



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Bárbara Catarina Oliveira Silva

**Competências Comunicativas, Satisfação e Motivação
Desportivas em Jovens Atletas**

Campeonato Amador e Profissional no Contexto Português

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação,
Aconselhamento e Desenvolvimento orientada pelo Professor Doutor
Eduardo João Ribeiro Santos e apresentada à Faculdade de
Psicologia e Ciências da Educação.**

Julho de 2022



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Bárbara Catarina Oliveira Silva

**Competências Comunicativas, Satisfação e Motivação
Desportivas em Jovens Atletas**

Campeonato Amador e Profissional no Contexto Português

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação,
Aconselhamento e Desenvolvimento orientada pelo Professor Doutor
Eduardo João Ribeiro Santos e apresentada à Faculdade de
Psicologia e Ciências da Educação.**

Julho de 2022

Agradecimentos

Aos meus pais, Natalina Silva e Vitalino Silva, o meu sincero agradecimento por todo o amor, apoio incondicional, palavras de incentivo, conselhos e sacrifícios que me deram e continuam a dar, por me deixarem voar sabendo que serão sempre o meu porto seguro.

À minha irmã, Juliana Silva, por toda a motivação, lealdade, desabafos e fraternidade. Por me fazeres ser todos os dias um bocadinho melhor.

Ao Professor Doutor Eduardo Santos, por toda a orientação ao longo destes meses, pela partilha de experiências e conhecimentos e pela forma como me soube colocar os desafios. Pela sua disponibilidade na resposta aos bastantes e-mails que enviei e pela tranquilidade que me soube transmitir ao longo desta etapa, o meu eterno obrigado.

À Professora Doutora Sónia Brito Costa, pela amabilidade e partilha de experiências e conhecimentos, pelas suas palavras carinhosas, de confiança, pela disponibilidade e pelo apoio.

A todos os meus amigos pelo acompanhamento, compreensão e afeto nesta etapa tão importante da minha vida.

Aos meus colegas de curso, que me acompanharam ao longo destes 5 anos.

À minha avó, a estrela que me guia em todas as horas. Esteja onde estiver espero que esteja orgulhosa de mim.

“...o sonho comanda a vida...”

Resumo

Atualmente, o futebol é um dos fenómenos sociais mais importantes da sociedade portuguesa, que tem a capacidade de produzir diversos outros fenómenos, mobilizar públicos e desencadear emoções. Os aspetos culturais, económicos, sociais e políticos constroem a sua versatilidade. Sendo o futebol nesta investigação considerado de cariz social, é importante estudar as competências que o tornam potenciador de relações. Do ponto de vista psicológico e sociológico, é necessário perceber de que forma os indivíduos experienciam a modalidade e quais as suas motivações para a sua prática.

Na presente dissertação pretende-se contribuir para o alargamento do conhecimento científico através do impacto que a comunicação, a motivação e a satisfação têm em jovens atletas, do campeonato amador e profissional de futebol.

A amostra é composta por 61 sujeitos, do sexo feminino (3.3%) e masculino (96.7%), com idades compreendidas entre os 18 e os 27 anos, sendo a maioria de nacionalidade portuguesa (82%), com o 12º ano ou menos (69.5%) e vive acompanhado (78.7%).

Com vista à avaliação da comunicação recorreu-se aos seguintes questionários: Escala de Paixão – PSP), Questionário de Ambiente de Grupo – QAG, Escala do Clima Motivacional do Desporto – MCSYS, Questionário de Satisfação do Atleta – QSA e Escala de Competência em Comunicação Interpessoal – ECCI.

Os resultados indicam que comunicação, motivação e paixão têm correlações significativas, não se verificando o mesmo para a satisfação.

Palavras-chave: Comunicação, Satisfação, Motivação, Paixão, Futebol

Abstract

Nowadays, football is one of the most important social phenoms in the portuguese society, which has the ability to produce some other phenoms as well, like ignite emotions and moving crowds. Cultural, economic, social and political aspects build its versatility. Being football in this investigation regarded as a social nature, its important to study how it enhances people relations. From a psychological and sociological view, its necessary to understand in which way individuals experience the sport and what motivates them doing so.

In the following dissertation its intended to contribute to the enlargement of scientific knowledge through the impact that communication, motivation and satisfaction have in young athletes from the amateur and professional football championship.

The collected sample has a total of 61 individuals, of the feminine (3,3%) and masculine (96.7%) gender, with ages comprehended between 18 and 27 years old, being the majority (82%) of the portuguese nationality, with the 12° grade or less completed (69.5%) and still lives with companion (78.7%).

With a view to the assessment of various variables, the following instruments were used: Passion Scale (PS), Group Environment Questionnaire (QAG), Motivational Climate Sport Scale (MCSYS), Athlete Satisfaction Questionnaire (QSA) and Interpersonal Communication Competence Scale (ECCI).

The results indicate that communication, motivation and passion are correlated significantly, not verifying the same for satisfaction.

Keywords: Communication, Satisfaction, Motivation, Passion, Football

Índice

Agradecimentos	1
Resumo	2
Abstract	3
Introdução	6
Enquadramento Teórico	7
Futebol	7
Origem do Futebol	7
Futebol em Portugal	7
O Jogador de Futebol e a Dimensão Psicológica	8
História e Evolução da Psicologia no Desporto no Mundo e em Portugal	9
Comunicação	10
Conceito de Comunicação	10
Dimensões da Comunicação Organizacional – Comunicação Interna e Externa	12
Barreiras da Comunicação	13
Princípios Gerais da Comunicação Organizacional	14
Comunicação no Desporto e sua Especificidade	15
Comunicação e Motivação	15
Motivação	16
Conceito de Motivação	16
Abordagens e Modelos Teóricos da Motivação em Contextos Desportivos	17
Características Gerais da Motivação	19
Tipos de Motivação	20
Teorias de Motivação no Desporto	21
Teoria da Realização dos Objetivos	21
Modelo Integrado da Motivação no Desporto	22
Teoria da Motivação-Higiene de Herzberg	22
Estudos Descritivos Sobre os Motivos de Participação no Desporto	23
Satisfação	23
Conceito de Satisfação	23
Satisfação na Prática Desportiva	24
Satisfação vs Motivação	25
Teorias sobre Satisfação no Trabalho	25
Teorias de Conteúdo	25
Teorias Processuais ou Baseadas no Processo de Discrepância	26
Teoria da Discrepância de Locke	27
Implicações da Satisfação	27
Conceptualização e Objetivos do Estudo	27
Metodologia	29

Participantes	29
Instrumentos	29
Questionário Sociodemográfico (QS)	29
Escala de Paixão (PS)	30
Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)	30
Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)	31
Questionário de Satisfação do Atleta (QSA)	32
Escala de Competência em Comunicação Interpessoal (ECCI)	32
Procedimentos	33
Resultados	34
Fiabilidade Estatística	34
Análise Descritiva	35
Análises Estatísticas – Associação de competências de comunicação, motivação desportiva, satisfação, paixão e variáveis sociodemográficas	37
Hipótese 1 – As competências de comunicação têm impacto significativo na motivação desportiva	37
Hipótese 2 – As competências de comunicação têm impacto significativo na satisfação desportiva dos atletas	38
Hipótese 3 – As competências de comunicação têm impacto significativo na paixão pela modalidade	38
Hipótese 4 – O ambiente de grupo tem impacto na satisfação com a prática desportiva dos atletas	39
Discussão	41
Limitações do Estudo	45
Conclusão	46
Bibliografia	47
Anexos	52
Anexo A – Questionário Sociodemográfico (QS)	53
Anexo B – Escala de Paixão (PS)	55
Anexo C – Questionário do Ambiente de Grupo (QAG)	56
Anexo D – Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)	58
Anexo E – Questionário de Satisfação do Atleta (QSA)	59
Anexo F – Escala de Competência em Comunicação Interpessoal (ECCI)	61
Anexo G – Consentimento Informado	62

Introdução

Compreender, gerir e intervir nas competências das pessoas para determinados comportamentos é uma das funções na Psicologia.

Ao longo do enquadramento teórico serão abordadas temáticas relacionada com a vertente organizacional tendo em conta que a população em estudo se encontra neste contexto, nomeadamente os clubes de futebol, procurando clarificar os objetivos traçados para a investigação e se esta demonstrou o que a teoria vem relatando ao longo dos anos.

Segundo Kunsch (2006), a comunicação, primeiramente, deve ser compreendida como parte intrínseca à natureza das organizações, uma vez que estas são constituídas por pessoas que se comunicam entre si e que, por meio de processos interativos, possibilitam o sistema funcional para a sobrevivência e alcance dos objetivos. Portanto, sem comunicação as organizações não existiriam nem teriam sucesso.

Tavares (2011), refere que a comunicação é fundamental para as organizações, indicando que, a comunicação assume um papel fulcral na sociedade e que se torna usual a afirmação de que vivemos em plena sociedade da comunicação.

Segundo o autor, a comunicação visa fundamentalmente a motivação dos colaboradores contribuindo para o desenvolvimento e preservação de um ambiente favorável ao cumprimento dos objetivos da instituição e ao crescimento das suas atividades (Tavares, 2011).

Ao longo dos anos foram criadas diversas teorias sobre a motivação a fim de prever e compreender a mudança de comportamento, a aprendizagem e o desempenho em diferentes ações humanas (Roberts et al., 2007; citado por Ryan & Deci, 2017).

Lima, Silva, Nunes & Brasil (2018), afirmam que a motivação e a satisfação estão interligadas e se caracterizam pelo desenvolvimento emocional e social.

Portanto, para que o indivíduo seja produtivo e se sinta satisfeito é necessário que a motivação e a satisfação dentro do ambiente profissional, social e familiar, estejam muito bem estruturadas.

Segundo Sullivan & Gee (2007), a satisfação pode ser analisada como consequência da comunicação intra equipa e chegou-se à conclusão que uma comunicação efetiva na equipa está associada com a satisfação do atleta.

Ao longo da nossa investigação iremos reger-nos principalmente por estes princípios a fim de perceber se na nossa amostra maioritariamente portuguesa os valores tendem a ser semelhantes aos dos estudos já realizados.

Enquadramento Teórico

Futebol

Origem do Futebol

Tal como ocorre noutras vertentes do desporto, não existe acordo em relação à origem do futebol. Comprovou-se através de um manual militar, que no século II e III A.C, na China, existiu uma atividade semelhante ao futebol, no qual os sujeitos tinham de chutar uma bola. Aproximadamente 500 anos depois, registou-se, no Japão, uma versão mais evoluída que consistia num grupo de pessoas, em círculo, jogarem a bola entre si sem a deixar cair ao chão (Neves, 2013).

A evolução da história do futebol também passou por Roma e pela Grécia. No entanto, segundo a *Federation Internationale de Football Association* (FIFA), este desporto terá surgido oficialmente em 1863 em Inglaterra marcando assim um ponto decisivo do desenvolvimento do futebol, dado que foi nesta altura, que foram discutidos regulamentos juntamente com os clubes e faculdades em Londres, dando origem a que, oito anos mais tarde, fosse criada a Associação de Futebol em Inglaterra que contava já com 50 clubes membros. Em 1872 foi realizado o primeiro jogo internacional, que decorreu entre Inglaterra e Escócia, muito antes do futebol ser conhecido no resto da Europa (Neves, 2013).

Em maio de 1904 foi fundada, em Paris, a FIFA, com 7 membros fundadores: França, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Espanha, Suécia e a Suíça. No ano de 1912, já se encontravam filiadas 21 associações nacionais nesta Federação. Em 1925, eram 36, em 1930 contava já com 41 instituições associadas, em 1938 com 51 e em 1950, após uma paragem devido à Segunda Guerra Mundial, o número acabou por chegar às 73. Atualmente a FIFA conta com mais de 200 associações-membro de todas as partes do Mundo (Neves, 2013).

Futebol em Portugal

Segundo Serpa & Serpa (2004; citado por Oliveira, 2014), a primeira bola chegou a Portugal em 1884, através de um ex-estudante em Inglaterra, Guilherme Pinto Basto.

O primeiro jogo em Portugal foi organizado pelo ex-estudante, utilizando as regras praticadas em Inglaterra. Em 1888, ocorreu a primeira exibição de futebol, na praça de Touros do Campo Pequeno, entre uma equipa portuguesa e outra inglesa, no qual

Portugal venceu 2-1. Os primeiros clubes surgiram a partir dos jogos que iam sendo feitos nos colégios (Silva, 1981; citado por Oliveira, 2014).

No início do século XX, praticava-se futebol em Lisboa e entre 1903 e 1905 fundou-se o *Club Sport* Lisboa que mais tarde se viria a chamar Clube Internacional de Lisboa. No final da década de 30 os clubes da prática deste desporto aumentaram (Garganta et. al 2004; citado por Oliveira, 2014).

A Federação Portuguesa de Futebol (FPF) surgiu em 1914, sob os princípios de promover, incentivar e regulamentar a prática do futebol, representar o futebol do país dentro e fora de Portugal, criar laços com a FIFA e a União das Associações Europeias de Futebol (UEFA), organizar competições internacionais bem como campeonatos nacionais e torneios para a Taça de Portugal (Silva, 1981; citado por Oliveira, 2014).

O Jogador de Futebol e a Dimensão Psicológica

De acordo com a investigação de Edwards (2013; citado por Oliveira, 2014), para clarificar a importância do futebol na atualidade é importante compreender o jogador de futebol a partir de 4 dimensões: dimensão económica, dimensão física, dimensão sobrenatural e dimensão psicológica.

