

A EFICÁCIA DE UM PROGRAMA DE
FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS NA
PERFORMANCE E NAS COMPETÊNCIAS
PSICOLÓGICAS, NOS ENSAIOS DE UMA TUNA
UNIVERSITÁRIA – MONITORIZAÇÃO DOS
ENSAIOS E ANÁLISE DO PSIM

Orientador da Dissertação:

Pedro Miguel Garcia Lopes de Almeida

Coordenador do Seminário de Dissertação:

Pedro Miguel Garcia Lopes de Almeida

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA APLICADA
Especialidade em Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Pedro Miguel Garcia Lopes de Almeida, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES, nº 19673 / 2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro, 2006.

*Aos meus pais, Maria de Lourdes Vaz Álvaro,
Daniel da Ascensão Álvaro
e João Manuel da Silva Palma*

Agradecimentos

Aos meus pais Daniel e Milou, por anos e anos e anos de paciência. Ao meu irmão Nuno e à minha cunhada Margarida pelos conselhos; aos meus sobrinhos Luís e Diogo por existirem; aos meus avós Branca e Américo Vaz, Lia e Américo Álvaro; aos meus tios Gina e Zé; aos meus primos Ana e Gonçalo, Catarina e João, Raquel e João; aos meus tios Fernando e Idalina; aos meus primos Carlos Manuel e Celina, Inês e Mariana.

Ao Sr. António, Sr. Alberto e Gina, por agirem como meus pais e me mandarem estudar!

À Malta do ISPA pelo apoio, por terem desistido de mim e, invariavelmente, me voltarem a apoiar: João Palma, Gonçalo Ferreira, Juka Carvalho, Ana Cecília Ribeiro, Tiago Fernandes, Ana João Pereira, Ângela Crespo, Carolina Viveiros, Cláudia Lopes, Cláudia Sousa Santos (Pokah), Raquel Brasil, Bruno “MZK” Martins, Manuel Guerreiro, Tiago Rocha, Gonçalo Neves, Tatiana Cantinho, Francisco Fernandes, Mariana Almeida, Daniela Alves, Catarina Moissão, Sara Soares, Diogo Oliveira Sérgio António, Rita Mendes, Margarida Lança, Ana Teresa Saragoça, Sara Cardia, Joana Almeida Costa, Joana Valente, Daniela Quaresma, Ana Filipa Barbosa, Helena Morais Cardoso, Ana Cardoso, Maria de Noronha, Carolina Taborda, Filipa Clemente, Pedro “piu” Reis, Rita Delgado, Marta Vinagre, Lígia Carreira, João (e um agradecimento Estatístico muito especial!!)dos Santos, Marina Côrte-Real, Ana Pereira, Mariana Silva, Catarina Nobre, Cláudia Moura, Neusa Vitorino, Joana Oliveira, Salette Pinto, Bruno Ribeiro, Niccoló Bonacchi, Álvaro Correia, Paulo Estragadinho, Mauro Corage, Bruno Cruz, António Rodrigues, Pedro Frade, Pedro Guerra, Pedro Lobo, Daniel Simões, Duarte Fernandes, Tiago Silva, Pedro Freitas, David Sá, Fernando “Guimarães” Ferreira, Mariana G. Pires, Sofia Ferreira, Daniela Santos, André “Dédé”, Marta Santos, Maria Fevereiro, Marcelo Feio.

Às minhas afilhadas de Faculdade: Rita Bidarra, Catarina Bettencourt, Eduarda Santiago, Vera Afilhada, Rita Mabília, Joana Pipa Lobo, Sílvia Góis, Carolina Preto, Sara Frita, Sofia Ferreira, Débora Louro (afilhada emprestada!) e Adriana Moniz (afilhada “para facilitar explicações”! - Obrigado, muito sincero, por me obrigares a acabar! Devo-te isto.).

Ao grupo de funcionários do ISPA com quem mantive mais contacto e sempre excelentes relações: Sandra Tavares, Ricardo Romão, Teresa Palma, Carlos Pratas, Sandra Russo, Catarina Rodrigues, Dra. Ana Mafalda, Tó e Vítor (Bar), Sr. Vítor (recepção), Ruben (reprografia), Juca (reprografia), Sofia (reprografia), Luísa Pires, Paulo Miranda, Dona Lina, António, Filipe Sobreiro e José João Amoreira.

