno de um objetivo coletivo, isto é, trabalhar em sintonia com os membros do grupo, procurar *inputs* dos colegas de forma a contribuir para resultados da equipa (Driskell, Salas & Hughes, 2010). Estes autores revelaram ainda que equipas compostas por membros orientados coletivamente, que deverão ter maiores níveis de afiliação do que dominância, serão mais eficazes que equipas menos orientadas coletivamente.

A autoeficácia, eficácia coletiva, coesão de grupo e orientação coletiva têm sido positivamente relacionadas com o rendimento e com a satisfação. Estes são determinados pela cooperação entre todos.

Um estudo realizado por Nascimento, Júnior, Vieira, Sousa e Lopes Vieira (2010) sobre o nível de satisfação de atletas e a coesão de grupo de equipas de futsal, concluíram que as equipas com melhores níveis de satisfação dos atletas mostraram maiores perceções de coesão de grupo comparativamente às equipas com baixo nível de satisfação pessoal. Para estes autores a satisfação do atleta “é um importante instrumento para a avaliação organizacional de uma equipa, uma vez que o nível de satisfação é um indicador dos sentimentos do atleta em relação ao ambiente da equipa,” (Nascimento et al., 2010, p.140) podendo influenciar o grau de coesão de uma equipa.

Uma equipa coesa necessita de um líder, ou seja, alguém que influencie os indivíduos e o grupo para a realização das tarefas estabelecidas. Ele promove relacionamentos interpessoais, fornece feedback, motiva e auxilia na tomada de decisão. Um líder necessita de um estilo e comportamentos de liderança e de manter um bom relacionamento com o grupo. Numa equipa de futebol o líder deverá ser o treinador. Este tem de orientar os jogadores e motivá-los para o trabalho em equipa, pelo que é importante a atitude comportamental do treinador dentro da equipa. O treinador deve ser capaz de influenciar, motivar e habilitar os elementos da equipa. Ele modela e eleva os motivos e valores do grupo e a sua transformação como um todo, em termos de novos objetivos.

Relativamente à relação entre o comportamento do treinador e as perceções do estilo de liderança e a coesão da equipa, Westre e Weiss (1991), num estudo que realizaram, concluíram que os treinadores que desenvolviam maiores níveis de treino e instrução, de feedback positivo, que tinham um estilo democrático e davam mais apoio social, conseguiam maiores níveis de coesão. Segundo Weinberg & Gould (2001, p.212) “técnicos que são bons líderes fornecem não apenas uma visão daquilo pelo que se luta, mas também a estrutura, a motivação e o apoio do dia a dia para transformar a visão em realidade”.

Para Bandura (1997), a forma como os atletas interagem, comunicam e se relacionam com o treinador influencia a forma como percecionam a eficácia da equipa. O estudo realizado por Jowett e colaboradores (2012) demonstrou que a coesão relativa à tarefa é um bom preditor da eficácia coletiva e da satisfação do atleta mas que a relação treinador/atleta é talvez o preditor mais forte da eficácia coletiva.

Desta forma, tornou-se fundamental estudar mais aprofundadamente a influência do treinador na equipa, isto é, a relação treinador/atleta que é um conceito psicológico

caracterizado por uma natureza social e interpessoal que é desenvolvida em função da socialização e interação que ocorre dentro de equipas (Jowett et al., 2012). Jowett (2007 cit in Yang & Jowett, 2012) defende que esta relação consiste numa interligação de pensamentos, comportamentos e sentimentos.

Para Yang e Jowett (2012) uma boa relação com o treinador é importante pois produz nos atletas uma perceção de segurança em períodos de dificuldades, orientação durante transições e suporte em crises emocionais. Esta relação é ainda caracterizada por ser próxima, de compromisso e cooperativa. Assim, surgiu o modelo *Closeness, Commitment e Complementary (3c's)* (Jowett, 2007 cit in Yang & Jowett, 2012) que define a relação treinador/atleta como um fenómeno situacional onde a proximidade afetiva (respeito, confiança), sentimentos de compromisso (intenção de manter a relação) e comportamentos complementares (ações de cooperação) estão interligados.