Tendo em conta o objeto de estudo da presente dissertação será apenas abordada a dimensão psicológica.

Como refere Silva (1981; citado por Oliveira, 2014), o futebol apresenta um brilhante meio para o desenvolvimento mental. Côrrea, Alchien, Duarte, & Strey (2002; citado por Oliveira, 2014) expõem que o jogador de futebol credencia que tudo depende de si e que o nível psicológico afeta a sua performance.

Almeida (2010; citado por Oliveira 2014) acredita que o jogador de futebol deve distinguir-se através da sua força psicológica, e por isso, deve ter níveis elevados de autoconfiança, autoeficácia e motivação, coesão na tarefa, ansiedade saudável, participar na definição de objetivos e mecanismos de *coping* para superar o stress (Bauchamp et al. 2011; Gomes, 2008; Lourenço, 2006; Correa et al., 2002; Jones, 2013; Samento, 2007; Cruz, 2001; citado por Oliveira, 2014).

Por outro lado, Jones (2013; citado por Oliveira 2014) salienta que um elevado desempenho dos atletas parece estar relacionado com elevados níveis de confiança. O

nível elevado de confiança nas próprias capacidades aparenta ser uma característica dos atletas de sucesso (Cruz e Viena 1996; citado por Oliveira, 2014).

Crocker & Graham (1998; citado por Oliveira, 2014) realçam que os mecanismos de *coping* importantes para aumentar a performance e a satisfação do atleta. Outro fator importante é a atenção persistente do jogador (Rushchel, Hauptenthal, Hubert, Fontana, Pereira, & Roesler, 2011; citado por Oliveira, 2014).

História e Evolução da Psicologia no Desporto no Mundo e em Portugal

Para Araújo e Serpa (2004), a grande propagação de diferentes áreas em Psicologia permite a ampliação dos temas estudados e propicia que o conhecimento se aprofunde. Para a evolução de uma ciência ou área é necessária a sua divulgação e credibilização. É com base nestes aspetos que podemos encontrar os seguintes períodos na evolução internacional da Psicologia do Desporto:

1. Raízes da Psicologia do Desporto (até 1919);
2. Antecedentes preparatórios da Psicologia do Desporto (1920-1945);
3. Emergência da Psicologia do Desporto (1946-1964);
4. Autonomia da Psicologia do Desporto (1965-1981);
5. Especificação da Psicologia do Desporto (1982-1992);
6. Integração da Psicologia do Desporto (1993-até hoje).

Sendo a Psicologia do Desporto o ramo da Psicologia que estuda os fenómenos psicológicos específicos do desporto, Portugal acompanhou a evolução deste ramo da Psicologia, que teve os seus pioneiros na Rússia, Alemanha, Japão e Estados Unidos da América entre o final do século XIX e início do século XX. Em 1965, realizou-se em Roma o 1º Congresso Mundial de Psicologia do Desporto, onde estiveram presentes vários portugueses e onde se deu a impulsão para a prática desta vertente da Psicologia em Portugal (Brito, 2017).

A partir da autonomia da disciplina em 1965, Portugal acompanhou de perto a evolução internacional da Psicologia do Desporto. Neste sentido, para se analisar esta área da Psicologia em Portugal é necessário analisar as instituições que a ela se dedicam, a investigação realizada no nosso país e a evolução da intervenção no terreno (Araújo & Serpa, 2004).

Comunicação

Conceito de Comunicação

Ao longo dos anos têm sido muitos os autores a debruçarem-se sobre este construto e são múltiplas as noções que têm surgido sobre comunicação.

Segundo Moles (1966) a comunicação é o processo em que uma ou mais pessoas experienciam um código partilhado, no qual está subentendido a passagem de uma mensagem através da interação social. A partir da comunicação, a estrutura social recebe os significados transmitidos que proporcionam uma melhor inclusão de emissores e recetores.

Para Ferreira (1986; citado por Devesa, 2016), a comunicação é o efeito de se comunicar, emitir, transmitir e receber mensagens a partir de procedimentos ajustados. Este autor, caracterizou também a comunicação como a transmissão de uma mensagem entre um emissor e um destinatário, separados no tempo e/ou espaço, com base num código comum.

Carey (1989), refere que o estudo da comunicação remete para duas perspetivas, nomeadamente a da transmissão e a ritual. A perspetiva da transmissão destaca a comunicação como uma forma de informar a partir de sinais ou mensagens com o objetivo de controlar. A perspetiva ritual agrega a comunicação à partilha e participação em algo comum e dá ênfase à manutenção da mensagem ao longo do tempo, sendo, desta forma, a comunicação mais eficaz quando as crenças partilhadas são apresentadas adequadamente.

Seguindo a teoria de Braga (2001), o ser humano é um ser social, e como tal, tem uma constante necessidade de comunicar, bem como de desenvolver e aperfeiçoar técnicas comunicacionais. Desta forma, o objetivo da comunicação é promover o diálogo, a conversação e a troca simbólica e interativa nas diferentes situações da vida social.

Referenciando Oliveira (2007; citado por Devesa, 2016), a comunicação aufere notoriedade através da sua função de conhecer, analisar e direcionar os fluxos informacionais, promovendo um sentido estratégico à prática comunicacional.

Freire (2006; citado por Devesa, 2016), refere que a comunicação se foi adaptando aos diferentes níveis de cultura. No ato de comunicar é importante considerar que não

existe ignorância absoluta tal como não existe a absolutização do saber e é desta forma que uma pessoa se prepara para saber mais.

Já para Lopes (2014), a comunicação apresenta vários conceitos e perspectivas cuja importância é decisiva face a cenários globalizados e cuja pertinência para as organizações tem sido um assunto cada vez mais estudado e destacado. Desta forma, a comunicação opera como um dispositivo giratório que facilita a resolução de diversos problemas organizacionais, levando ao aproveitamento de muitas oportunidades.

Segundo Devesa (2016), a comunicação pode ser definida como a capacidade ou processo de troca de pensamentos, sentimentos, ideias ou informações transmitidas a partir da fala, gestos, imagens, de forma direta ou através de meios tecnológicos, que dizem respeito aos processos de comunicação, transmitindo-se ideias, sentimentos e atitudes, viabilizando dinâmica social e criação de laços.

Ainda que inseparáveis, a comunicação e a informação são conceitos distintos. A informação é um método linear que parte do emissor, enquanto que a comunicação é referente ao método de tornar comum a informação e acentua a troca entre os dois núcleos, nomeadamente o emissor e o recetor (Nogueira, 2012).

Nogueira (2012), refere que a informação e os processos de comunicação sempre estiveram presentes na evolução das estratégias e das estruturas organizacionais. A informação e comunicação são instrumentos preponderantes para a realização das potencialidades estratégicas, ampliação e integração das organizações. É através desses instrumentos que as estruturas organizacionais desenvolvem funções, tomam decisões e estabelecem contactos com clientes, fornecedores e parceiros.

A comunicação facilita a construção social do mundo e o entendimento entre os vários intervenientes da sociedade. Quanto mais complexa a interação humana, maior a necessidade do uso adequado e pleno das competências de comunicação (Nogueira, 2012).

A comunicação detém preocupações éticas, económicas, culturais, sociais, e legislativas específicas. Atualmente, devido à globalização e ao aumento dos fluxos de informação, a comunicação é uma peça fundamental da sociedade (Castells, 1990; citado por Nogueira, 2012). Estas alterações forçam a uma atualização dos valores humanos

regulada pela ética e na transparência, no exercício da cidadania e no respeito por um espaço comum centrado num modelo de comunicação (Nogueira, 2012).

Dimensões da Comunicação Organizacional – Comunicação Interna e Externa

Segundo a análise de Kunsch (2003), a comunicação organizacional é constituída por diferentes modalidades: a comunicação institucional, a comunicação mercadológica a comunicação interna e a comunicação administrativa. Neste contexto, a comunicação tem de ser considerada de forma integrada e como uma ferramenta estratégica pelas organizações, uma vez que uma comunicação integrada é facilitadora do alcance dos objetivos da organização.

Desta forma, a comunicação organizacional estaria dividida em dois subdomínios: a comunicação externa (orientada para os públicos externos da organização) e a comunicação interna (dirigida aos seus públicos internos). Na primeira, estariam englobadas a comunicação institucional e mercadológica e na segunda estariam a interna e a administrativa (Kunsch, 1997).

As organizações são constituídas por seres humanos, em vários contextos (social, cultural, político, económico) que procuram atingir os seus objetivos, através de processos de relação entre os indivíduos, sendo assim importante valorizar abordagens interativas da comunicação e não apenas como veículo de transmissão de informações (Devesa, 2016).

Dionísio (2004; citado por Baptista, 2009) defende que a organização necessita de motivar e envolver o público interno, para obter sucesso com o público-alvo externo. Desta forma, é bastante importante que exista congruência entre a comunicação interna e externa para que a comunicação seja eficaz, o que implica que os colaboradores estejam informados sobre os fatores que acontecem no meio externo e interno (Devesa, 2016).

Devesa (2016), concluiu que uma comunicação interna eficaz reduz consideravelmente o esforço dispensado a resolver conflitos, que muitas vezes se devem à falta de diálogo ou informação e aumenta significativamente a originando assim uma satisfação contínua, que visa a melhoria da relação entre os indivíduos e gera organizações mais eficientes e eficazes.

Barreiras da Comunicação

Para Chiavenato (2004) existem barreiras que são obstáculos à comunicação entre os interlocutores, isto é, são variáveis que intervêm no processo de comunicação e que o afetam fortemente, fazendo com que a mensagem enviada se torne diferente da mensagem recebida.

Kunsch (2006) destaca que as relações construídas no contexto das organizações se tratam de um processo relacional entre indivíduos, departamentos, unidades e organizações. Ao analisar o aspeto relacional da comunicação nas organizações, interna e externamente, é perceptível que estas sofrem intromissões e vários condicionamentos, de uma complexidade, por vezes, difícil de ser diagnosticada. Os diferentes fatores que influenciam as barreiras que existem na comunicação dentro das estruturas organizacionais são: o espaço, o tempo, o clima relacional, o humor, e os fatores físicos ou contextuais.

A nível interpessoal, é possível descrever uma conjuntura de variáveis que condicionam as interações, originadas pelo emissor, nomeadamente: falta de vontade e espontaneidade provocada pelos ajustes sociais ou pressões morais; dificuldade de expressar de forma clara, acessível e precisa uma ideia; inadequação da linguagem ao meio sociocultural do interlocutor, utilização de termos desconhecidos pelo recetor, falta de consideração pelos valores políticos, sociais, culturais, religiosos, étnicos, entre outros (Freire, 1999).

Contudo, também pode existir por parte do recetor desinteresse face à mensagem recebida, avaliações prematuras e infundadas sobre as intenções do outro, interrupção inesperada e brusca ao interlocutor, omissão consciente do que gostaria de dizer e/ou fazer, recorrer ao interlocutor com um tom de voz agressivo, manipulação, rejeição imediata do interlocutor a tudo o que não vai ao encontro do que gostaria de ouvir, imposição de ideias, situações de stresse e/ou fadiga, utilização de linguagem abstrata e exageradamente técnica para inferiorizar o recetor. Todas estas barreiras têm, necessariamente, efeitos a nível na eficácia da comunicação (Cooper & Marshall, 1978).

A comunicação é um ato imperfeito, uma vez que durante o seu processo existem sempre condicionantes, quer seja porque o emissor está limitado pelo que sabe e o que

pode dizer, quer seja porque o recetor pode não interpretar a mensagem da forma como o emissor quis transmitir (Cooper & Marshall, 1978).

Em suma, comunicar pressupõe um conjunto de pressupostos: gestão correta de mensagens, o contexto tem influência no significado das palavras usadas, as mensagens mal interpretadas surgem quando o emissor cria um contexto de entendimento diferente do contexto do recetor, e isto pode acontecer quando existem desejos e emoções diferentes entre as pessoas (Ribeiro, 2008; citado por Devesa, 2016).

Princípios Gerais da Comunicação Organizacional

Segundo Koontz (2001), a Comunicação Organizacional é definida como a transferência de informação de um emissor para um recetor de forma a que a informação seja percebida pelo recetor. Os seus objetivos são: estabelecer o controlo administrativo, informar os trabalhadores acerca das tarefas a desempenhar e facilitar aos gestores a informação necessária para a sua atuação (Kreps, 1990; citado por Nogueira, 2012).

Nogueira (2012) afirma que a comunicação nas organizações é um instrumento indispensável de gestão, uma vez que a comunicação é um agente dessa mesma gestão, permitindo à empresa operacionalizar da melhor forma o seu projeto, otimizando as respostas aos desafios que se lhe são colocados.

Para Shirky (2008), uma das ideias centrais em comunicação é a sua estreita associação com a noção de comunidade, dado que através de uma comunidade se alcança a gestão pura e simples e se otimizam recursos. Após a formação de uma equipa, o autor considera que o desafio é deixar de pensar no “eu” e “eles” e pensar no “nós”. Perspetivar a comunicação como comunidade implica ter seguidores ao invés de subordinados, e por isso, é indispensável que exista uma identificação real com a estrutura organizacional em termos da sua missão e dos seus valores.

Sergiovanni (2007; citado por Nogueira, 2012) sugere a necessidade de repensar a liderança das organizações propondo do conceito de nova liderança, no qual considera indispensável a organização construir um conjunto de elementos de identidade e coesão que façam as pessoas sentirem-se especiais, fabricar um estilo de vida diferente que incite um reconhecimento emocional.