Aos professores que mais me marcaram, positivamente, durante o curso: João Palma, Victor Cláudio, Francisco Cesário, António Melo, José Morgado, Luís Silva Pereira, João Maroco e, claro, Pedro Almeida, que não só me marcou mas que teve a maior paciência do mundo para me deixar andar à solta até eu querer mesmo tomar as rédeas – a ele um forte abraço.

À Boémia – Tuna Académica do ISPA e à Actuatuna – Tuna Mista Académica do ISPA-IU.

À Malta do Ferrador (actual Novo Conceito): Pedro Fernandes, Dona Joana, Sr. Fernandes, Tânia e Ana.

À Malta da RHXXI: João Palma, João Guerra, Jorge Pêga, Luis Costa, João Tavares, Dora do Rosário, António Costa (Toninho) e Moreira.

Ao meu pessoal das Caldas: Joana Mendes, João Querido, Alda Santos, Alexandra Sereno, Joana Santos, Lydie Costa, Marta Correia, Nádia Schilling, Marta Pedro, Henrique Vazão de Almeida, Pedro Vazão de Almeida, Pedro Monteiro, Rita Monteiro e Filipa Prates.

Aos Tunídeos – Tuna Masculina da Universidade dos Açores por, mesmo não sabendo, serem responsáveis por esta dissertação.

À Estudantina Universitária de Lisboa, em particular aos meus companheiros Pedro Pires, Pedro Júnior, Ruben Martins, Vítor Amador, Nuno Varela, Pedro Freitas, Tiago Silva e Gonçalo Ferreira; aos meus camaradas Pedro Carmona, Daniel Silva, Bruno Almeida, Nuno Craveiro, Nuno Sousa, Bruno Trindade, José Ascensão, João Carvalho, Luís Pereira, José Azevedo, Vasco Soares e Ana João “Pipoka” Barbosa, por me empurrarem, com todas as suas forças, para o fim desta aventura universitária.

Às “cartas fora do baralho”, ou seja, os meus amigos que não se inserem em nenhuma das categorias acima descritas: Sofia Dias, Ravi Pereira, Marcos “Bijou” Terra, Andreia Oliveira e Ana Cristina Nascimento.

Aos meus “Mentores Académicos” e inspirações: João Tavares e João Palma.

À minha namorada, Filipa Pacheco, por estar sempre presente nestes e outros momentos, bons e maus, da minha vida. Por me ajudar a concretizar o possível e impossível (e especialmente este impossível!). Grato por existires e por queres fazer parte da minha vida.

Resumo

A *formulação de objectivos* implica aspectos como a eficácia da performance, o envolvimento e a participação do indivíduo (no nosso caso, do tuno), a competição no interior do grupo e o apoio do ensaiador. Este envolvimento é determinante para que o tuno sinta que tem um papel activo em todo o processo de formulação de objectivos. Os *objectivos da performance* prendem-se com o conseguir atingir padrões que se comparam com excelentes execuções anteriores, para os quais é necessário trabalhar a motivação, o controlo de ansiedade e a concentração, ou seja, a performance e as competências psicológicas surgem correlacionadas, na literatura revisitada. Uma *Tuna Universitária* consiste num grupo musical composto exclusivamente por alunos ou ex-alunos do ensino superior e que tem um papel importante na divulgação da cultura musical portuguesa.

Este estudo é longitudinal e experimental, tendo sido realizado com 10 sujeitos masculinos. Pretendeu-se estudar o impacto de um Programa de Formulação de Objectivos na Performance (medida através de uma *Base-Line*) e nas Competências Psicológicas (medidas através de uma adaptação do PSIS) dos tunos da Estudantina Universitária de Lisboa, nomeadamente no que respeita aos seus ensaios, partindo-se do pressuposto de que seria positivo. Por outro lado, pretendeu-se verificar a existência de correlação entre a Performance e as Competências Psicológicas. Os resultados revelam que, para a maioria das dimensões de cada uma das variáveis, não existe correlação e que o impacto do Programa de Formulação de Objectivos foi reduzido, não se confirmando as nossas hipóteses para a maioria das dimensões.