A relação treinador/atleta está também relacionada com a eficácia coletiva sendo que Magyar e colaboradores (2004) estudaram o tipo de clima motivacional criado pelo treinados e a influência desse clima na eficácia coletiva dos atletas. Este estudo demonstrou que perceções de um clima de mestria (treinadores dão reforço positivo) predizem as crenças coletivas das capacidades da equipa; ao contrário das perceções de um clima de performance empregado pelo treinador (punição de erros, encorajar a competição) (Jowett et al., 2012). O clima motivacional que é caracterizado como um ambiente onde os atletas acreditam que cada membro da equipa se esforça/trabalha pelo objetivo da equipa (Newton & Duda, 1999). Foram diferenciados dois tipos de climas motivacionais: orientados para a tarefa e orientados para o ego. Os atletas que têm elevado envolvimento orientado para a tarefa avaliam o seu desempenho com base no desenvolvimento pessoal e da mestria; já os que são orientados para o ego avaliam o seu desempenho comparando-se com os colegas, estes atletas têm sobre eles mais tensão e pressão (Matthews & Kitsantas, 2007).

Estudos revelam que quando um atleta perceciona um clima orientado para a tarefa relata maior satisfação com o desempenho e possui uma opinião positiva do seu treinador (Balaguer et al. 2002 cit in Matthews & Kitsantas, 2007).

Parece ser evidente a necessidade de estudos que procurem integrar estes processos coletivos em competição desportiva. Procurando integrar alguns domínios de investigação que têm vindo a desenvolver-se de forma isolada e/ou separadamente pretende-se, neste estudo, clarificar as interrelações e algumas dinâmicas de mudança. Assim, o presente estudo tem como objetivo geral compreender as relações entre a autoeficácia, eficácia coletiva, coesão de grupo, orientação coletiva, relação treinador-atleta, rendimento subjetivo e objetivo

e satisfação que são temas fundamentais a investigar em desportos coletivos que apelam à concretização de tarefas interdependentes (Chelladurai & Carron, 1982).

Desta forma e tendo por base modelos teóricos o presente estudo pretende, numa vertente exploratória, analisar as principais associações entre as variáveis em estudo, assim como explorar preditores dos índices de satisfação e rendimento subjetivo. Por fim, pretende-se uma análise discriminante dos participantes em função do seu índice de orientação coletiva.

Metodologia

Amostra

A amostra deste estudo transversal é uma amostra de conveniência (Almeida & Freire, 2004) constituída por jovens atletas praticantes de futebol, referentes a vários escalões competitivos: 11 iniciados (sub-15), 22 juvenis (sub-17), 33 juniores (sub19) e 59 séniores de ambos os sexos. Quanto ao nível competitivo 615% competem a nível nacional e 35% competem a nível regional.

Participaram no estudo um total de 125 atletas com idades compreendidas entre os 13 e os 39 anos de idade ($M=19,5$; $DP=5,37$), num total de 28 (20%) mulheres e 97 (80%) homens.

Instrumentos

Questionário Demográfico (Cruz & Viana, 1993) – desenvolvido no âmbito de um “Programa de Investigação e Intervenção Psicológica na Alta Competição” (PIIPAC). Este questionário pretende avaliar dados demográficos e desportivos dos participantes, recolhendo para tal d informação relativa seguintes aspetos e fatores: a) idade, b) idade de início da prática da modalidade, c) anos de prática federada da modalidade, d) horas de treino semanais, e) escalão, f) posto específico, g) “estatuto” (titular ou suplente), h) internacionalizações, i) jogos nacionais oficiais por ano, e j) jogos oficiais internacionais por ano.

O protocolo de avaliação utilizada neste estudo é composto pelas seguintes medidas de avaliação:

Escalas de crenças de autoeficácia e eficácia coletiva (ECA-E e ECEC). Tendo por base a teoria social cognitiva de Bandura e as metodologias por si sugeridas para avaliação das crenças de autoeficácia e eficácia coletiva, assim como medidas similares já

desenvolvidas em contextos desportivos, estas escalas traduzidas e adaptadas por Cruz (2009) são constituídas por 17 itens (cada uma), que avaliam o grau de convicção e certeza na capacidade pessoal dos atletas (autoeficácia) e da equipa (eficácia coletiva) para executarem ou serem capazes de fazer determinadas tarefas ou competências específicas do futebol (e.g. item: “fazer rápidas transições da defesa para o ataque”). Todos os itens, relativos à autoeficácia ("eu") e à eficácia coletiva ("a minha equipa") são respondidos numa escala tipo *Likert* de 10 pontos (0= 0% de certeza de fazer ou não ser capaz de fazer; 10= 100% de certeza na capacidade para fazer). Valores mais elevados no total dos itens (que pode variar entre 0 e 170) refletem assim crenças mais elevadas de autoeficácia e de eficácia coletiva (maior convicção nas capacidades individuais e/ou coletivas). Neste estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .93 e .96., para a escala de autoeficácia e eficácia coletiva, respetivamente.