Segundo Nogueira (2012), é precisamente no campo da identidade da estrutura organizacional que as instituições desportivas devem estipular a sua comunicação, devem

fazer com que os seus colaboradores, sócios, simpatizantes ou público em geral se identifiquem com a organização e os seus valores.

Comunicação no Desporto e sua Especificidade

A comunicação das organizações desportivas apresenta uma grande importância uma vez que o seu impacto não se traduz apenas na imagem e na gestão da organização porque determina o modo como o público adere ao desporto. Desta forma, as práticas de comunicação são essenciais para o sucesso do desporto profissional bem como das expressões de identidade coletiva, das imagens produzidas pelos média e da importância concedida ao desporto na vitalidade de uma comunidade (Billings, Butterworth & Turman, 2012).

A comunicação desportiva é referente à comunicação no desporto, em contexto desportivo e através do desporto, uma vez que, sem ela não seria possível jogar, assistir, interpretar e avaliar as várias formas de desporto (Billings, Butterworth & Turman, 2012).

Contudo, a comunicação ultrapassa o conhecimento específico do desporto e do seu contexto. A afiliação desportiva comunica algo fundamental acerca da identidade de uma pessoa ou de um grupo. Por isso, a comunicação no âmbito do desporto deve ser vista como tendo um conjunto muito amplo de interesses e aplicações (Billings, Butterworth & Turman, 2012).

Comunicação e Motivação

Tavares (2011; citado por Silva, 2017), considera que existe ligação entre a liderança, a comunicação e a motivação. Desta forma, todos os membros da instituição devem estar sempre informados acerca do que acontece na mesma, para que se sintam motivados. O autor refere também que uma instituição que partilha informações estimula a motivação, o diálogo e fornece canais de comunicação interna.

A comunicação e a motivação tendem a contribuir para o bom desenvolvimento institucional e conseqüentemente para a melhoria dos seus resultados. A motivação aparenta estar ligada à comunicação, no sentido em que quando o indivíduo se sente informado e de que o seu desempenho é válido, este estará mais motivado para o cumprimento do seu compromisso (Almeida, 2013; citado por Silva, 2017).

Motivação

Conceito de Motivação

Segundo Brito (1994), o estudo da motivação é importante devido à necessidade de explicar e analisar os motivos que dão origem a determinadas ações, perceber porque é que variam e se prolongam, ou não, no tempo. A motivação pode ser percebida pelo conjunto de variáveis que determinam a razão pela qual os indivíduos escolheram determinada prática desportiva, porque se mantêm nela ao longo do tempo e porque desenvolvem um determinado nível de compromisso (Alves, Brito & Serpa, 1996).

Pintrich e Schunk (1996; citado por Silva, 2009), assumem que o termo motivação tem origem na palavra *movere* (do latim), que é algo que faz o indivíduo mexer-se, ir a algum sítio (mover) ou incentivá-lo a executar uma tarefa.

A definição de motivação é difícil de explicar tendo em conta que este conceito não é diretamente observável, sendo apenas verificado através de determinantes comportamentais que o sujeito demonstra, tendo assim um elevado grau de subjetividade (Perreault & Vallerand, 1998; citado por Silva, 2009).

A motivação compreende a exploração e determinação da intensidade e direção de um dado comportamento, que será o objeto de estudo (Ryan & Deci, 2000; citado por Silva, 2009). Assim, a motivação tem sido percebida como um fator crucial na influência dos resultados da aprendizagem, sendo que não é possível ignorar o seu carácter multidimensional ao nível da sua estrutura, definição e complexidade subjacente (Crally, 1973; citado por Silva, 2009).

A motivação pode ser descrita como um processo interno que regula e orienta um dado comportamento, que é frequentemente afetado por fatores pessoais e contextuais que estão associados com a adesão a uma atividade e as recompensas/punições provenientes desse envolvimento (Pelletier, Fortier, Vallerand & Brière, 2001).

Segundo Lazaro & Santos (2002; citado por Silva, 2009), a compreensão da motivação no desporto torna-se importante quando esta é percebida como um processo para despertar a ação ou sustentar o exercício. Para estes autores, a motivação é um conceito invocado recorrentemente, que procura justificar as alterações de determinados comportamentos, sendo assim importante para a compreensão do comportamento humano com o objetivo de colmatar essa necessidade.

Para os autores Weinberg & Gould (2003; citado por Silva, 2009), a motivação é um conceito geral usado para compreender o processo complexo que coordena e dirige a direção e intensidade do esforço dos sujeitos.

Nicholls (1984), a partir da definição de motivação analisou três tipos de motivação:

1. Motivação orientada para o resultado: tipo de motivação mais voltado para o ego. Traduz-se na manifestação de capacidades superiores às de outros indivíduos, no qual o sucesso está relacionado com a vitória e com a demonstração de superioridade;
2. Motivação orientada para a tarefa: conceito proposto como orientação para a mestria. Quando um sujeito está direcionado para a tarefa, a execução da atividade está associada à mestria, ao desenvolvimento de capacidades e melhorias de competências autorreferenciadas. O sucesso em situações voltadas para a tarefa manifesta-se no desenvolvimento pessoal pela aprendizagem ou pela mestria percebidas na realização de competências;
3. Motivação orientada para a aprovação social: o terceiro conceito não tem sido muito estudado no contexto desportivo, dado que o autor defende que o desempenho do sujeito na prática desportiva não está correlacionado com a procura de aprovação social.

A fim de compreender porque existem indivíduos com motivação essencialmente orientada para o ego ou para a tarefa, os autores Hanwood e Biddic (2002; citado por Silva, 2009), sugerem que os sujeitos têm predisposição para um tipo de motivação como consequência de experiências e do contexto motivacional percebido.

Abordagens e Modelos Teóricos da Motivação em Contextos Desportivos

De acordo com Roberts, Treasure & Kavussanu (1996), as teorias da motivação são observadas como uma linha contínua do mecânico para o cognitivo, ou seja, o ser humano é um ser passivo em que a sua motivação é dirigida por vertentes da Psicologia. Segundo as teorias cognitivas o ser humano é um ser ativo, no qual a partir de interações subjetivas de contextos específicos de comportamentos inicia a sua ação, em busca do sucesso. Desta forma, o sujeito observa e analisa, a partir dos seus conhecimentos e experiências adquiridas e posteriormente inicia a sua atividade.

Dentro das teorias da motivação, Cruz (1996) algumas das mais utilizadas em trabalho de pesquisa e investigação em Psicologia do Desporto são:

1. A teoria da competência motivacional: é a teoria mais adequada para estudar os motivos de participação desportiva nos jovens, no qual os indivíduos com elevadas perceções de competências e controlo interno, irão obter índices mais elevados de motivação e executarão mais esforço, perseverando mais tempo nas tarefas de realização. Os sujeitos são motivados a demonstrar competências em determinada vertente e se forem bem-sucedidos, estas experiências resultam numa motivação contínua para a prática;
2. Teoria das atribuições causais: é uma teoria que lida com regras, visa a compreensão das causas do comportamento diário, preocupando-se com os procedimentos utilizados, pelo esquema de atribuições que os sujeitos adotam na tentativa de fazer com que as suas vidas tenham significado. Desta forma, é possível concluir que a partir da atribuição que os atletas fazem dos seus resultados, estão inerentes determinado comportamento e tipo de motivação;
3. Teoria da autoeficácia: procura explicar a intervenção sobre os comportamentos, da procura do sucesso, colmatando assim as limitações da teoria de atribuição. Esta teoria visa descrever a convicção que o atleta utiliza para originar o comportamento necessário para a obtenção de um resultado com sucesso;
4. Teoria da avaliação cognitiva: nesta teoria a motivação intrínseca é maximizada quando os sujeitos apresentam níveis consideráveis de competência e autodeterminação no envolvimento e desempenho em contexto específico. Tendo em conta esta teoria da motivação, é possível concluir que os objetivos específicos aumentam a motivação e a performance, dado que estes orientam o indivíduo para a ação porque se sente motivado para o fazer. Também se verificou que elevados níveis de orientação para a tarefa têm maior grau de entretenimento quando praticam desporto, uma vez que competem consigo mesmos no sentido de melhorar a sua performance;
5. Teoria da autodeterminação: os indivíduos são orientados por três necessidades psicológicas elementares: a necessidade de competência, autonomia e vínculo. A satisfação destas três necessidades é essencial para

otimizar o desenvolvimento e para a saúde psicológica. Nesta perspetiva são abordadas a personalidade, motivação humana e níveis de motivação.

Características Gerais da Motivação

Silva e Weinberg (1984; citado por Pestana, 2009) afirmaram que sensivelmente um terço da investigação científica publicada sobre Psicologia estava associada à motivação. No que respeita ao contexto desportivo, a sua importância tem sido igualmente salientada, dado que o conhecimento de como funciona a motivação no contexto desportivo é importante, não só para os psicólogos do desporto, mas também para os treinadores, professores e pais (Fonseca & Maia, 2000; citado por Pestana, 2009).

Embora a importância que a motivação em contextos desportivos assume na sociedade seja clara, esta tem sido mal compreendida. Usualmente, confunde-se motivação com as táticas ou as conversas de balneário que os treinadores têm com os seus atletas durante os treinos/jogos (Roberts, 2001; citado por Pestana, 2009).

A motivação dos indivíduos produzida em contextos de atividade física ou desportiva prende-se principalmente com as principais razões ou motivos que levam os indivíduos a praticar uma determinada atividade (Alderman & Wood, 1978; citado por Pestana, 2009).

Segundo Pestana (2009), uma das áreas mais estudadas em Psicologia do Desporto é a da motivação, uma vez que a compreensão deste tópico é explorada há várias décadas e a sua importância é reconhecida em todos os aspetos da vida das pessoas.

Neste campo de ação, Duda & Whitehead (1998), referem que as perspetivas sociocognitivas efetuadas são uns dos principais contributos para o estudo da motivação. Os autores começaram por estudar a motivação em contextos académicos, e posteriormente esses estudos passaram a ser utilizados também em contextos desportivos.

A demonstração e as perceções de competência pessoal constituem um papel determinante da motivação na compreensão e explicação em contextos de realização. Alguns autores têm sugerido a integração da investigação no âmbito da motivação, num contexto mais amplo de modelos teóricos igualmente compreensivos e explicativos da motivação para a realização, prática e competições desportivas. (Cruz, 1996).

A forma como os sujeitos configuram a natureza e as determinantes da competência desportiva está interligada com o modo como resolvem, ou não, direcionar-

se para a prática desportiva, o que significa que, se o sujeito percebe que a competência para a prática desportiva é algo que nasce, ou não, com ele, e que ele, por muito que tente, não vai conseguir modificá-la muito, e por isso, é provável que não esteja tão disponível para se empenhar intensamente nos treinos como um colega que acredite que a competência para a prática desportiva decorre essencialmente da forma como ele se aplica nesses mesmos treinos. Assim sendo, é importante investigar a forma como os sujeitos percebem o que está subjacente à aptidão para a prática desportiva (Pestana (2009).

Tipos de Motivação

A motivação pode ser compreendida como um processo que inicia, mantém e torna mais ou menos intensa a atividade dos sujeitos. O estudo da motivação parte da investigação de constructos que potenciam e direcionam os comportamentos dos sujeitos (Cratty, 1984).

Sendo assim, Cratty (1984) considera necessário estudar duas dimensões da motivação nomeadamente a direção e a intensidade. A direção do comportamento é referente às razões que levam um sujeito a escolher determinada atividade, enquanto que a intensidade diz respeito ao maior ou menor esforço que os indivíduos aplicam na realização de uma atividade.

Segundo Cratty (1984), é importante atentar três tipos de motivação:

1. Inatas: são aquelas que não dependem de aprendizagem e que promovem o equilíbrio fisiológico homeostático, isto é, asseguram a sobrevivência do organismo. Normalmente têm o cérebro como centro coordenador, nomeadamente os mecanismos neurofisiológicos e glandulares. São fundamentais e vitais, uma vez que sem elas não possível viver;
2. Aprendidas: são adquiridas em função de métodos de inculturação e aculturação, e são promovidas pelos modos de aprendizagem e de socialização, sendo que a sobrevivência não está em causa. Sendo de nível cultural, estas motivações variam de sociedade para sociedade, de cultura para cultura e são historicamente situadas;
3. Combinadas: dizem respeito a procedimentos motivados de difícil definição, tendo causa biológica e causa cultural. É exemplo a motivação sexual, na medida em que o instinto sexual é derivado desde logo da pré-disposição biológica para a realização do mesmo. Os seres humanos possuem a necessidade biológica de se

reproduzir, mas, inversamente aos restantes animais, não o fazem discriminadamente, uma vez que o ser humano, ao inserir-se em sociedades de cultura complexas, tem de adequar o seu comportamento às regras impostas pela sociedade onde está inserido.

O autor refere ainda que a motivação é composta por duas fontes, nomeadamente fatores os extrínsecos e intrínsecos. Relativamente à motivação extrínseca, esta revela-se através de fatores extrínsecos, ou seja, a motivação vem de outras pessoas ou fatores externos, através de reforços positivos e negativos. Em contrapartida, os sujeitos também podem ser motivados a partir razões intrínsecas, como é o caso das pessoas que são intrinsecamente motivadas, as quais são satisfeitas por reforços internos, ou seja, o desempenho é estimulado pelo interesse pela própria tarefa (Cratty, 1984).