Palavras-Chave: Formulação de Objectivos, Performance, Competências Psicológicas, Tuna Universitária.

Abstract

Goal-Setting implies aspects such as performance effectiveness, entanglement and participation of the individual (in our case, the *tuno* – an amateur musician), competition among the group and rehearsal support. This entanglement is pivotal for the *tuno* to feel as an active part on all of the goal-setting process. *Performance* Objectives are binded to the accomplishment of patterns that can be compared with early high performances, for which it is needed to work motivation, anxiety control and concentration, ergo, performance and psychological skills come together correlated, in revisited literature. A *Tuna Universitaria* is a musical group formed exclusively by undergraduates or former undergraduates, having an important part on divulging portuguese musical culture.

This study is longitudinal and experimental, having been made with 10 male individuals. We intended to study the influence of a Goal-Setting Program on Performance (measured through a Base-Line) and Psychological Skills (measured by an adaptation of the PSIS inventory) on the musicians (*tunos*) of the Estudantina Universitaria de Lisboa, moreover in what's related to their rehearsals, postulating that it would be positive. On the other hand, we intended to verify the existence of a correlation between Performance and Psychological Skills. Results reveal, for a majority of dimensions of each variable, no correlation and the influence of the Goal-Setting Program was reduced, having no confirmation on our hypotheses, for most dimensions.

Keywords: Goal-Setting, Performance, Psychological Skills, Tuna Universitaria

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	13
FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS	15
Teoria da Formulação de Objectivos	15
Princípios da Formulação de Objectivos	17
Implementação de Objectivos	18
Tipos de Programas de Formulação de Objectivos	19
Programa de Formulação de Objectivos Intervalares	21
Programa de Treino de Formulação de Objectivos	22
Vantagens e Desvantagens na Formulação de Objectivos	22
O Efeito da Formulação de Objectivos na Performance de cada Músico	23
PERFORMANCE	25
Objectivos da Performance	28
Competências Psicológicas associadas à Performance	29
Concentração e Performance	29
Motivação e Performance	30
Ansiedade e Performance	32
Auto-Confiança e Performance	35
Ênfase na Equipa	37
TUNA UNIVERSITÁRIA	40
O Ensaio: Funcionamento e Objectivos	41
MÉTODO	42
Design do Estudo	42
Amostra/Participantes	43
Variáveis	43

Instrumento	43
Procedimento	46
RESULTADOS	50
Qualidades Métricas	50
Verificação de Hipóteses	53
Análise Descritiva das Competências Psicológicas Antes e Depois da Formulação de Objectivos	60
Análise Individual da Performance e Competências Psicológicas Antes e Depois da Formulação de Objectivos	61
DISCUSSÃO	75
REFERÊNCIAS	80
ANEXOS	86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Design do Estudo	42
Tabela 2: Alfas de Cronbach por dimensão e total	50
Tabela 3, 4, 5, 6, 7 e 8: Contribuição dos itens para a fidelidade das escalas	50
Tabela 9: Alfas de Cronbach por dimensão após eliminação de itens	52
Tabela 10: Verificação da Distribuição Normal por escala	52
Tabela 11: Teste de hipóteses para as diferenças de Concentração	53
Tabela 12: Teste de hipóteses para as diferenças de Motivação	54
Tabela 13: Teste de hipóteses para as diferenças de Ansiedade	55
Tabela 14: Teste de hipóteses para as diferenças de Confiança	56
Tabela 15: Teste de hipóteses para as diferenças de Espírito de Equipa	57
Tabela 16: Correlações bivariadas de Spearman no momento Antes	58
Tabela 17: Correlações bivariadas de Spearman no momento Depois	59
Tabela 18: Análise das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos	60
Tabela 19: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 1	61
Tabela 20: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 1	61
Tabela 21: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 2	62
Tabela 22: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do indivíduo 2	62
Tabela 23: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 3	64
Tabela 24: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação	64

de Objectivos do Indivíduo 3	
Tabela 25: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 4	65
Tabela 26: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 4	65
Tabela 27: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 5	66
Tabela 28: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 5	66
Tabela 29: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 6	68
Tabela 30: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 6	68
Tabela 31: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 7	69
Tabela 32: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 7	69
Tabela 33: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 8	70
Tabela 34: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 8	70
Tabela 35: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 9	72
Tabela 36: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 9	72
Tabela 37: Valores dos factores da <i>Base-Line</i> antes e depois da Formulação de Objectivos do indivíduo 10	73
Tabela 38: Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos do Indivíduo 10	73

INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende estudar a eficácia de um Programa de Formulação de Objectivos na Performance e nas Competências Psicológicas de uma Tuna Universitária, através da análise de uma adaptação, feita por nós, do “Inventário de Competências Psicológicas para Desportistas” (Cruz & Viana, 1993, cit por Cruz & Viana, 1996a), bem como da análise de uma *Base-Line*, criada com base nas recomendações do ensaiador da Tuna, e que visa avaliar a performance.

A *Formulação de Objectivos* tem vindo a ser um tema cada vez mais estudado, não só na área da Psicologia Organizacional mas, também, na área da Psicologia do Desporto, por se revelar uma estratégia eficaz em diversas componentes destes contextos. Um dos constructos que tem sido associado a este é o de *Performance* e as investigações nesta área apontam no sentido na sua eficácia no aumento da qualidade do desempenho dos sujeitos (Sisterhen, 2004). Estes dois constructos aparecem, ainda, associados ao de *Competências Psicológicas*, sobretudo numa conjuntura social, política e laboral que exige que os membros de qualquer grupo (empresa ou equipa desportiva, retomando as duas áreas acima mencionadas) produzam o mais eficiente e eficazmente, o que vem aumentar a necessidade de se trabalharem noções como a de motivação, concentração e ênfase no grupo.

A partir destas considerações, pareceu-nos pertinente investigar estas temáticas num contexto muito pouco estudado, o contexto tunante universitário português, sobretudo porque já existem cerca de 250 tunas registadas em Portugal Continental, 4 tunas na Madeira e 9 no arquipélago dos Açores. Constatou-se a inexistência de literatura no que respeita à Formulação de Objectivos no contexto musical, o que nos levou a organizar um estudo exploratório. A sua estrutura acabou por ser construída com base num estudo semelhante, direccionado para o âmbito desportivo, tendo-se feito uma extensa revisão literária na tentativa de cruzar os aspectos teóricos inerentes ao tema do trabalho com as especificidades características do grupo a ser estudado. Como se verificou uma transversalidade entre o estudo em contexto desportivo e aquele ao qual nos propomos, procedeu-se à adaptação dos instrumentos de investigação.

A conjugação destes dois domínios, a Psicologia Organizacional e a Música, parece-nos relevante na medida em que esta última permite um grande desenvolvimento pessoal e social. Ao nível pessoal, estes desenvolvimentos prendem-se com a motricidade, sensorialidade e cognição, esta última pela estimulação do hemisfério direito (pensamento simbólico e criatividade). Ao nível grupal, os benefícios da música incidem sobre o desenvolvimento de competências relacionais, do sentimento de pertença ao grupo e de

partilha.

Aquando da elaboração deste trabalho, optou-se por fazer um enquadramento teórico dividido em três secções. Primeiro, será feita uma revisão literária sobre *Formulação de Objectivos*, sendo complementada com a sua adaptação ao papel do músico. Na segunda secção vão ser explorados aspectos teóricos sobre a *Performance* e as medidas a serem utilizadas para a avaliar (a assiduidade, pontualidade, levarem os instrumentos, concretização dos trabalhos de aperfeiçoamento musical fora do contexto de ensaio e as interrupções feitas durante os ensaios), bem como as *Competências Psicológicas* associadas à mesma, onde é revisitada a literatura sobre concentração, motivação e ênfase no grupo, adaptado ao contexto que se pretende estudar. A última secção do enquadramento teórico pretende discutir o papel e os objectivos de uma tuna universitária, quer no meio universitário, quer no meio cultural, bem como o funcionamento e objectivos dos ensaios, uma vez que se trata do contexto específico no qual incidiram as observações deste estudo e para o qual as hipóteses e resultados estão voltados. O capítulo seguinte abordará as questões da metodologia e, posteriormente, serão apresentados e discutidos os resultados. Os resultados foram tratados estatisticamente com recurso ao *software SPSS – Statistical Package for the Social Sciences*, usando o cálculo do alfa de Cronbach para testar a Fidelidade, o teste Kolmogorov-Smirnov para testar a Sensibilidade, os testes de hipóteses de Wilcoxon para perceber os valores das *Competências Psicológicas* antes e depois da *Formulação de Objectivos*, bem como as correlações de Spearman, para perceber o nível da relação entre a *Base-Line* e as *Competências Psicológicas*, no momento antes e depois da *Formulação de Objectivos*.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