Escala de *Autoavaliação de Rendimento* na época passada. Trata-se de uma medida de autoavaliação do rendimento desenvolvida por Cruz (1991, 2006) que inclui 7 itens (e.g. Item: qualidade geral do teu rendimento na época passada?) com respostas operacionalizadas numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1=Péssimo; 7=Ótimo), de acordo com a sua perceção relativamente ao seu rendimento desportivo na época passada. Adicionalmente, foi considerado 1 item isolado, referentes à classificação atual no campeonato.

Escala de *Autoavaliação de Rendimento* na época atual. Refere-se a uma medida de autoavaliação do rendimento desenvolvida por Cruz (2006) com 10 itens (e.g. item: o meu rendimento geral, comparativamente a épocas anteriores?); estes itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1=Péssimo; 7=Ótimo), de acordo com a sua perceção relativamente ao seu rendimento desportivo. Adicionalmente, foram considerados 3 itens isoladamente, referentes à perceção dos atletas do seu rendimento no jogo, à quantidade de esforço despendido e ao grau de concretização de objetivos e expectativas individuais. No presente estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .90.

Questionário de coesão/ambiente do grupo. Trata-se de uma versão traduzida e adaptada a contextos desportivos por Cruz e Viana (1993) do “*GEQ-Group Environmental Questionnaire*” desenvolvido por Carron, Widmeyer e Brawley (1985). É um instrumento constituído por 18 itens, respondidos numa escala tipo *Likert* de 9 pontos (1=concordo totalmente; 9=discordo totalmente), que pretende avaliar quatro aspetos da coesão e do ambiente dos grupos desportivos: a atração individual para o grupo em termos de tarefa (e.g.

item: “Alguns dos meus melhores amigos estão nesta equipa”); a atração individual para o grupo em termos sociais (e.g. item: “Não estou satisfeito com a quantidade de tempo que tenho jogado”); a integração no grupo em termos de tarefa (e.g. item: “A nossa equipa está unida na tentativa de alcançar os seus objetivos de rendimento”); e a integração no grupo em termos sociais (e.g. item: “A nossa equipa gostaria de passar algum tempo junta, fora da época competitiva”). No presente estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .71, .50., .78, e .63, para as subescalas da atração individual para o grupo em termos de tarefa, a atração individual para o grupo em termos sociais, a integração no grupo em termos de tarefa e a integração no grupo em termos sociais, respetivamente, e .79 para a escala total, respetivamente.

Escala da satisfação. É uma versão traduzida e adaptada por Cruz e Viana (1996) da “*SS - Satisfaction Scale*” (Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oinuma, & Miyauchi, 1988) e é constituída por 7 itens respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1=extremamente insatisfeito; 7=muito satisfeito) que se referem ao grau de satisfação dos atletas com diferentes aspetos do treino e da competição desportiva. No presente estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .98 para esta escala.

Escala da Eficácia da Liderança (EET-II-VA). Tendo por base os trabalhos pioneiros de Feltz, Hepler e Roman (2009), a EET-II é uma versão traduzida e adaptada (Cruz, 2009) da “*CES – Coaching Efficacy Scale*“, uma nova medida de avaliação da eficácia dos treinadores, desenvolvida por Meyers, Feltz, Chase, Reckase & Hancock (2008). Os 24 itens deste instrumento (na versão para atletas) avaliam a perceção que os atletas têm acerca da eficácia do seu treinador, distribuindo-se por quatro dimensões ou subescalas distintas da eficácia percebida do treinador :eficácia motivacional (e.g. item: “...a ajudar os atletas a manterem a confiança em si próprios.”); eficácia na estratégia do jogo (e.g. item: “... a ajustar a sua estratégia de jogo de modo a adequar-se ao talento da sua equipa.”); eficácia técnica (e.g. item: “...a compreender estratégias e táticas competitivas”); eficácia na construção do carácter e qualidades pessoais (e.g. item: “...a promover e melhorar a autoestima dos seus atletas.”). Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 10 pontos (0=nada eficaz; 10=extremamente eficaz) e os “*scores*” de cada subescala são calculados através do cálculo da média dos respetivos itens. No presente estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .96, .96., .94, e .91, para as subescalas de eficácia motivacional, eficácia na

estratégia do jogo, eficácia técnica, eficácia na construção do caráter e qualidades pessoais e .79 para a escala total, respetivamente.