A motivação tem maior durabilidade quando se baseia em fontes intrínsecas da motivação, uma vez que sujeitos motivados intrinsecamente têm maiores probabilidades de serem mais persistentes, apresentarem níveis de desempenho mais elevados e de realizarem tarefas motivadoras. Um comportamento intrinsecamente motivado é um procedimento cujo valor se situa ao nível do comportamento de si mesmo, ao invés do comportamento extrínseco, pois caso não exista uma recompensa, o indivíduo não se sente motivado nem satisfeito (Pestana, 2009).

Teorias de Motivação no Desporto

Ao longo das últimas décadas têm sido muitos os autores que se dedicam ao estudo da motivação e o seu impacto nas diversas atividades dos sujeitos. Seguidamente estão referenciadas algumas das teorias que serviram de base para o presente estudo.

Teoria da Realização dos Objetivos

A partir do estudo da motivação, Nicholls (1989) desenvolveu uma teoria social cognitiva motivacional que descreve o processo motivacional baseado em cada objetivo atingido, defendendo que a aproximação da perspectiva a objetivos obedecem a comportamentos padrão e são uma tentativa racional para alcançar os objetivos pessoais conseguidos por cada indivíduo, procurando responder a questões sobre quais as motivações usadas pelos sujeitos para praticar desporto.

A Teoria da Realização dos Objetivos procura determinar a motivação de um sujeito através da interação de 3 fatores, nomeadamente, dos objetivos, da capacidade

perceptiva e da aquisição do comportamento. Desta forma, para compreender a motivação de uma pessoa é necessário entender o significado que o sujeito dá ao sucesso e insucesso e a melhor modo de o fazer é através da observação dos objetivos da pessoa e o modo como estes objetivos interagem com a sua capacidade perceptiva bem como com a sua competência (Weinberg & Gould, 1999).

Modelo Integrado da Motivação no Desporto

Segundo Weiss & Chaumeton (1992), os anteriores autores que se dedicaram à investigação da motivação no desporto fizeram-no sempre de duas formas, através do fator de diferença individual que era focado na forma como a variação das características motivacionais dos sujeitos interferia nas suas perceções e nos seus comportamentos de participação e através de uma variável dependente, nomeadamente a medição e operacionalização do comportamento estimulado.

Este modelo reforça a importância de fatores e variáveis relacionadas com as diferenças individuais, tais como género, maturidade e importância atribuída ao sucesso no desporto, bem como fatores e variáveis contextuais e/ou ambientais. Para os autores, a orientação motivacional é a principal responsável pelo comportamento motivado e a perceção da competência tem um papel fulcral no desempenho dos atletas (Weiss & Chaumeton, 1992).

Teoria da Motivação-Higiene de Herzberg

Um modelo desenvolvido por Herzberg (1966; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; citado por Tassel, 2009) identificou diferenças entre os fatores que levam à satisfação e à insatisfação, nos ambientes de trabalho. De acordo com a teoria, existem dois elementos que são importantes para a motivação, nomeadamente os fatores higiénicos e os fatores motivadores, também designados motivos extrínsecos e intrínsecos. Os fatores de higiene levam à insatisfação e estão associados ao ambiente externo (ex: salário, condições de trabalho, etc.). Os fatores motivadores são os intrínsecos que levam à satisfação no ambiente de trabalho e compreendem a realização, o reconhecimento e o interesse intrínseco, sendo o reconhecimento o fator que mais aumenta a motivação.

Herzberg (1996; citado por Tassel, 2009) sugeriu que os fatores de higiene e os motivadores sozinhos não conduzem ao aumento da motivação. É, por isso, importante que exista interação de forma a aumentar a motivação.

Estudos Descritivos Sobre os Motivos de Participação no Desporto

A maioria dos estudos sobre os motivos de participação no desporto foram realizados nos E.U.A., Reino Unido, Canadá e Austrália (Buonamano, Cei & Mussino, 1995; citado por Teixeira, 2007). Estudos sobre os motivos de participação no desporto sustentam que a distinção entre motivação intrínseca e extrínseca é válida para o desporto em geral.

Verificou-se que a motivação intrínseca é mais importante para atletas amadores ou de tempos livres do que a motivação extrínseca. Estes resultados têm sido consistentes em várias idades e desportos, embora se tenham encontrado diferenças entre géneros, quanto que para o feminino os motivos intrínsecos predominam, no masculino verificou-se o contrário (Vallerand, Deci & Ryan, 1987; citador por Teixeira, 2007).

Os atletas que estão mais motivados intrinsecamente e mais orientados para a tarefa experienciam a prática desportiva de forma mais positiva, registam menor abandono comparativamente aos praticantes extrinsecamente motivados e consequentemente apresentam maiores níveis de satisfação (Serpa, 2016).

Satisfação

Conceito de Satisfação

Dado que a satisfação no trabalho tem extrema importância para a gestão das organizações, a sua abordagem teórica e prática tem sido ampla no campo das ciências sociais com especial atenção da psicologia (Brázio, 2016).

O Dicionário da Língua Portuguesa contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa (2001; citado por Silva 2012), define satisfação como ação de satisfazer um desejo ou uma necessidade; ato de satisfazer ou satisfazer-se; contentamento, alegria, agrado; sensação de bem-estar, satisfação que se manifesta nas pessoas e que resulta da realização do que se espera ou deseja ou do sucesso de qualquer atividade.

Marques (2007; citado por Silva, 2012), define que a satisfação em relação ao trabalho é, fundamentalmente, uma forma de qualidade de vida no trabalho e está alistada com estados emocionais, ou seja, é um estado emocional expresso através da avaliação afetiva e/ou cognitiva de uma vivência no trabalho.

Para Locke (1976; citado por Santos, 2005), a satisfação profissional é caracterizada por uma condição afetiva positiva que resulta da apreciação do emprego ou das experiências relacionadas ao trabalho.

Rodrigues (1995; citado por Silva, 2012), determina a satisfação no trabalho como um indicativo dos sentimentos de realização pessoal e de participação no sistema através do trabalho, isto é, um estado emocional positivo em relação ao trabalho e às situações experienciadas nessa situação.

Em suma, a satisfação profissional é derivada da avaliação periódica que cada trabalhador faz, de forma instantânea e empírica, em relação ao nível de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais. A satisfação profissional pode ser definida como um estado emocional positivo ou de prazer, derivado da apreciação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo mesmo, uma atitude positiva em relação ao trabalho ou a percepção do sujeito de que o trabalho satisfaz as suas expectativas Graça (1999).

Satisfação na Prática Desportiva

Os resultados de um estudo efetuado por Ommundsen e Vaglum (1991; citado por Morouço, 2007) com jovens do sexo masculino e outro de Allen e Howe (1998; citado por Morouço, 2007), com pessoas do sexo feminino, demonstraram que os atletas que se perceberam como mais competentes, eram os que se sentiam mais satisfeitos.

Segundo Rosado, Mesquita, Correia & Colaço (2009; citado por Oliveira, 2014), a satisfação no desporto está diretamente interligada com a performance desportiva. Estes autores defendem que este termo está relacionado com a participação e apreciação da prática desportiva. É uma condição afetiva que tem em conta estruturas, processos e o ambiente de grupo.

O nível de satisfação pode ter influência na coesão de grupo e vice-versa, podendo desta forma, manipular a capacidade de atingir objetivos bem como o rendimento desportivo (Junior, Vieira, Sousa e Vieira, 2011; citado por Oliveira, 2014).

Para Marcos (2012, citado por Oliveira, 2014), a satisfação pode ser definida como um procedimento dinâmico que se relaciona com a coesão de grupo. Importa referir que este conceito é variável, já que pode ser dissimulado pelo estilo de liderança, pela

coesão do grupo, pelos resultados que o atleta ou a equipa conseguem atingir e pelo sucesso alcançado.

Satisfação vs Motivação

São várias as teorias desenvolvidas acerca da temática, estando grande parte delas relacionadas com as teorias da motivação no trabalho.

Locke (1976; citado por Brázio, 2016) aponta que as conceções de motivação e de satisfação são duas noções diferentes, mas com teorias comuns. Já Seco (2000; citado por Brázio, 2016), realça que a motivação e a satisfação, embora estejam relacionadas, não são sinónimos, nem descrevem o mesmo processo.

Para uns autores, a satisfação define-se geralmente em termos de respostas afetivas, enquanto que a motivação se refere às avaliações sobre a importância da tarefa e dos resultados daí esperados para os sujeitos (Brázio, 2016).

Para Steuer (1991; citado por Brázio, 2016) a motivação expressa a tensão criada por uma necessidade enquanto a satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade.

Michel (1993; citado por Brázio, 2016) afirma que para existir satisfação é necessário ter havido motivação. Assim, a satisfação poderá ser apreciada como um transmissor da motivação.

Teorias sobre Satisfação no Trabalho

Teorias de Conteúdo

Segundo Brázio (2016), estas teorias sugerem que a realização das necessidades, objetivos e atenção aos valores se apresentam como determinantes da satisfação do trabalho, ou seja, a compreensão de fatores internos. Dentro da categorização importa referir duas teorias:

1. Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas: esta teoria defende que a satisfação no trabalho (tarefa) tem como sustento diversas teorias. A primeira teoria refere-se à hierarquia das necessidades de Maslow (1943, 1954) podendo ser visualizada como uma pirâmide. Na análise realizada por Martinez & Paraguay (2003; citado por Brázio, 2016) os autores referem cinco níveis ascendentes onde as necessidades estão

hierarquizadas: necessidades fisiológicas (sobrevivência), necessidades de segurança (segurança física, emocional, familiar e social), necessidades sociais (interação social, vontade em pertencer a um grupo), necessidade de estima (manutenção da autoestima e ter estima pelos outros) e necessidade de autorrealização ou autoavaliação (autodesenvolvimento). Desta forma, à medida que as necessidades mais básicas, forem satisfeitas, surgirão as necessidades dos níveis seguintes, até atingir as mais elevadas;

2. Teoria dos Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg: já abordada anteriormente no tópico da motivação.

Teorias Processuais ou Baseadas no Processo de Discrepância

Conferem uma resposta emocional resultante da percepção que o sujeito interpreta relativamente ao seu desempenho. Trata-se, então, da explicação para a diversidade de escolhas dos indivíduos, observando os fatores situacionais que provocam a escolha de determinada ação, ou seja, existe uma alteração em função do tempo e do contexto pessoal (Brázio, 2016):

1. Teoria das Expetativas de Vroom: o autor propõe uma teoria onde destaca que o comportamento do sujeito é ajustado pelos objetivos ou metas pessoais, com vista ao alcance da realização pessoal (Vroom, 1964; citado por Brázio). Para o autor a motivação é o resultado da valência ampliada pela expectativa, no qual a valência é a intensidade da eleição individual de um resultado e a expectativa é a probabilidade de um determinado comportamento conduzir ao resultado desejado (Brázio, 2016).
2. Teoria da Adaptação ao Trabalho: Seco (2000; citado por Brázio, 2016) faz a distinção entre os sujeitos mais motivados pelos fatores higiênicos daqueles mais orientados para o desenvolvimento das satisfações intrínsecas. Esta teoria é uma das mais utilizadas para a compreensão da satisfação profissional. Um dos pressupostos basilares desta conceptualização teórica é o que a satisfação profissional traduz uma avaliação subjetiva, feita pelo indivíduo do seu grau segundo o qual as suas exigências são satisfeitas pelo contexto (Brázio, 2016).

Teoria da Discrepância de Locke

Tem como princípio que a satisfação na tarefa é resultante de uma congruência entre os valores e as necessidades individuais e os valores que podem ser verificados após o desempenho de determinada função. O autor identifica três elementos primordiais que contribuem para a clarividência do processo de discrepância (Brázio, 2016):

1. A satisfação com as dimensões do trabalho: abordam a problemática da avaliação efetiva das várias dimensões de carácter individual com o trabalho;
2. A descrição das dimensões: percepção da carência de concentrada em experiências relacionadas com as especificidades da tarefa;
3. A relevância das dimensões: importância que as dimensões do trabalho têm para com o indivíduo.

Posto isto, a diferença será o resultado dos valores dados às dimensões do trabalho e a satisfação resultará do valor atribuído a cada uma das dimensões e da congruência acima descrita (Brázio, 2016).

Implicações da Satisfação

Apolinário (2011) salienta que se os níveis de satisfação forem elevados serão suscetíveis de produzir laços de maior lealdade para com a instituição, maior identificação com os objetivos da mesma e empenhamento acrescido no desempenho. Em contrapartida, uma baixa satisfação, poderá acarretar níveis acrescidos de absentismo, abrandamento no desempenho e aumento de conflitos.

Locke (1976), referencia que a satisfação é uma das áreas mais estudadas uma vez que se associa a ideia de que uma satisfação elevada conduz a um aumento da produtividade, a um baixo absentismo e um comprometimento dos indivíduos para com as organizações.

Conceptualização e Objetivos do Estudo

Sendo o futebol um misto de emoções partiu-se desse princípio/hipótese para a presente investigação. Após uma análise cuidada e testagem amostral de diferentes atletas, achou-se pertinente avaliar se os níveis de comunicação estavam correlacionados com níveis de motivação, que por sua vez estaria relacionada com a satisfação.

Desta forma, o presente estudo tem os seguintes objetivos específicos:

1. Perceber se as variáveis comunicação, motivação e satisfação têm, de facto, impacto no desempenho dos atletas;
2. Caracterizar, nestes jogadores, os níveis de cada variável e quais as suas implicações;
3. Analisar o nível de paixão pela modalidade e identificar as associações entre esta competência e sua implicância na comunicação.