FORMULAÇÃO DE OBJECTIVOS

De acordo com Porém, Almeida e Cruz (2001), toda a vida humana é dirigida por objectivos, objectivos estes que têm uma variabilidade interpessoal, não se mantêm estáticos ao longo do percurso de vida e são transversais a diferentes contextos, nomeadamente o pessoal e o profissional. Com base neste carácter transversal dos objectivos foi possível trabalhar este conceito no contexto musical.

Gonzalez (2001) sustenta que é possível atingir um objectivo dentro de um intervalo de tempo pré definido, nomeadamente, a execução de um nível específico de domínio de uma tarefa particular. Neste seguimento, Locke e Latham (1990) defendem a existência de objectivos enquanto mecanismo cognitivo que descreve o que se tenta atingir. Desta forma, a formulação de um objectivo prende-se com a visualização e construção de um plano direccionado para atingir um fim específico, por meio de acções concretas. Pressupõe-se, então, uma necessidade de, durante um intervalo temporal, se dirigir a atenção em direcção a um objectivo específico estipulado. Pretende-se que este processo acabe por ser interiorizado e se transforme numa técnica de regulação motivacional interna.

Gonzalez (2001) realça, ainda, que a principal vantagem do delineamento de objectivos é a possibilidade de pôr em acção alguns mecanismos fundamentais do processo motivacional, possibilitando diferentes aspectos: certificar a persistência que conduzirá ao não abandono da tarefa antes de se atingir o produto final (ou seja, remetendo ao nosso objecto de estudo, que permita uma permanência nos ensaios, nomeadamente no ensaio geral que antecede a actuação); dirigir e conduzir a atenção e a actividade do tuno aos componentes relevantes da tarefa, evitando assim os aspectos periféricos; pôr em funcionamento todo o esforço que é necessário para atingir o fim previsto, dentro de um limite de tempo previamente estabelecido; desenvolver novas estratégias, criar novas vias e experimentar novas aprendizagens para conseguir alcançar o objectivo delineado.

Teoria de Formulação de Objectivos

A teoria de formulação de objectivos emerge, primordialmente, como uma abordagem maioritariamente cognitiva, em contextos organizacionais e industriais, tendo como sustentação principal o aumento da motivação dos indivíduos. Surge como a teoria mais potente, empiricamente verificável e com uma aplicação transcultural, sendo eficaz no

aumento do rendimento dos indivíduos, por meio do trabalho feito ao nível da motivação.

Tendo já sido adaptada ao contexto desportivo, através da sustentação de que o sucesso desportivo não depende apenas das capacidades físicas mas também da vertente psicológica, onde se inclui, por exemplo, a concentração (Locke & Latham, 1990; Porém *et al.*, 2001), é por nós adaptada ao contexto musical. Esta adaptação teve por base o facto de uma boa performance de um tuno não estar totalmente dependente da qualidade musical mas de ter inerente o impacto de algumas competências psicológicas, como a motivação, concentração e, por se tratar de um grupo, a ênfase na equipa.

Segundo Maehner (1984) e Ames (1992) (cit. por Fernandes, 2007), o clima motivacional comporta um conjunto de sinais contextuais, através dos quais o líder (no nosso caso específico, o ensaiador da tuna) define a chave de sucesso ou fracasso. Pretende, de forma adequada, determinar a percepção que o músico tem dos próprios critérios de desempenho performativo musical. A percepção das metas a atingir e a percepção de critérios de desempenho musical actuam na motivação intrínseca dos músicos, aumentando a sua disponibilidade para melhorarem recursos internos relativos àquele contexto (e.g. sentir-se orgulhoso do seu trabalho, pretender alcançar expectativas suas ou sentir que tem capacidades para se desenvolver). A motivação extrínseca vai ser também influenciada por esta percepção, associado ao facto de as metas a atingir e os critérios estabelecidos terem impacto, num nível máximo, no grupo musical (e.g. aprender uma música nova num curto espaço de tempo para uma actuação, obrigarem-se a saber tocar determinada música por ganho de sentimento de responsabilidade face a uma actuação ou à necessidade de ensinar um membro mais inexperiente, entre outros).