Escala de Orientação Coletiva (EOC). Trata-se da versão traduzida e adaptada por Cruz (2011) da “*COS - Collective Orientation Scale*”, desenvolvida por Driskell, Salas e Hughes (2010), para avaliar diferenças individuais na orientação coletiva dos membros de equipas. É uma escala constituída por 15 itens que refletem dois fatores: afiliação (e.g. item: “Eu gosto de fazer parte desta equipa”) e dominância (e.g. item: “Mesmo quando não estão de acordo com a minha opinião eu não desisto dela”). Os 15 itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1=Concordo totalmente; 5=Discordo totalmente). Os dois fatores principais desta escala traduzem alta afiliação e baixa dominância: “pessoas orientadas coletivamente são aquelas que valorizam trabalhar com outros *versus* trabalharem sozinhos (alta afiliação) e que valorizam a cooperação *versus* poder e controlo (baixa dominância)” (Driskell et al., 2010, p. 319). No presente estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .64 e .73., para as subescalas de afiliação e dominância, respectivamente e .80 para a escala total.

Questionário da relação treinador-atleta. É uma versão traduzida e adaptada por Cruz (20...) do “*CART-Q - Coach-Athlete Relationship Questionnaire*” desenvolvido por Jowett e Yang (2010) para avaliar a qualidade da relação treinador atleta e é constituída por 11 itens divididos em 3 subescalas: proximidade (e.g. item: “Eu sou próximo do meu treinador), compromisso (e.g. item: “Eu estou empenhado em trabalhar com o meu melhor.”) e complementaridade (e.g. item: “Eu também sou responsável pelos seus esforços/trabalho”). Os atletas respondem consoante o grau de concordância com cada afirmação numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1=concordo totalmente; 7=discordo totalmente). No presente estudo foram obtidos coeficientes de fidelidade (*alfa Cronbach*) de .85, .72. e .76, para as subescalas de proximidade, compromisso, complementaridade e .91 para a escala total, respetivamente.

Procedimentos

De forma a concretizar esta investigação, o primeiro passo consistiu em contactos com os treinadores e diretores dos respetivos clubes, tendo em vista a sua colaboração neste estudo. Nesse sentido, realizaram-se pequenas conversas com os responsáveis de cada equipa com o objetivo de apresentar de forma clara os objetivos do estudo, assim como a

confidencialidade das informações e o carácter voluntário da participação. Posteriormente, distribuíram-se aos atletas os respetivos questionários. Por fim, os questionários foram recolhidos junto dos responsáveis de cada equipa.

Resultados

Os procedimentos estatísticos utilizados para tratamento e análise dos dados recolhidos foram efetuados com recurso ao programa estatístico *IBM Statistical Package for Social Sciences – SPSS* (Versão 20.0).

Na tabela 1 são apresentadas as estatísticas descritivas de todas as variáveis em estudo indicando valores mínimos e máximos, médias e desvio-padrão em relação à amostra total.