Metodologia

Participantes

Para a presente investigação foram definidos como critérios de inclusão: ser praticante futebol (amador ou profissional), com idades compreendidas entre os 18 e os 27 anos. Os dados foram recolhidos entre março (2022) e maio (2022).

Participaram no estudo um total de 61 sujeitos, a maioria do género masculino (96.7%), com nacionalidade portuguesa (82%), com o 12º ano ou menos (69.5%) e vivia acompanhado (78.7%).

A média de idades era de 21.8 anos, variando entre um mínimo de 18 e um máximo de 27 anos.

Na tabela 1 estão apresentadas as principais características sociodemográficas desta amostra.

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica (N = 61)

Variáveis sociodemográficas	N	%
<i>Género</i>		
Feminino	1	1,6
Masculino	59	96,7
Outro	1	1,6
<i>Escolaridade</i>		
12º ano ou menos	41	69,5
Licenciatura	13	22,0
Mestrado ou pós-graduação	5	8,5
<i>Vive</i>		
Sozinho	13	21,3
Acompanhado	48	78,7
<i>Idade (M; DP)</i>	21,85	3,326

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico (QS)

O questionário sociodemográfico (Anexo A) utilizado é composto pelas dimensões: idade, nacionalidade, habilitações literárias, questões sobre a carreira

futebolística (tais como motivos para praticar a modalidade, nº de clubes, respetivos escalões, tipo de competição, posição em campo, anos de prática, recompensa monetária) e também uma variável de caracterização acerca do estatuto socioeconómico de cada atleta (com quem vive).

Escala de Paixão (PS)

A paixão e interesse pela modalidade foi avaliada com recurso à versão portuguesa da escala “*Passion Scale*” (Anexo B), proposta por Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Leonard, Gagné & Marsolais (2003; adaptada para português por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão & Parreira, 2014).

Esta escala tem como objetivo medir duas dimensões: Paixão Obsessiva (PO) e a Paixão Harmoniosa (PH), que devem ser distinguidas em termos de como a atividade foi internalizada na identidade de cada pessoa. A paixão pode ser harmoniosa, quando diz respeito a um forte desejo de se dedicar livremente à atividade, mas também obsessiva, quando este desejo representa um desejo incontrolável de se exercer a atividade.

Assim sendo, os 14 itens encontram-se divididos pelas duas componentes, sendo que os itens do 1-7 dizem respeito à Paixão Harmoniosa e os itens 8-14 à Paixão Obsessiva, numa ordem respetiva através de uma escala de *Likert*, sem itens invertidos.

No estudo inicial, Vallerand e seus colaboradores (2003) aplicaram esta escala a 900 participantes constatando-se grande fiabilidade devido à elevada consistência interna, nomeadamente no Alfa de *Cronbach* de .91.

Na versão portuguesa, encontrou-se uma consistência interna de boa viabilidade e adequabilidade, tendo sido obtido um Alfa de *Cronbach* de .92 e .93, tendo todos os itens e respetivas dimensões ultrapassado os .30 (Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão & Parreira, 2014).

Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)

O questionário de ambiente de grupo (Anexo C) foi desenvolvido por Carron, Brawley e Widmeyer (1987; adaptado para português por Mendes, Serpa e Bártolo, 1993), tendo sofrido algumas alterações ao longo dos anos.

Este questionário pretende medir assim o ambiente de grupo e é baseado num modelo conceptual de coesão em que os membros do grupo são direcionados para dois grandes e predominantes conjuntos que confrontam as relações sociais com a coesão de

grupo (Carron et al., 2002; citado por Neto, 2011).

Este instrumento é constituído por 18 itens distribuídos por quatro dimensões, sendo as afirmações respondidas numa escala tipo *Likert* de nove pontos (1 = Discordo Totalmente; 9 = Concordo totalmente). Estes itens encontram-se distribuídos em duas grandes categorias: Perceção que o membro tem do grupo como um todo (IG) e atrações individuais do indivíduo em relação ao grupo (AIG). Estas duas categorias quando relacionadas com diferentes tipos de tarefas de grupo e respetivos aspetos sociais do mesmo, originaram um questionário com 4 dimensões:

- 1) Atração Individual para o Grupo em relação aos aspetos Sociais (AIG-S): traduz 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 (Itens 1,3,5,7,9);
- 2) Atração Individual para o Grupo em relação à Tarefa (AIG-T): refere-se aos sentimentos dos atletas do grupo em relação à produtividade do mesmo e aos objetivos e pretensões do grupo (Itens 2,3,6,8)
- 3) Integração no Grupo em relação aos aspetos Sociais (IG-S): alude à perceção individual do membro da equipa relativamente a aspetos sociais existentes no grupo, resultando em semelhanças ou aproximação (Itens 11,13,15,17);
- 4) 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 tarefas que implicam semelhança e/ou aproximação (Itens 10,12,14,16,18).

A consistência interna desta versão traduzida utilizada foi obtida através da fidelidade individual dos itens tendo-se conseguido uma boa consistência interna, sendo que todos os itens tiveram valores de fiabilidade que variaram entre .51 e .83.

Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)

O clima motivacional no desporto foi medido através da versão portuguesa da Escala Motivacional no Desporto (Anexo D) (Smith, Cumming & Smoll, 2008; validado para a população portuguesa por Borrego, Cid & Silva, 2010).

Esta escala é constituída por 12 itens numa escala de *Likert*, onde a pontuação varia em 5 pontos, sendo que 1 corresponde a “Discordo Completamente” e 5 a “Concordo Completamente”.

Esta escala divide 6 itens por duas dimensões, a dimensão que desempenha um

papel de clima de motivação em relação à tarefa e a dimensão respeitante ao clima motivacional em aspetos relacionados com o Ego do participante.

Na versão traduzida e utilizada, esta obteve uma boa consistência interna (relativamente à dimensão Tarefa .73 à dimensão Ego .75). Todos os itens apresentaram uma significância estatística e existiu uma correlação negativa -.60 entre as diferentes dimensões anteriormente mencionadas. O Alfa de *Cronbach* obtido foi de .70.

Questionário de Satisfação do Atleta (QSA)

A satisfação do atleta foi medida através da tradução do “Questionário de Satisfação do Atleta” (Anexo E), proposto por Riemer & Chelladurais, 1998; validada para a versão portuguesa por Borrego, Alves & Palmi, 2004).

Esta escala foi desenvolvida para medir a satisfação no trabalho, no entanto, a satisfação com a prática desportiva por parte dos atletas também tem sido alvo de interesse, sendo assim recorrente o uso desta escala para este fim.

Desta forma, é imperativo existir um instrumento que permite avaliar um programa desportivo baseado na satisfação do atleta em conjunto com medidas de desempenho, tais como o resultado em termos de vitórias versus derrotas.

Escala de Competência em Comunicação Interpessoal (ECCI)

O construto comunicacional foi avaliado através da versão traduzida da Escala de Competência em Comunicação Interpessoal (Anexo F) (Rubin & Martin, 1994; adaptada à versão portuguesa por Pugina & Silva, 2014).

Este instrumento é auto administrado e o seu objetivo é avaliar várias dimensões da competência de comunicação interpessoal (autorrevelação, empatia, convívio social, assertividade, expressividade, apoio, disponibilidade e controlo do ambiente).

A versão final da escala traduzida para português é constituída por 17 itens, estando estes divididos por 5 domínios:

- 1) Controlo do ambiente: itens 3, 7, 13, 17;
- 2) Autorrevelação: itens 4, 6, 12 e 16;
- 3) Assertividade: itens 1, 5, 8 e 15;
- 4) Manuseamento de interações: itens 2 e 9;
- 5) Disponibilidade: itens 10, 11 e 24

Na versão traduzida e utilizada no presente de trabalho, a escala demonstrou um

bom índice de correlação entre domínios e respetivos itens, tendo também o Alfa de *Cronbach* entre os cinco domínios variado desde .71 e entre os itens de .82.

Procedimentos

No questionário, a ordem de aplicação dos instrumentos foi a seguinte: Escala de Paixão – PS (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Leonard, Gagné & Marsolais, 2003; versão portuguesa traduzida por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão & Parreira, 2014), Questionário de Ambiente de Grupo – QAG (Carron, Brawley & Widmeyer, 1987; adaptação de Mendes, Serpa & Bártolo, 1993), Escala do Clima Motivacional do Desporto – MCSYS (Smith, Cumming & Smoll, 2008; tradução para português realizada por Borrego, Cid e Silva, 2010), Questionário de Satisfação do Atleta – QSA (Riemer & Chelladurais, 1998; tradução e adaptação por Borrego, Alves & Palmi, 2004), Escala de Competência em Comunicação Interpessoal – ECCI (Rubin & Martin, 1994; adaptado por Pugina & Silva, 2014).

O consentimento informado tinha informações alusivas ao objetivo do estudo, o contacto eletrónico da investigadora, caso o/a participante tivesse algum tipo de dúvidas, o cariz voluntário da participação, a possibilidade de desistir e o anonimato das respostas (Anexo G)

A recolha dos dados foi feita de forma presencial, através de um questionário fotocopiado e *online* através de um formulário na plataforma *Google Forms*. O tratamento dos dados estatísticos da presente investigação foi realizado através do programa informático *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 27 para *Windows*. A análise estatística implicou medidas de estatística descritiva (médias e respetivos desvios-padrão). O nível de significância para rejeitar a hipótese nula foi fixado em $p \leq .05$ e utilizou-se o coeficiente de consistência interna Alfa de *Cronbach*. Procedeu-se à elaboração de uma correspondência das variáveis a fim de concluir se estas tinham impacto umas nas outras e se o coeficiente de correlação entre elas era significativo. Os efeitos serão apresentados de seguida.

Resultados

A maioria dos atletas relatou já ter jogado em mais de 3 clubes (62.2%). A média dos anos de prática de futebol foi de 12.4 anos. Em média os futebolistas jogavam há 3 anos no mesmo clube. Grande parte dos sujeitos assinalou que se sentiu apoiado quando decidiu seguir a carreira de futebolista. De salientar, que apenas 6.6% dos inquiridos indicaram que jogam em competições profissionais de futebol. Cerca de 25% das respostas foi dada por atletas que jogam na posição de guarda-redes. Quase metade da amostra (42.6%) indica que raramente é suplente e um pouco mais de metade da população inquirida (52.5%) revela que trabalha com o atual treinador há 1 ano.

Tabela 2 - Caracterização da amostra desportiva (N = 61)

	N	%
<i>Número de clubes</i>		
1 clube	10	16,7
2 clubes	12	20,0
≥ 3 clubes	38	62,2
<i>Apoiado</i>		
Não	10	16,4
Sim	51	83,6
<i>Tipo de competição</i>		
Amadora	57	93,4
Profissional	4	6,6
<i>Anos prática (M;DP)</i>	12,41	5,02
<i>Anos de clube (M;DP)</i>	3,23	2,54
<i>Frequência com que é suplente</i>		
Com alguma frequência	24	39,3
Muitas vezes	8	13,1
Raramente	26	42,6
Sempre	3	4,9
<i>Tempo com atual treinador</i>		
1 ano	32	52,5
2 anos	12	19,7
≥ 3 anos	14	22,9

Fiabilidade Estatística

Com o objetivo de avaliar a fiabilidade dos instrumentos utilizados, recorreu-se à medida do Coeficiente de Alfa (α de Cronbach).

Verificou-se que a consistência interna das escalas usadas, analisada com o coeficiente de consistência interna *Alfa de Cronbach*, variou entre um mínimo de .617 (fraco, mas aceitável), na subescala de “Manuseamento das interações”, e um máximo de .967 (excelente) na escala de “Satisfação do Atleta”, pelo que é possível considerar todas estes instrumentos fiáveis.

Tabela 3 – Consistência interna

	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Número de itens</i>
<i>Paixão no desporto</i>		
Paixão Harmoniosa	.819	7
Paixão Obsessiva	.913	7
<i>Ambiente de grupo</i>		
AIG-S	.646	5
AIG-T	.785	4
IGS	.856	4
IG-T	.667	5
<i>Clima Motivacional</i>		
Ego	.800	6
Tarefa	.747	7
<i>Satisfação do atleta</i>	.967	24
<i>Competência em comunicação interpessoal</i>		
Controlo do ambiente	.679	4
Autorrevelação	.714	4
Assertividade	.796	4
Manuseamento das interações	.617	2
Disponibilidade	.650	3

Análise Descritiva

Na tabela 4 são apresentados os mínimos e máximos valores médios e respetivos desvios-padrão, de todos os instrumentos utilizados no presente estudo.

Em relação aos resultados obtidos na Escala de Paixão (PSP), é possível observar que em média a componente que mais se destaca com maior resultado, nesta amostra de 61 atletas, foi a “Paixão Harmoniosa” com um valor de $5,93 \pm 0,72$ relativamente à “Paixão Obsessiva”.

No Questionário de Ambiente de Grupo (QAG), o valor médio obtido nas quatro dimensões quando comparado com o estudo de Junior (2011) na validação desta escala

em português para uso no Brasil, verificou-se que os resultados das dimensões do QAG para a amostra de validação variaram de $6,49 \pm 1,56$ a $7,40 \pm 1,24$, enquanto que a do presente estudo foi de $3,38 \pm 1,78$ a $3,63 \pm 1,77$, valores muito mais baixos quando comparados com o estudo já existente.