Segundo Nicholls, (1984, 1989, cit por Crespo, 1994), a teoria de objectivos baseia-se na explicação dos diferentes aspectos relacionados com a motivação. Associada à orientação por objectivos, está a parte afectiva e cognitiva dos músicos, incentivando-os a desenvolver uma maior tolerância ao fracasso.

Swartz e Wayne (1979, cit por Cruz, 1996) referem que a formulação de objectivos, efectuada antes de uma situação competitiva, pode ajudar mentalmente o sujeito que compete a alcançar os seus objectivos. Esta noção foi por nós adoptada, na medida em que se delinearão as observações de comportamentos dos tunos por forma a que os seus efeitos incidissem sobre o ensaio geral que antecedeu uma actuação importante. De acordo com estes autores, utiliza-se este processo com o objectivo de programar, de forma intencional no indivíduo, determinado acontecimento que irá influenciar de forma positiva a realidade.

A formulação de objectivos é fundamentada em objectivos estabelecidos a curto e longo prazo, não sendo o foco direccionado para o sucesso imediato, pois todo o processo de

implementação de objectivos é moroso. Por este motivo, deve-se dividir os objectivos para que sejam atingidos a curto prazo e com menor dificuldade, no sentido de poderem ser reformulados ulteriormente, aumentando, assim, a probabilidade de atingir o objectivo final (Fernandes, 2007).

A combinação entre formulação de objectivos imediatos, a curto prazo e a longo prazo, prende-se com o estabelecimento de objectivos específicos feito pelos próprios alunos, de forma a serem exequíveis através do seu próprio esforço, permitindo que estes sejam cumpridos. Quando estes objectivos são percebidos como atingidos, os músicos podem experienciar um sentimento de orgulho e satisfação, o que contribuirá para uma melhor performance em desafios futuros.

Creel (1980, cit por Guzmán, Luján, Garcia & Cervelló, 2005) afirma que os objectivos a longo prazo são importantes, embora só possam ser atingidos se a estes forem associados objectivos a curto prazo, de uma forma sequencial e ordenada. Esta ideia é confirmada por Buceta (1998) que refere que os objectivos a curto e médio prazo devem ser estabelecidos para permitirem uma progressiva execução dos objectivos a longo prazo.

Princípios da Formulação de Objectivos

Locke e Latham (1991, cit por Costa & Cruz, 1997) realizaram cerca de 500 estudos internacionais (com 40 000 participantes) e multicontextuais, abrangendo desde o contexto organizacional ao educativo e ao desportivo, contexto este que usamos como ponto de partida para adaptação ao do nosso estudo – o musical. As observações efectuadas, nestes estudos, possibilitaram determinadas conclusões ao nível do estabelecimento de objectivos. Uma destas conclusões aponta para o facto de indivíduos cujos objectivos estabelecidos são difíceis e específicos terem melhor desempenho do que os que não têm qualquer tipo de objectivo ou os que têm estabelecidos objectivos vagos e facilmente atingíveis. Os estudos destes autores permitem, ainda, afirmar que se o *feedback* e o envolvimento dado ao indivíduo são dos maiores indicadores dos efeitos da formulação de objectivos, tal acontece porque: os objectivos determinam até que ponto o *feedback* afecta ou não o desempenho posterior; a sua ausência impede os sujeitos de controlarem a acção a longo prazo; o *feedback* e objectivos, quando associados, concedem um grau de eficácia superior ao existente quando actuam separadamente, dado que os objectivos fornecem um padrão para que se possa avaliar a informação cedida pelo *feedback*; parece existir um aumento máximo do rendimento quando há uma discordância negativa entre este e os objectivos, um elevado descontentamento prévio

com a manutenção dessa discordância, uma elevada percepção de auto-eficácia e, ainda, quando existe a formulação de um objectivo ambicioso para a performance futura.