Tabela 1

Análise descritiva das variáveis avaliadas

| | Média | DP | Mínimo | Máximo |
|---|-------|------|--------|--------|
| Percepção qualidade individual época passada (QA1) | 5.54 | 1.14 | 1 | 7 |
| Percepção qualidade da equipa época passada (QA2) | 5.36 | 1.27 | 1 | 7 |
| Atração Individual para o grupo em termos de tarefa (AIG-T) | 7.30 | 1.82 | 1 | 9 |
| Atração Individual para o Grupo em termos sociais (AIG-S) | 5.92 | 1.38 | 1 | 8,4 |
| Integração no Grupo em termos de tarefa (IG-T) | 7.04 | 1.69 | 2.2 | 9 |
| Integração no Grupo em termos sociais (IG-S) | 6.22 | 1.73 | 1.75 | 9 |
| Dominância (Dom) | 2.60 | .78 | 1 | 4 |
| Afiliação (Afil) | 2.81 | .48 | 1.6 | 3.8 |
| Eficácia coletiva (Ef col) | 7.57 | 1.25 | 3.88 | 9.94 |
| Eficácia individual (Ef ind) | 7.46 | 1.19 | 4.18 | 9.76 |
| Satisfação (Sat) | 5.43 | .96 | 2.83 | 7 |
| Rendimento subjetivo (Rend) | 5.13 | 1.00 | 2.83 | 7 |
| Compromisso (Compr) | 6.22 | .85 | 3.25 | 7 |
| Proximidade (Prox) | 5.80 | .97 | 1.75 | 7 |
| Complementaridade (Compl) | 6.21 | .85 | 3.25 | 7 |
| Eficácia motivacional (Ef. Mot) | 7.83 | 1.83 | 1.5 | 10 |
| Estratégia de jogo (Estrt) | 8.14 | 1.58 | 1.86 | 10 |
| Eficácia Técnica (Tec) | 8.10 | 1.66 | 2 | 10 |
| Construção do carácter (Car) | 8.40 | 1.56 | 2.5 | 10 |

Tabela 2

Correlações de Pearson entre as principais variáveis em estudo

| | QA1 | QA2 | AIG-T | AIG-S | IG-T | IG-S | Dom | Afil | Ef col | Ef ind | Sat | Rend | Compr | Prox | Compl | Ef. Mot | Estrt | Tec | Car |
|---------|--------|------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|---------|--------|--------|-----|
| QA1 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| QA2 | .34** | - | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AIG-T | .12 | -.11 | - | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AIG-S | -.19 | -.07 | .41** | - | | | | | | | | | | | | | | | |
| IG-T | .01 | -.20 | .28** | .10 | - | | | | | | | | | | | | | | |
| IG-S | .08 | -.04 | .30** | .07 | .63 | - | | | | | | | | | | | | | |
| Dom | -.98 | -.04 | -.08 | -.18 | -.09 | -.70 | - | | | | | | | | | | | | |
| Afil | -.08 | .09 | -.38** | -.32** | .32** | -.26* | -.05 | - | | | | | | | | | | | |
| Ef col | .02 | .17 | .19 | .49*** | .49** | .20 | -.24* | -.22* | - | | | | | | | | | | |
| Ef ind | .40*** | .07 | .32** | .26** | .26** | .16 | -.21 | -.22* | .53*** | - | | | | | | | | | |
| Sat | .22* | .04 | .36** | .00 | .43** | .29** | -.20* | -.31** | .55** | .50** | - | | | | | | | | |
| Rend | .41** | .06 | .31** | -.07 | .17 | .21* | -.24* | -.07 | .36** | .51** | .58** | - | | | | | | | |
| Compr | .07 | -.10 | .26* | .09 | .40** | .28** | -.23** | -.31** | .41*** | .41*** | .43*** | .31** | - | | | | | | |
| Prox | .24* | .13 | .28** | .05 | .20 | .22* | -.19 | -.23* | .33** | .40** | .42*** | .23* | .62*** | - | | | | | |
| Compl | .07 | -.10 | .26* | .09 | .40*** | .28** | -.23* | -.31** | .41** | .41** | .43*** | .31** | 1.00*** | .62** | - | | | | |
| Ef. Mot | .16 | .16 | .33** | -.03 | .24* | .21* | -.16 | -.32** | .31** | .60** | .60*** | .41*** | .63*** | .63** | .62** | - | | | |
| Estrt | .12 | .02 | .27 | .04 | .34*** | .27** | -.12 | -.24** | .31** | .49*** | .60*** | .40*** | .50*** | .49*** | .49** | .83*** | - | | |
| Tec | .17 | .08 | .31** | .01 | .33*** | .32** | -.12 | -.29** | .30** | .55*** | .61*** | .38** | .50*** | .54*** | .49** | .85*** | .87*** | - | |
| Car | .12 | -.04 | .23* | .11 | .40** | .29** | -.15 | -.29** | .31** | .45** | .55*** | .29** | .53*** | .50*** | .53** | .77*** | .84*** | .84*** | - |

A tabela 2 apresenta as correlações de *Pearson* entre as principais variáveis em estudo. Através da sua análise é possível verificar vários padrões de associação estatisticamente significativos dos quais alguns merecem maior destaque.