Relativamente à Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS), verificou-se que o “Ego” tinha uma média muito superior à “Tarefa”, 4,05 e 2,68, respetivamente, tal como Smith, Cumming & Smoll (2008), revelaram no seu estudo, seria de esperar que os atletas pontuem mais na dimensão “Ego”.

Em relação ao Questionário de Satisfação Atleta (QSA) os resultados obtidos foram $4,74 \pm 1,18$, enquanto que no estudo de Borrego, Leitão, Alves, Silva & Palmi (2010), a análise descritiva dos resultados revelou que as médias de resposta se situavam entre $3,88 \pm 1,86$.

Por último, na Escala de Competência em Comunicação Interpessoal (ECCI), os atletas pontuaram mais elevado na “Disponibilidade”, com uma média de 3,95 e o item “Autorrevelação” foi onde os jogadores pontuaram menos, com uma média de 3,34.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas dos diferentes instrumentos (Médias de resposta por itens/Componentes e Médias de Pontuações Finais)

	Min	Max	Média	DP
<i>Paixão no desporto</i>				
Paixão Harmoniosa	4,00	7,00	5,93	,72
Paixão Obsessiva	1,00	7,00	4,45	1,51
<i>Ambiente de grupo</i>				
AIG – S (Atração Individual para o Grupo – Social)	1,00	7,00	3,46	1,45
AIG – T (Atração Individual para o Grupo – Tarefa)	1,00	9,00	3,38	1,78
IG – S (Integração no Grupo – Social)	1,00	8,75	3,63	1,77
IG – T (Integração no Grupo – Tarefa)	1,00	6,40	3,61	1,41
<i>Clima Motivacional</i>				
Ego	2,00	5,00	4,05	,62
Tarefa	1,29	4,29	2,68	,71
<i>Satisfação do atleta</i>				
	1,88	7,00	4,74	1,18
<i>Competência em comunicação interpessoal</i>				
Controlo do ambiente	1,50	4,75	3,42	,61
Autorrevelação	2,00	5,00	3,34	,77

Assertividade	2,25	4,75	3,60	,61
Manuseamento das interações	2,00	5,00	3,74	,67
Disponibilidade	2,67	5,00	3,95	,65

Análises Estatísticas – Associação de competências de comunicação, motivação desportiva, satisfação, paixão e variáveis sociodemográficas

Hipótese 1 – As competências de comunicação têm impacto significativo na motivação desportiva

Sendo a comunicação e a motivação duas competências de extrema importância achou-se pertinente avaliar se existia correlação entre elas. Através da Escala de Competência de Comunicação Interpessoal, determinou-se em que itens os atletas mais pontuavam, enquanto que na Escala do Clima Motivacional no Desporto se investigou em que itens os atletas mais pontuavam para se motivarem para as provas (Tabela 5).

Foram encontrados os seguintes coeficientes de correlação significativos:

- Autorrevelação e Ego ($r = .315, p = .016$): o coeficiente é significativo, positivo e fraco.
- Disponibilidade e Ego ($r = .421, p = .001$): o coeficiente é significativo, positivo e moderado.

Dado que os coeficientes são positivos é possível concluir que à medida que aumentam as competências de comunicação aumenta também a motivação desportiva relacionada com o fator “Ego” do atleta.

Tabela 5 – Competências de comunicação (ECCI) e Motivação desportiva (MCSYS)

	Ego	Tarefa
Controlo do ambiente	-,011	,021
Autorrevelação	,315*	,098
Assertividade	-,058	,090
Manuseamento das interações	,236	-,066
Disponibilidade	,421***	-,238

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Hipótese 2 – As competências de comunicação têm impacto significativo na satisfação desportiva dos atletas

A partir da correlação entre os itens da Escala de Competência de Comunicação Interpessoal e os do Questionário de Satisfação do Atleta não foram encontrados coeficientes de correlação significativos entre as competências de comunicação e a satisfação desportiva dos atletas (Tabela 6). Os valores foram todos muito baixos, pelo que se para averiguar se existe, de facto, correlação entre estas duas variáveis será necessário estudar de forma mais aprofundada futuramente.

Tabela 6 - Competências de comunicação (ECCI) e Satisfação desportiva dos atletas (QSA)

	Satisfação
Controlo do ambiente	,103
Autorrevelação	,246
Assertividade	,082
Manuseamento das interações	,225
Disponibilidade	,255

Hipótese 3 – As competências de comunicação têm impacto significativo na paixão pela modalidade

Sendo que a paixão é um fator importante para a prática de futebol, durante o presente estudo procurou-se perceber se existia correlação entre esta e as competências de comunicação (Tabela 7).

Através do cruzamento de dados da Escala de Competência de Comunicação Interpessoal e da Escala de Paixão, foram encontrados os seguintes coeficientes de correlação significativos:

- Autorrevelação (ECCI) e Paixão Harmoniosa (PS) ($r = .317$, $p = .016$): o coeficiente é significativo, positivo e fraco.
- Manuseamento das Interações (ECCI) e Paixão Harmoniosa (PS) ($r = .402$, $p = .001$): o coeficiente é significativo, positivo e moderado.
- Disponibilidade (ECCI) e Paixão Harmoniosa (PS) ($r = .559$, $p = .001$): o coeficiente é significativo, positivo e moderado.

Desta forma, como os coeficientes obtidos são positivos é possível concluir que à medida que aumentam as competências de comunicação aumenta também a “Paixão Harmoniosa” pela modalidade desportiva.

Tabela 7 - Competências de comunicação (ECCI) e Paixão desportiva dos atletas (PS)

	Paixão Harmoniosa	Paixão Obsessiva
Controlo do ambiente	,134	-,142
Autorrevelação	,317*	,146
Assertividade	,216	-,252
Manuseamento das interações	,402***	,005
Disponibilidade	,559***	,108

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Hipótese 4 – O ambiente de grupo tem impacto na satisfação com a prática desportiva dos atletas

Sendo o futebol um desporto coletivo é de esperar que o ambiente de grupo tenha impacto na satisfação dos intervenientes e foi nesse sentido que se decidiu ver se existia correlação entre estas duas variáveis.

Através da correlação dos itens do Questionário do Ambiente de Grupo com os do Questionário de Satisfação do atleta (Tabela 8) foram encontrados os seguintes coeficientes de correlação significativos:

- Atração Individual para o Grupo – Tarefa (AIG-T)(QAG) e Satisfação (QSA)($r = .367, p = .005$): o coeficiente é significativo, positivo e fraco;
- Integração no Grupo – Tarefa (IG-T)(QAG) e Satisfação (QSA)($r = .391, p = .003$): o coeficiente é significativo, positivo e moderado.

Dado que os coeficientes são positivos significa que à medida que aumenta a Atração Individual para o Grupo em relação à Tarefa e a Integração no Grupo em relação à Tarefa a satisfação com a prática desportiva dos atletas também irá aumentar.

Tabela 8 - Ambiente de grupo (QAG) e Satisfação desportiva dos atletas (QSA)

	Satisfação
AIG – S (Atração Individual para o Grupo – Social)	,198
AIG – T (Atração Individual para o Grupo – Tarefa)	,367**
IG – S (Integração no Grupo – Social)	,220
IG – T (Integração no Grupo – Tarefa)	,391**

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Discussão

A metodologia adotada, bem como tipo de investigação realizada, teve em consideração os objetivos pré-estabelecidos do estudo, nomeadamente: Perceber se as variáveis comunicação, motivação e satisfação têm, de facto, impacto no desempenho dos atletas; caracterizar, nestes jogadores, os níveis de cada variável e quais as suas implicações; e, analisar, nestes sujeitos, o nível de paixão pela modalidade e identificar as associações entre esta competência e sua implicância na comunicação.

Estes objetivos levaram a definir uma amostra, relativa à população-alvo que viria a ser estudada e decidiu-se escolher uma amostra jovem, com idades compreendidas entre os 18 e os 27 anos.

O primeiro objetivo procura entender se a comunicação, motivação e satisfação estão interligadas e por sua vez têm impacto no desempenho dos atletas.

No estudo de validação da versão original do instrumento da Escala de Paixão (PS), Vallerand et al. (2003; citado por Prates et al., 2019), os resultados à confiabilidade (Alfa de *Cronbach*) dos dois fatores revelaram níveis aceitáveis de confiabilidade das subescalas para a PO (= 0,89) e para a PH (= 0,79). No nosso estudo, obtivemos para PO ($\approx 0,91$) e para PH ($\approx 0,82$), valores semelhantes ao estudo inicial.

Segundo Prates et al. (2019), na versão espanhola os valores médios (e desvio padrão) variaram de 4,10 a 5,30 (1,49-1,89) para itens da PH e de 2,00 a 2,96 (1,46-1,96) para itens da PO. No presente estudo, para a nossa amostra obtivemos uma média de $5,93 \pm 0,72$ para PH e média de $4,45 \pm 1,51$ para PO. Ao compararmos os nossos valores com o da população espanhola podemos concluir que a Paixão Harmoniosa (PH) apresenta uma média não muito distante da espanhola, enquanto que o valor médio de Paixão Obsessiva (PO) é muito superior na amostra portuguesa quando comparada com a espanhola.

Ao cruzarmos os dados da Escala de Competência de Comunicação Interpessoal e da Escala de Paixão encontramos coeficientes de correlação significativos para os itens Autorrevelação e Paixão harmoniosa, Manuseamento das Interações e Paixão Harmoniosa e, ainda, Disponibilidade e Paixão Harmoniosa.

Tendo em consideração estes resultados foi-nos possível concluir que à medida que as competências de comunicação aumentam nos atletas existe maior nível de paixão. Desta forma, consideramos importante promover competências de comunicação em jovens atletas de forma a que estes apresentem melhores níveis de paixão pela modalidade, uma vez que ao longo do estudo percebemos que níveis de paixão elevados levam a melhores níveis de motivação e consequentemente melhor rendimento.

Tal como Herzberg (1966; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; citado por Tassel, 2009) refere, os fatores motivadores são intrínsecos e promovem a satisfação do ambiente. Se analisarmos a tabela 7 é possível comprovar o que o autor refere, dado que se sendo a paixão pela modalidade um fator intrínseco e se concluiu que à medida que aumentam as competências de comunicação aumenta também a “Paixão Harmoniosa” pela modalidade desportiva, é possível afirmar que a motivação aumentou (que é maioritariamente intrínseca) e se aumenta a motivação aumenta também a satisfação, já que estas andam lado a lado. Tal como salienta Apolinário (2011), se os níveis de satisfação forem elevados serão suscetíveis de produzir laços de maior lealdade para com a instituição, maior identificação com os objetivos da mesma e empenhamento acrescido no desempenho.

Um procedimento intrinsecamente motivado é um comportamento cujo valor se situa ao nível de si mesmo, ao invés do comportamento extrínseco, pois caso não exista uma recompensa, o indivíduo não se sente motivado nem satisfeito (Pestana, 2009). Partindo do pressuposto que a paixão é intrínseca e que por isso tem a capacidade de motivar o atleta, não havendo uma recompensa os atletas irão manter o seu nível de satisfação bem como motivação.

A fim de compreender porque existem indivíduos com motivação essencialmente orientada para o ego ou para a tarefa, os autores Hanwood e Biddic (2002; citado por Silva, 2009), sugerem que os sujeitos têm predisposição para um tipo de motivação como consequência de experiências e do contexto motivacional percebido. Partindo deste pressuposto achamos pertinente utilizar a Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS), de forma a avaliar a motivação para que a nossa população alvo estava mais orientada.

Tal como no estudo de Smith, Cumming & Smoll (2008) os atletas também pontuaram mais na dimensão “Ego”. Quando correlacionámos estes valores com as

competências de comunicação, dado que os coeficientes foram positivos concluímos que à medida que aumentam as competências de comunicação aumenta também a motivação desportiva relacionada com o fator “Ego” do atleta (Tabela 5).

Foi interessante verificar que quando correlacionámos o fator Autorrevelação com o “Ego” obtivemos um coeficiente significativo, o que nos permitiu perceber que um atleta que pontua mais no item “Ego” tem maior facilidade em revelar aspetos mais vulneráveis de si mesmo. Por exemplo, quando perde um jogo terá menos dificuldade em expressar a sua frustração comparativamente a um colega de equipa com níveis de “Ego” mais baixos.

Para além disso, obtivemos também coeficiente significativo no item Disponibilidade correlacionado com o Ego, o que nos possibilitou concluir que quanto maior o Ego maior a disponibilidade do atleta para comunicar com os seus companheiros de equipa.

É então importante promover a motivação, dado que se tivermos atletas mais motivados, teremos sujeitos mais comunicativos e conseqüentemente instituições de sucesso.

Relativamente à Escala de Competência em Comunicação Interpessoal, os valores Alfa de *Cronbach* obtidos para cada nível no estudo original de Puggina & Silva (2014) foram de 0,71 para o Controlo do Ambiente, enquanto que no nosso estudo obtivemos um alfa de 0,68; em relação à Autorrevelação, as autoras alcançaram um valor de 0,69, enquanto nós de 0,71; para a Assertividade observámos um valor de 0,80, enquanto que no estudo original se observou um alfa de 0,68; relativamente ao Manuseamento das interações, no estudo original observou-se um valor de 0,59 e nós um alfa de 0,61; e, por último, no nosso estudo obtivemos 0,65 no nível Disponibilidade, enquanto as autoras do estudo 0,53.