Alguns dos princípios que se devem ter em conta, quando se fala de formulação de objectivos, são a eficácia da performance, o envolvimento e a participação do indivíduo (no nosso caso, do tuno), a competição no interior do grupo e o apoio do ensaiador (Carron, 1984, cit. por Cruz, 1994). Conclui-se, portanto, que o envolvimento do tuno é de extrema importância, sendo determinante que este sinta que tem um papel activo em todo o processo da formulação de objectivos, para o aumento desse envolvimento.

McClements e Botterill (1979, cit por Cruz, 1994) afirmam que a interacção atleta-equipa técnica pode desempenhar uma função de estratégia motivacional, pelas responsabilidades que o atleta pode assumir, na participação do procedimento e pela possibilidade de aumentar a compreensão das estratégias do treinador. Paralelamente, e remetendo ao nosso estudo, a motivação dos tunos poderá advir, em parte, da sua interacção com o ensaiador, dos *inputs* que emitidos e das responsabilidades assumidas dentro do grupo. O músico motivado terá, desta forma, uma maior envolvimento, investindo mais para atingir performances excelentes.

Weinberg (1982, cit. por Cruz, 1994) refere que, ao ser responsável pelo delineamento de um plano de acção eficaz, o treinador deve ser um facilitador de todo o processo, através de manifestações de encorajamento e apoio e do pedido de conselhos aos próprios atletas, por forma a investir na interacção treinador-atleta como factor preponderante no desenvolvimento de um programa de formulação de objectivos. De forma análoga, o ensaiador deverá encorajar o desenvolvimento das competências dos tunos e apoiar, quer na aprendizagem, quer na valorização de desenvolvimentos conseguidos, bem como aconselhar-se no decorrer dos ensaios com todos os elementos da equipa, envolvendo-os no processo de avaliar os aspectos que necessitam de intervenção e que estarão na base da formulação dos objectivos.

Implementação de Objectivos

O processo de implementação de objectivos de Locke e Latham (1990) é constituído por sete passos. O primeiro passo do processo é a *formulação do(s) objectivo(s)*, sendo que a sua implementação leva a que os sujeitos aumentem os seus índices motivacionais e foquem a sua atenção na tarefa. O segundo passo deste processo – o *sentimento de compromisso* – constitui-se como um factor de extrema importância para a base do modelo de Locke pois, segundo o autor, se um sujeito não assegurar o compromisso de atingir o objectivo proposto, não irá desenvolver as estratégias necessárias para o realizar. É determinante que o sujeito

participe na formulação do objectivo e que receba apoio e incentivos dos elementos que o rodeiam. Após se assegurar o compromisso do sujeito, o terceiro passo prende-se com o *identificar os obstáculos* que existem ou que possam surgir, tornando-se, posteriormente, necessário *desenvolver planos de acção* com o intuito de alcançar os objectivos propostos sem que estes obstáculos interfiram na concretização do programa de formulação de objectivos (constituindo-se como a quarta etapa do processo). Contudo, o autor defende que, independentemente da existência ou não de obstáculos, deve-se proceder sempre à criação de estratégias pois estas poderão ajudar a acelerar e a tornar mais eficaz todo o processo. O quinto passo é um importante moderador no processo de formulação de objectivos, uma vez que é através do *feedback* que o atleta (no nosso caso, músico) tem noção da sua performance e da sua progressão. A *avaliação dos objectivos* estabelecidos (sexto passo) é, provavelmente, o momento crítico do processo de formulação de objectivos, na medida em que os atletas só adquirem consciência dos benefícios da aplicação desta técnica quando existe a etapa avaliativa e o *feedback* das progressões e objectivos atingidos. Desta forma, a avaliação é o resultado da comparação dos resultados alcançados com os resultados obtidos no início do processo. Quando um objectivo é atingido existe, via de regra, um aumento da auto-confiança e da motivação intrínseca. Por fim, o último passo deste processo - o *reforço* - é essencial: face aos resultados (e quando o atleta atinge o objectivo proposto), deve-se reformular o objectivo, criando e definindo um novo. Quando se formula um novo objectivo, regressa-se à base deste processo, seguindo todas as suas etapas.