Quando analisadas as relações da percepção do atleta em relação ao seu rendimento passado, destaca-se uma associação positiva com a eficácia individual e com a satisfação pessoal. Associa-se também positivamente com a percepção da qualidade de rendimento coletivo passado.

Relativamente aos índices de eficácia, coletiva e individual, estas associam-se de forma semelhante com indicadores de relação treinador-atleta e da eficácia da liderança. Especificamente, associam-se de forma positiva com a atração individual para o grupo em termos de tarefa e sociais, integração no grupo em termos de tarefa, e com todas as dimensões da relação treinador-atleta. Pelo contrário, associam-se negativamente com as dimensões de orientação coletiva.

Destacam-se, ainda, as associações das dimensões da orientação coletiva com a relação treinador-atleta e com a eficácia da liderança. Nestes casos, apresentam-se associações negativas entre as variáveis. Os índices de satisfação parecem estar, ainda, relacionados positivamente com a qualidade da relação treinador-atleta, assim como com a eficácia da liderança.

Para avaliar quais as variáveis que melhor predizem a satisfação foi realizada uma análise de regressão, com método *Stepwise*, na qual entraram todas as variáveis em estudo.

O modelo de regressão que melhor predizia os níveis de satisfação envolve a eficácia coletiva, a eficácia técnica, a atração individual para o grupo em termos de tarefa e também em termos sociais. Estas variáveis contribuíram para explicar 50% da variância dos índices de satisfação (ver tabela 3).

Tabela 3

Análise de Regressão “Stepwise”: Satisfação

| Variáveis (por ordem de entrada) | R² ajust | Coefficiente β estandardizado | F | P |
|---|----------------------------|---|----------|----------|
| Eficácia Técnica | .32 | .71 | 59.70 | .000 |
| Efic coletiva | .47 | .63 | 36.36 | .000 |
| AIG-T | .49 | .62 | 4.79 | .031 |
| AIG-S | .50 | .61 | 4.42 | .038 |

Por sua vez, na análise dos preditores do rendimento subjetivo foi também realizada uma análise de regressão, com método *Stepwise*, na qual entraram todas as variáveis em estudo. O modelo de regressão que melhor predizia a percepção de rendimento incluía a satisfação e a eficácia individual, estas variáveis contribuíam para explicar 36% do modelo (ver tabela 4).

Tabela 4

Análise de Regressão “Stepwise”: Rendimento Subjetivo

| Variáveis (por ordem de entrada) | R ² ajust | Coefficiente β estandardizado | F | P |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------------------|-------|------|
| Satisfação | .30 | .75 | 53.79 | .000 |
| Eficácia individual | .36 | .72 | 12.55 | .001 |

Por fim, foi realizada uma análise discriminante (ver tabela 5) com dois grupos extremos de orientação coletiva, com base sua mediana (Med=5.35). Os participantes com pontuações iguais ou superiores a 5.35 nos índices de orientação coletiva foram incluídos no grupo de elevada orientação coletiva. Por sua vez, resultados inferiores a 5.35 correspondem ao grupo de baixa orientação coletiva.

Os resultados indicam uma função discriminante significativa (Wilk’s λ =.81, χ^2 =15.90, p =.000), em que a eficácia coletiva (CEFD=.60) e o compromisso na relação treinador atleta (CEFD=.62) contribuíam conjuntamente para o poder preditivo desta função. De modo geral, o modelo discriminante permitiu classificar corretamente 59% dos casos.

Tabela 5

Sumário da análise discriminante: Atletas com alta orientação coletiva vs. atletas com baixa orientação coletiva

| Variável | CEFD |
|--------------------|------|
| Eficácia colectiva | .60 |
| Compromisso | .62 |

| Grupo | Nº de casos | Corretamente classificados | Incorretamente classificados |
|---------------------------|-------------|----------------------------|------------------------------|
| Baixa orientação coletiva | 58 | 43 | 15 |
| Alta orientação coletiva | 62 | 34 | 28 |

Participantes corretamente classificados: 59,2%

Discussão

Partindo de modelos teóricos e conceptuais no essencialmente domínio da eficácia coletiva, autoeficácia/ eficácia individual e orientação coletiva, o presente estudo pretendeu averiguar as principais associações entre as variáveis em estudo, assim como explorar relações mais complexas entre as mesmas.