Podemos concluir, que ao compararmos os estudos, nos níveis Controlo do Ambiente, Autorregulação e Manuseamento das Interações os valores obtidos de Alfa de *Cronbach* foram semelhantes, enquanto que na Assertividade e Disponibilidade os valores do nosso estudo foram superiores. Esta discrepância pode ser justificada devido à diferença de amostras, pois a nossa é reduzida com o total de 61 participantes e o estudo original contou com um amostral de 177 pessoas.

O nível de satisfação pode ter influência na coesão de grupo e vice-versa, podendo desta forma, manipular a capacidade de atingir objetivos bem como o rendimento

desportivo (Junior, Vieira, Sousa e Vieira, 2011; citado por Oliveira, 2014).

Na investigação de Neto (2011), no Questionário de Ambiente de Grupo o valor médio e desvio padrão para o nível de AIG – T foi de $6,28 \pm 1,38$, enquanto que no nosso estudo foi de $3,48 \pm 1,45$; o AIG – T relatado pelo autor foi de $6,04 \pm 1,04$, enquanto que os nossos valores foram de $3,38 \pm 1,89$; para a dimensão IG – S, o estudo validado apresentou uma média de $5,12 \pm 0,95$, enquanto que na presente investigação se verificou um valor médio de $3,63 \pm 1,77$; por fim, no IG – S o autor obteve na sua amostra um valor de $5,14 \pm 1,00$, enquanto nós alcançámos uma média de $3,61 \pm 1,41$.

Quando comparadas as médias são bastante diferentes, o que pode ser explicado novamente pela diferença de amostra, já que a nossa era constituída por 61 indivíduos de ambos os sexos com idades compreendidas entre os 18 e os 27 anos, enquanto que a do estudo de Neto (2011) era composta por 177 indivíduos de ambos os sexos com idades compreendidas entre os 11 e os 35 anos.

Relativamente ao Alfa de Cronbach, quer os valores do autor quer os nossos mostraram bons níveis de fiabilidade compósita, sendo que a de Neto variou entre 0,65 (AIG – T) e 0,80 (AIG – S) e a nossa variou entre 0,65 (AIG – S) e 0,86 (IG – S).

Apesar de existirem diferentes resultados da validade do Questionário de Ambiente de Grupo, quer a nível nacional quer internacional, os resultados obtidos permitiram comprovar as expectativas das boas propriedades psicométricas do QAG podendo mesmo afirmar-se que é adequado ao modelo original proposto por Carron et al. (1985; citado por Neto, 2011).

Através da análise da tabela 8, concluímos que à medida que aumenta a Atração Individual para o Grupo em relação à Tarefa e a Integração no Grupo em relação à Tarefa a satisfação com a prática desportiva dos atletas também irá aumentar, comprovando assim a teoria destes autores.

Em relação ao Questionário de Satisfação do Atleta, a análise descritiva dos resultados médias de resposta a situarem-se entre $3,88 \pm 1,86$ e $5,68 \pm 1,21$. A média obtida no nosso estudo foi de $4,74 \pm 1,18$. Podemos concluir que as médias são semelhantes, uma vez que a nossa se encontra no intervalo referido pelo autor.

Constata-se também que o cálculo do Alfa de Cronbach revelou que este instrumento revela uma consistência interna elevada e aceitável (com valores entre $\alpha=0,70$ e $\alpha=0,94$), tendo o nosso alfa sido de 0,97. Ambos os estudos mostraram elevados níveis de fiabilidade.

Limitações do Estudo

Apesar de se analisar criteriosamente todos os dados, não deixámos de encontrar algumas limitações. Dessas limitações, a mais saliente é a amostra recolhida, dado o número escasso de sujeitos.

Outra limitação, foi não termos conseguido encontrar coeficientes de correlação significativos entre as competências de comunicação e a satisfação desportiva dos atletas (Tabela 6), não conseguindo tirar conclusões sobre se atletas com melhores competências de comunicação tinham maiores níveis de satisfação.

Contudo, e baseando-nos na teoria, sabemos que satisfação e motivação andam lado a lado e se na Tabela 5 encontramos níveis de correlação positivas entre a comunicação e a motivação podemos acreditar que possivelmente os níveis de satisfação serão maiores em atletas que tenham maior facilidade de comunicação, ainda que não tenha ficado provado neste estudo.

Conclusão

Sendo o conceito de Psicologia do Desporto muito falado nos dias de hoje, a verdade é que a prática da Psicologia em contexto desportivo ainda é escassa e consequentemente, a investigação também o é.

Ao longo deste estudo ficou evidente esta insuficiência, principalmente na procura de conteúdo para explorar as temáticas escolhidas.

Foi possível concluir que os três construtos estudados têm correlações significativas entre si, o que significa que se determinada componente estiver comprometida, as outras também estarão. Desta forma, será importante os clubes de futebol procurarem promover estas competências básicas nas suas equipas, pois são essenciais para o sucesso das instituições.

Desta forma, podemos afirmar neste estudo que a motivação, a satisfação e a paixão pela modalidade podem ser consideradas variáveis preditoras de uma comunicação positiva.

Em suma, podemos concluir que as variáveis de comunicação, motivação, satisfação e paixão pela modalidade têm impacto no desempenho dos atletas, já que ao longo da nossa investigação foi possível perceber quais as motivações que levavam os atletas a praticar esta modalidade.

Ao nível da comunicação verificou-se que melhores níveis originam melhores níveis de motivação e satisfação (tabelas 5 e 6, respetivamente).

Este estudo permitiu ainda caracterizar, nestes jogadores, os níveis de cada variável e quais as suas implicações e, analisar, nestes sujeitos, o nível de paixão pela modalidade.

Bibliografia

- Alves, J., Brito, A. & Serpa, S. (1996): Psicologia do desporto. Manual do treinador. *Lisboa: Edições PsicoSport*.
- Apolinário, J. M. (2010, julho/setembro). Pessoas, Trabalho e Funções: reflexões fundamentais sobre política de recursos humanos. *Revista Dirigir*, pp. 1-63.
- Araújo, D., & Serpa, S. (2004). Psicologia do desporto em Portugal: passado, presente e futuro. *Povos e Culturas*, (9), 359-374.
- Billings, A.C., Butterworth, M.L., & Turman, P.D. (2012). *Communication and sport: Surveying the field*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Borrego, C., Cid, L. & Silva, C. (2010). Validação preliminar de um questionário para avaliar as necessidades psicológicas básicas em Educação Física. *Motricidade*, 6(1), 33-51.
- Borrego, C. C., & Alves, J. (2006). Como avaliar a satisfação dos atletas com as experiências desportivas - Tradução e adaptação do questionário “Athlete Satisfaction Questionnaire” para português. *Desporto: Investigação & Ciência*, 5, 63-82.
- Braga, L. (2001). *Constituição do campo da comunicação*. Universidade Federal da Paraíba.
- Brázio, F. M. S. L. (2016). *Satisfação no Trabalho: Um estudo de caso na Administração do Porto de Viana do Castelo*. Tese de Mestrado em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas. Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Viana do Castelo.
- Brito, A. (1994): Psicologia do Desporto. Noções gerais. *Horizonte*. 5(59), pp. 173-178.
- Brito, A. (2017). *O Psicólogo, o treinador e o atleta (Reflexões e experiência pessoal)*. 1ª Edição, Eos Edições. Lisboa.
- Carey, J. W. (1989). *Communication as culture*. Boston: Unwin Hyman.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). Sources of Managerial Stress and White Collar Stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at Work*, New York: Wiley.
- Cratty, B. J. (1984). *Psicologia do Esporte*. Prentice-Hall do Brasil.
- Cruz, J. (1996). Treino de Formulação de Objetivos como Estratégia Motivacional. In J.

- Cruz (Ed.), *Manual de Psicologia do Desporto* (pp. 601- 627). Braga: Sistemas Humanos e Organizacionais. 35
- Devesa, L. M. (2016). *A importância da comunicação no contexto organizacional*. Tese de Mestrado em Ciências Empresariais. Escola Superior de Ciências Empresariais – Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.
- Duda, J. & Whitehead, J. (1998): Measurements of goal perspectives in the physical domain. In *Advances in Sport and exercise psychology measurement*. Joan Duda, Ph. D. Purdue University Editor.
- Freire, S. (1999). *Comunicação, Comportamento Humano e Empresa*. Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Instituto Politécnico de Portalegre, Portalegre.
- Gonçalves G, Orgambídez-Ramos A, Ferrão MC, Parreira T (2014). Adaptation and initial validation of the passion scale in a Portuguese sample. *Escritos Psicol.* 2014;7(2):19-27.
- Graça, L. (1999). A satisfação profissional dos profissionais de saúde nos Centros de Saúde. Instrumentos para a melhoria continua da qualidade. Lisboa: Direcção Geral de Saúde.
- Koontz, H. (2001). *Management: A global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Saúde, Subdirecção Geral para Qualidade, Ministério da Saúde.*
- Kunsch, M. (1997). Relações públicas e modernidade: novos paradigmas na comunicação organizacional. São Paulo: Summus.
- Kunsch, M. (2006). Comunicação Organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. São Caetano do Sul: Difusão Editora. pp.167-190.
- Lima, K. V. B., Silva, L. A., Nunes, N. M. S. & Brasil, M. M. S. (2018). *Motivação e Satisfação no Trabalho. Múltiplos Acessos*, 3(1).
- Locke, E. A. (1976). Handbook of industrial and organizational psychology. Cincinnati: Rand McNally College.
- Lopes, F. C. R. (2014). O Compromisso organizacional como resultado da percepção dos benefícios da Formação. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida.
- Mendes, C., Serpa, S. & Bártole, R. (1993). *Questionário do Ambiente do Grupo*. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, Lisboa.
- Moles, A. (1966). Information theory and esthetic perception. Illinois: Press Urbana.
- Morouço, P (2007). Avaliação dos Fatores Psicológicos Inerentes ao Rendimento: Estudo Realizado em Nadadores Cadetes Do Distrito De Leiria. *O Portal dos Psicólogos*.

- Neto, D. A. G. (2011). *Teste à Validade do Questionário de Coesão De Grupo em Atletas De Futebol*. Tese de Mestrado em Treino de Alto Rendimento. Universidade Técnica de Lisboa Faculdade de Motricidade Humana, Lisboa.
- Neves, A. J. G. A. (2013). *O Fenómeno do Futebol em Portugal: Estudo de caso Concelho da Guarda*. Tese de Mestrado em Ensino da Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Interior, Covilhã.
- Nicholls, J. (1984). Achievement motivation: conceptions of ability, subjective experience, task choice and performance. *Psychological review*, 91, 328-346.
- Nicholls, J. G. (1989). The competitive ethos and democratic education. *Harvard University Press*.
- Nogueira, A. B. (2012). *Comunicação e Desporto: Perfis Profissionais e Modelos de Formação*. Tese de Mestrado em Gestão do Desporto. Faculdade de Motricidade Humana – Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa.
- Pelletier, L. G., Fortier, M.S. Vallerand, R. J. & Brière, N. M. (2001). Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study. *Motivation and Emotion*, 25, 279-306
- Oakland, J.S. (2000). *Total organizational excellence: Achieving world-class performance*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Oliveira, G. M. P. A (2014). *Crenças e Rituais nos Jogadores de Futebol: Sua Relação com Resultados e Satisfação*. Tese de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Instituto Superior da Maia, Maia.
- Pestana, G. D. M. (2009). *Motivação, Ansiedade e Burnout no Desporto*. Seminário de Licenciatura em Ciências do Desporto e Educação Física na Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Prates, M. E. F., Vieira, L. F., & Rinaldi, I. P. B. (2019). Adaptação e propriedades psicométricas da escala da paixão para docentes. *Revista Brasileira De Educação Física E Esporte*, 33(2), 227-240.
- Puggina, A. C. & Silva, M. J. (2014). Validação e adaptação cultural para o português da Interpersonal Communication Competence Scale. *Acta Paul Enferm*. 2014; 27(2).
- Riemer, H. A., & Chellandurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20(2), 127–156.
- Roberts, G., Treasure, D., & Kavussanu, M. (1996). Orthogonality of achievement goals and its relationships to beliefs about success and satisfaction in sport. *The Sport*

Psychologist, 10, 398-408.

Ronald E. S., Sean P. C. & Frank L. S. (2008): Development and Validation of the Motivational Climate Scale for Youth Sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20:1, 116-136

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. *New York: The Guilford Press*.

Sullivan, P. J., & Gee, C. J. (2007). The Relationship Between Athletic Satisfaction and Intrateam Communication. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 11(2), 107-116.

Rubin, R. B., & Martin, M. M. (1994). Development of a Measure of Interpersonal Communication Competence. *Communication Research Reports*, 11(1), 33–44.

Serpa, S. (2016). Psicologia do Desporto. *Manual de Curso de Treinadores de Desporto. Instituto Português do Desporto e Juventude*, 1, pp 32.

Shirky, C. (2008). *Here comes everybody: The power of organizing without organizations*. London: Penguin Books.

Silva, C., Alves, J. & Leitão, J. C. & Borrego, C. C. M. & Palmi, J. (2010). Análise confirmatória do Questionário de Satisfação do Atleta: versão Portuguesa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1),110-120.

Silva, D. S. (2009). *A Motivação e a Cooperação Desportiva no Atletismo*. Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, Lisboa.

Silva, M. F. C (2017). *A Comunicação como Fator Motivacional: Estudo de Caso no Ramo da Relojoaria*. Tese de Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, Porto.

Silva, M. R. M. (2012). *Enfermeiros Especialistas Em Enfermagem De Reabilitação: Satisfação Profissional*. Tese de Mestrado em Enfermagem de Reabilitação. Escola Superior de Saúde de Viseu, Viseu.

Smith, R. E., Cumming, S. P., & Smoll, F. L. (2008). Development and validation of the Motivational Climate Scale for Youth Sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1), 116–136.

Tassel, N. A. (2009). *Motivation and Well-Being in Humanitarian Health Workers: Relating Self-Determination Theory to hedonic vs. eudaimonic well-being, vitality and*

burnout. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy. Psychology, Massey University, Palmerston North, New Zealand

Tavares, E. (2011). *A Comunicação Interna Como Agente de Motivação dos Colaboradores. Estudo de Caso: Agência Nacional das Comunicações*. Projeto de Licenciatura, Escola de Negócios e Governação da Universidade de Cabo Verde, Cabo Verde.

Teixeira, C. M. A. P. (2007). *Motivação e Apoio à Autonomia Estudo Longitudinal com Alunos do Curso Técnico-Profissional De Desporto*. Tese de Mestrado em Ciências Da Educação. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Vallerand, R. J, Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R, Ratelle, C. F., & Léonard, M. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767.

Van Riel, C.B.M. (1995). *Principles of corporate communication*. Hemel Hempstead: Prentice- Hall.

Weinberg, R. & Gould, D. (1999). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. Human Kinetics Publishers (UK) Ltd

Weiss, M., & Chaumeton, N. (1992). Motivational orientations in sport. In T. Horn (1992) (Ed.), *Advances in sport psychology*, (pp. 61-99). Champaign, IL: Human Kinetics.

Anexos

Anexo A – Questionário Sociodemográfico (QS)

1. Idade: ____

2. Sexo:

Masculino

Feminino

3. Nacionalidade: _____

4. Habilitações literárias: _____

5. Quais foram os motivos que o levaram a praticar futebol?

6. Por quantos clubes já passou?

7. Em quantos escalões jogou?

8. Com quem vive?

Sozinho

Acompanhado

9. Sentiu-se apoiado quando decidiu seguir com a carreira de futebolista?

Sim

Não

10. É atleta de futebol do campeonato nacional?

Sim

Não

11. Que tipo de competição frequenta?

Amadora

Profissional

12. Em que escalão se encontra neste momento?

Camadas de formação
Sénior

13. Em que posição é que joga?

Jogador de Campo
Guarda-redes

14. Há quantos anos pratica esta modalidade?

15. Há quantos anos joga neste clube?

16. Com que frequência é suplente?

Raramente
Com alguma frequência
Muitas vezes
Sempre

17. Há quanto tempo trabalha com o seu atual treinador?

18. Recebe alguma recompensa monetária? (poderá assinalar mais do que uma opção)

Nenhuma
Prémio
Salário
Outra
Qual? _____

Anexo B – Escala de Paixão (PS)

Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Leonard, Gagné & Marsolais (2003)
Adaptada por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão & Parreira (2014)

Por favor, leia cuidadosamente o questionário e considerando os níveis indicados, responda às afirmações, colocando um círculo em redor do número que melhor reflete o seu grau de concordância acerca da mesma. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas. O que realmente importa é que nos indique o que pensa com a máxima sinceridade. Todas as respostas serão confidenciais.

Neste questionário, pedimos que nos indique o tipo de paixão que sente em relação à modalidade desportiva que pratica atualmente.

	Discordo Totalmente	Discordo Bastante	Discordo	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Bastante	Concordo Muito
1. Esta modalidade permite-me vivenciar diferentes experiências.	1	2	3	4	5	6	7
2. As coisas novas que eu descubro com esta modalidade permitem-me apreciá-la ainda mais.	1	2	3	4	5	6	7
3. Esta modalidade permite-me vivenciar experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7
4. Esta modalidade evidencia as qualidades que eu mais gosto em mim próprio(a).	1	2	3	4	5	6	7
5. Esta modalidade está em consonância com as outras atividades da minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
6. Para mim é uma paixão que eu ainda consigo controlar.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estou completamente envolvido(a) nesta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7
8. Não consigo viver sem ela.	1	2	3	4	5	6	7
9. A necessidade é tão forte que não consigo deixar de praticar esta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7
11. Estou emocionalmente dependente desta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7
12. Tenho muita dificuldade em controlar a minha necessidade de praticar esta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7
13. Tenho um sentimento quase obsessivo por esta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7
14. O meu estado de humor depende de eu praticar ou não esta modalidade.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo C – Questionário do Ambiente de Grupo (QAG)

Carron, L. Brawley, W. Widmeyer (1987)
Adaptação C. Mendes, S. Serpa & R. Bártolo (1993)

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

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

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

As questões seguintes pretendem avaliar as suas opiniões em relação À SUA EQUIPA COMO UM TODO. Coloque uma cruz (X) à volta de um número de 1 a 9 para indicar o seu nível de concordância com cada uma das afirmações que se seguem.

	Discordo absolutamente									Concordo absolutamente
10. A nossa equipa é unida na tentativa de atingir os objetivos desportivos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

11. Os membros da nossa equipa preferem sair sozinhos do que saírem juntos como uma equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Assumimos toda a responsabilidade por qualquer mau resultado ou mau rendimento da nossa equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Os membros da nossa equipa raramente se vão divertir juntos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Os membros da nossa equipa têm aspirações contraditórias em relação ao rendimento da equipa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Os membros da nossa equipa gostariam de passar tempo juntos durante o defeso (período do ano em que não se realiza determinada atividade)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Se algum membro da nossa equipa tem problemas no treino, todos querem ajudar para que possamos ficar unidos de novo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Os membros da nossa equipa não se mantêm juntos fora dos treinos e das competições.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. Os membros da nossa equipa não comunicam livremente sobre as responsabilidades de cada atleta na competição ou no treino.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Anexo D – Escala do Clima Motivacional no Desporto (MCSYS)

Smith, Cumming & Smoll (2008)
Validada para português por Borrego, Cid & Silva (2010)

Por favor, leia cuidadosamente o questionário e considerando os níveis indicados, responda às afirmações, colocando um círculo em redor do número que melhor reflita o seu grau de concordância acerca da mesma. Lembre-se que não existem repostas certas ou erradas. O que realmente importa é que nos seja indicado o que pensa com a máxima sinceridade. Todas as repostas serão dadas de forma anónima para manter a confidencialidade da informação.

Neste questionário, pedimos que **indique o que se passa na sua equipa atual**. As questões colocadas são relativas ao treinador principal.

	Discordo Completamente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Completamente
1. Para o treinador a vitória é o mais importante.	1	2	3	4	5
2. O treinador faz com que os atletas se sintam bem, quando melhoram uma técnica.	1	2	3	4	5
3. O treinador passa menos tempo com os atletas que são menos bons.	1	2	3	4	5
4. O treinador encoraja-nos a aprender técnicas novas.	1	2	3	4	5
5. O treinador diz-nos quais são os melhores atletas da equipa.	1	2	3	4	5
6. O treinador diz aos atletas que para melhorarem têm de se ajustar uns aos outros.	1	2	3	4	5
7. O treinador diz-nos que dar o nosso melhor é o mais importante.	1	2	3	4	5
8. O treinador dá mais atenção aos melhores atletas.	1	2	3	4	5
9. O treinador diz que os colegas de equipa devem ajudar-se uns aos outros a melhorar a sua técnica.	1	2	3	4	5
10. Quando os atletas erram, são retirados dos jogos.	1	2	3	4	5
11. O treinador diz que todos somos importantes para o sucesso da equipa.	1	2	3	4	5
12. O treinador diz que devemos ser melhores que os nossos colegas de equipa.	1	2	3	4	5
13. Os atletas que cometem erros não jogam.	1	2	3	4	5

Anexo E – Questionário de Satisfação do Atleta (QSA)

Riemer & Chelladurais (1998)
Tradução e adaptação Borrego, Alves & Palmi (2004)

As questões seguintes pretendem avaliar a sua satisfação com as suas expectativas desportivas. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas, por isso dê a primeira opinião que lhe ocorra. Algumas das questões podem parecer repetitivas mas, por favor, responda a todas. Coloque uma cruz (X) no quadrado de um número de 1 – Nada satisfeito a 7 – Extremamente satisfeito para indicar o seu nível de satisfação com cada uma das afirmações que se seguem.

Ex: Eu estou satisfeito com ... o número de jogos que ganhamos.

Deve indicar o seu nível de satisfação com o número de jogos que ganhou.

	Nada Satisfeito						Extremamente Satisfeito
Eu estou satisfeito com	1	2	3	4	5	6	7
1. As opções do treinador durante a competição.							
2. O nível de satisfação em que os meus objetivos de performance foram alcançados durante a época.							
3. O nível de utilização das minhas competências.							
4. O reconhecimento que recebo do treinador.							
5. O número de vitórias e derrotas da equipa ao longo desta época.							
6. O treino que recebo do treinador ao longo da época.							
7. A amizade que o treinador tem para comigo.							
8. A melhoria da minha performance ao longo da época anterior.							
9. A instrução que tenho recebido do treinador ao longo da época anterior.							
10. O nível com que as minhas capacidades (talento) são empregues.							
11. As táticas usadas durante o jogo.							
12. A performance geral da equipa ao longo da época.							
13. As estratégias escolhidas pelo treinador durante os jogos.							
14. A formação que recebo do meu treinador, relativamente à técnica e tática da minha posição.							
15. O nível de objetivos já cumpridos pela equipa nesta fase da época.							
16. A melhoria que tenho tido ao nível técnico.							
17. O nível de reconhecimento que o treinador demonstra quando eu faço bem.							
18. A forma como o treinador faz adaptações durante a competição.							
19. A lealdade do treinador para comigo.							
20. O tempo que jogo durante as competições.							
21. Planos de jogo do treinador.							

22. A forma como a minha função na equipa coincide com a minha preferência.							
23. A forma como o treinador me apoia.							
24. A forma como o treinador combina o talento disponível.							

Anexo F – Escala de Competência em Comunicação Interpessoal (ECCI)

Rubin & Martin (1994)
Adaptada para português por Pugina & Silva (2014)

INSTRUÇÕES: aqui estão algumas afirmações sobre como as pessoas interagem entre si. Para cada afirmação, circule a resposta que melhor reflete SUA comunicação com os outros. Seja honesto em suas respostas e reflita, com muito cuidado, sobre o seu comportamento de comunicação. Marque só uma alternativa em cada item. Não deixe nenhuma questão em branco.

Especifique a interação que será analisada:

- entre colegas de classe;
- entre colegas de trabalho;
- entre os membros da família;
- entre professor e aluno;
- entre profissional e paciente;

(X) outra: colegas de equipa

Se você quase sempre interage desta maneira, circule 5.

Se você geralmente se comunica desta maneira, circule 4.

Se você às vezes se comporta desta maneira, circule 3.

Se você interage assim raramente, circule 2.

Se você quase nunca se comporta desta maneira, circule 1.

1	Defendo meus direitos.	5 4 3 2 1
2	Em conversas com amigos, percebo não apenas o que eles dizem, mas o que não dizem.	5 4 3 2 1
3	Consigo persuadir os outros quanto à minha opinião.	5 4 3 2 1
4	Revelo como me sinto para os outros.	5 4 3 2 1
5	Assumo o controle das conversas em que estou envolvido, negociando os tópicos sobre os quais falaremos.	5 4 3 2 1
6	Digo às pessoas quando me sinto próxima delas.	5 4 3 2 1
7	Atinjo meus objetivos de comunicação.	5 4 3 2 1
8	Tenho dificuldade em me defender.	5 4 3 2 1
9	Deixo que os outros saibam que compreendo o que eles dizem.	5 4 3 2 1
10	Meus amigos realmente acreditam que me preocupo com eles.	5 4 3 2 1
11	Permito que os amigos vejam quem realmente sou.	5 4 3 2 1
12	Outros me descreveriam como caloroso, ou seja, afetuoso.	5 4 3 2 1
13	Expresso-me bem verbalmente.	5 4 3 2 1
14	Tento olhar os outros nos olhos quando falo com eles.	5 4 3 2 1
15	Quando sou injustiçado, confronto a pessoa que me injustiçou.	5 4 3 2 1
16	Outras pessoas acham que eu as entendo.	5 4 3 2 1
17	É difícil encontrar as palavras certas para me expressar.	5 4 3 2 1

Anexo G – Consentimento Informado

Projeto de Investigação na Vertente da Psicologia no Desporto

O presente estudo tem como objetivo avaliar o impacto que determinadas variáveis têm na promoção de competências comunicativas e consequente qualidade/rendimento desportivo em jovens atletas.

É uma investigação desenvolvida no âmbito da Tese de Mestrado na área de Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, pela aluna Bárbara Silva, sob a orientação do Prof. Doutor Eduardo Santos.

A participação neste estudo é voluntária e tem o direito de recusar ou desistir de colaborar caso assim o compreenda.

A equipa responsável por este estudo compromete-se a cumprir todos os requisitos éticos inerentes à investigação, assim:

- a) Garante a total confidencialidade dos dados fornecidos pelos participantes;
- b) Utiliza os dados fornecidos pelos participantes estritamente para fins de investigação;
- c) Presta esclarecimentos sobre quaisquer dúvidas acerca da investigação, em qualquer momento.

O presente estudo destina-se apenas a sujeitos com idades compreendidas entre os 18 e os 27 anos.

Grata pela sua colaboração!

Em caso de dúvidas contacte:
silvabarbara2008@hotmail.com

Pergunta

*

Concordo com a participação.