Um primeiro dado significativo obtido corresponde a uma forte relação entre as percepções de eficácia coletiva e individual, bem como a importância da relação treinador-atleta na coesão e na percepção de eficácia coletiva, resultados que vão de encontro a resultados obtidos em estudos anteriores (Feltz & Lirgg, 2001; Magyar, Feltz, & Simpson, 2004; Matthews & Kitsantas, 2007). Como também já foi anteriormente comprovado, salienta-se também a relação treinador-atleta na coesão e na percepção de eficácia coletiva (Matthews & Kitsantas, 2007). Tal como Jowett (2007), também este estudo salienta a associação positiva entre a autoeficácia e a eficácia coletiva com a satisfação e com a relação treinador-atleta (relação interpessoal).

Contrariamente a estudos anteriores (Heuzé, Raimbault, & Fontayne, 2006) que revelaram associações positivas entre as percepções de coesão na tarefa (AIG-T) e de coesão social (IG-S) com a eficácia coletiva, este estudo não revelou qualquer associação entre as variáveis. Este resultado pode ser devido ao momento da época desportiva em que foram recolhidos os dados (início de época).

Relativamente aos preditores do rendimento subjetivo, este estudo conclui a influência dos índices de satisfação e de eficácia pessoal. Por sua vez, os índices de satisfação parecem ser preditos pela eficácia técnica, eficácia coletiva e pela atracção individual para o grupo em termos de tarefa e em termos sociais. Assim, conclui-se a importância de índices de coesão da equipa e da eficácia da liderança nas percepções de subjetivas de rendimento.

Os resultados da análise discriminante permitiram salientar a importância da eficácia coletiva e do compromisso na relação treinador atleta na sua orientação coletiva. Sugere-se, então, que ambientes que promovam percepções de eficácia coletiva e um sentimento de compromisso entre treinador e atleta são benéficos para uma orientação coletiva elevada. Assim, para a promoção da eficácia coletiva propõe-se, por exemplo, a formulação de objetivos coletivos, a definição de sucesso em termos de mestria, a promoção de climas orientados para a mestria e aprendizagem e um discurso coletivo positivo (Feltz, Short, & Sullivan, 2008; Bandura, 2006). Relativamente ao desenvolvimento do sentimento de compromisso entre treinador e atletas sugere-se, de acordo com Yang e Jowett (2012), a

criação de um sentimento mútuo de respeito, de oportunidades de interação e trocas de informação entre treinador e atletas, assim como o desenvolvimento de um nível mais profundo de reconhecimento, apreciação e estima entre si ou de, simplesmente de oportunidades de se conhecerem uns aos outros.

Estudos futuros poderiam, também, recolher dados objetivos de rendimento e aprofundar estas relações, assim como explorar possíveis preditores de rendimentos bem sucedidos. Do nosso ponto de vista, seria também interessante aprofundar estas variáveis com outras variáveis pessoais de rendimento como, por exemplo, competências de autocontrolo.

Por fim, convém ainda referir algumas limitações deste estudo. Uma limitação clara é o facto de amostra não ser homogénea em termos da faixa etária e de género dos participantes. Desta forma, sugere-se que estudos posteriores possam utilizar amostras mais equilibradas e mais alargadas. Interessa, de igual modo, realizar estudos de diferenças, considerando a variável género, faixa etária, entre outras.

Referências

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-215. DOI: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1995) *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.1
- 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.
- Bzuneck, J. (2009). A Motivação do aluno: aspetos introdutórios. In: Boruchovitch, E. & Bzuneck, J. (orgs.). *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea*. (4.ed., pp. 9-36) Petrópolis: Vozes.
- Carron, A. (1982). Cohesiveness in sport groups: interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 123-138.
- Carron, A., & Spink, K. (1995). The group size-cohesion relationship in minimal groups. *Small Group Research*, 86-105. DOI 10.1177/1046496495261005
- Carron, A., & Hausenblas, H. A. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A., & Hausenblas, H. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown: WV: Fitness Information Technology Inc.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1983). Athletic maturity and preferred leadership. *Journal of Sport psychology*, 5, 371 – 380.
- Chelladurai, P. Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 374-389.
- Carron, V., Bray, S., & Eys, M., (2002) Team cohesion and team success in sport, *Journal of Sports Sciences*, 20, 119-126. DOI: 10.1080/026404102317200828
- 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 & Exercise Psychology*, 7, 244-266.
- Cruz, J. (1996). *Manual de Psicologia do Desporto*. Braga: S.H.O.-Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.

- Cruz, J., & Viana, M. (1996). Auto-confiança e rendimento na competição desportiva. In Cruz, J. (Ed.), *Manual de Psicologia do Desporto* (pp.265-285). Braga: SHO – Sistemas Humanos e Organizacionais.
- Cruz, J., & Viana, M. (1993). *Manual de avaliação psicológica em contextos desportivos* (Relatório Técnico). Braga-Lisboa: Projecto de Investigação Psicológica na Alta Competição.
- Driskell, J., Salas, E., & Hughes, S. (2010). Collective Orientation and Team Performance: Development of an Individual Differences Measure. *Human Factors* 52 316-328. DOI: 10.1177/0018720809359522
- Edwards, T., Kingston, K., Hardy, L., & Gould, D. (2002). A qualitative analysis of catastrophic performances and the associated thoughts, feelings and emotions. *The Sport Psychologist*, 16, 1-19.
- Feltz, D., Hepler, T. & Roman, N. (2009). Coaching Efficacy and Volunteer Youth Sport Coaches. *The Sport Psychologist*, 23, 24-41. Human Kinetics.
- Feltz, D., & Lirgg, C. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. In Singer, R, Hausenblas, H., & Janelle (Eds), *Handbook of sport psychology* (pp. 340-361). New York: Wiley & Sons.
- Feltz, D., Short, S., & Sullivan, P. (2008). *Self-efficacy in sport: Research and strategies for working with athletes, teams and coaches*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Heuzé, J., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relation between cohesion, collective efficacy, and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of applied Sport Psychology*, 18, 201-218.
- Kozub, S., & McDonnell, J. (2000) Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
- Jowett, S., Shanmugam, V., & Caccoulis, S. (2012). Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports. *Internacional Journal of Sport and Exercise Psychology*, 66-78. DOI:10.1080/1612197X.2012.645127
- Jowett, S., Shanmugam, V., & Caccoulis, S. (2012). Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports. *Internacional Journal of Sport and Exercise Psychology*, 66-78. DOI:10.1080/1612197X.2012.645127

- Magyar, T., Feltz, D., & Simpson, I. (2004). Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 136-153. DOI: 10.1037/t21903-000
- 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.
- Matthews, W., & Kitsantas, A. (2007). Group cohesion, collective efficacy, and motivational climate as predictors of conductor support in music ensembles. *Journal of Research in Music Education*, 6-17. DOI: 10.1177/002242940705500102
- Myers, N., Feltz, D., Chase, M. Reckase, M., & Hancock, G. (2008). The Coaching Efficacy Scale II—High School Teams. *Sage publications*, 68, 1059-1076. DOI: 10.1177/0013164408318773
- Nascimento, R., Junior, J., L., Souza, E. & Vieira, J. (2010). Nivel de satisfação do atleta e coesão de grupo em equipes de futsal adulto. *Rev Bras cineatropom desempenho human*, 138-144.
- Newton, M., & Duda, J. (1999). The interaction of motivational climate, dispositional goal orientations, and perceived ability in predicting indices of motivation. *International*
- Vealey, R., & Walter, S. (1993). Imagery training for performance enhancement and personal development. In J. Williams (Ed.), *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance* (p. 200-224). Muntain View, CA: Mayfield Publishing Company.
- Vealey, R. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Sport Psychology*, 8, 221-246.
- Weinberg, R., & Gould, D. (2010). *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (5th ed.). United States: Human kinetics.
- Wester, K., Weiss, M. (1991). The Relationship between Perceived Coaching Behaviors and Group Cohesion in High School Football Teams. *The Sport Psychologist*, 5, 41- 45.
- Yang, S. & Jowett, S. (2012). Psychometric properties of the Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q) in seven countries. *Psychology of Sport and Exercise*, 36-43. DOI:10.1016/j.psychsport.2011.07.01
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective-efficacy. In J. Maddux (Eds.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (p. 305-328). New York: Plenum.

Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective-efficacy. In J. Maddux (Eds.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (p. 305-328). New York: Plenum.