A formulação de objectivos caracteriza-se pelo seu forte dinamismo e pela sua capacidade de readaptação, uma vez que permite reajustes rápidos e periódicos sempre que surge essa necessidade, permitindo identificar o momento certo em que o programa falhou. Desta forma, o carácter flexível e adaptativo assume-se como uma vantagem. Este reajustamento pode, e deve, ser efectuado a qualquer momento, com o objectivo de se prevenirem estados psicológicos indesejáveis, como a desmotivação, a falta de confiança, entre outras (Velosa, 2005, cit. por Fernandes, 2007).

Tipos de Programas de Formulação de Objectivos

Quando se pretende elaborar um programa de formulação de objectivos é necessário ter em conta alguns aspectos (Gould, 1996; Cruz, 1994; Gonzalez, 2001).

O estabelecimento de objectivos deve ter sempre como ponto de partida o nível actual de performance do indivíduo.

Devem ser estabelecidos objectivos específicos, mensurados através de dados concretos do comportamento de forma poder formular-se objectivos exequíveis e dar *feedback* ao músico através da comparação de resultados. Por exemplo, em vez de se dizer a um músico que deve treinar melhor as músicas em bandolim, deve atribuir um objectivo específico e bem definido – num intervalo temporal de uma semana, tem que saber 5 músicas sem cometer erros.

Devem, ainda, ser estabelecidos objectivos difíceis, desafiadores mas sempre realistas e possíveis de alcançar, por forma a serem eficazes. Os autores defendem que objectivos irrealistas acabam por ser geradores de fracasso, através do sentimento de frustração e desmotivação que criam, bem como da redução da confiança dos indivíduos em si mesmos.

Estes objectivos devem ser formulados a curto, médio e longo prazo – os objectivos estabelecidos a curto prazo ajudam o músico a focalizar os esforços durante os ensaios, permitindo que sejam obtidos resultados positivos e potenciando a formulação de objectivos a médio e longo prazo.

Ao formular objectivos sobre a sua própria performance, os músicos ganham controlo sobre as suas acções, diminuindo o impacto negativo de factores externos adversos. Por exemplo, no nosso contexto de estudo, um destes factores pode ser o facto de o tuno que está ao lado do sujeito, no ensaio ou actuação, cometer erros. Ao ganhar controlo sobre as suas acções, através da formulação de objectivos, a hipótese de falhar por intermédio do erro do outro diminui.

É, ainda, importante o estabelecimento de períodos temporais estruturados/datas-limite para alcançar o objectivo proposto, tendo em conta uma margem de erro na fixação dos objectivos. Desta forma (e uma vez que os períodos de actuações são considerados, por norma, mais relevantes no contexto tunante), é fundamental formular objectivos quer para um período sem actuações quer para um período com actuações, para não se perderem os objectivos atingidos.

Segundo os autores, é essencial a formulação de objectivos positivos, na medida em que existe uma maior focalização na procura de êxitos do que em evitar fracassos, ou seja em vez de se colocar como objectivo diminuir o número de erros quando se toca determinada música no bandolim, o objectivo será melhorar a qualidade da técnica do bandolim. O objectivo fica voltado para o êxito e não para o realce dos fracassos cometidos.

Os indivíduos devem realizar um compromisso consigo próprio, aumentando a validade e importância do objectivo para o sujeito, deixando de ser apenas individual mas transformando-se num objectivo de carácter pessoal.

Com o fim de evitar o esquecimento dos objectivos a alcançar, os indivíduos devem

registá-los por escrito, tendo por fim a sua concentração a atingir as metas propostas.

Os objectivos devem poder ser reformulados, revistos ou modificados e, por isso, ser flexíveis por forma a reformularem-se objectivos com maior dificuldade e desafio. Se o *feedback* é altamente importante para saber se existe ou não evolução do processo, os objectivos devem ser avaliados, permitindo uma reformulação e reavaliação caso não sejam atingidos, prevenindo alguma desmotivação e quebra na auto-confiança.

Weinberg (1996) sustenta que a aplicabilidade de programas de formulação de objectivos no desporto de alto rendimento ajuda o atleta a definir o que é importante, a dirigir a sua atenção, esforço e persistência. Paralelamente, poderemos inferir que seja igualmente importante no caso do músico, tendo em vista o aumento da probabilidade de sucesso, devendo fomentar e ter por base a performance do músico.

Dos vários tipos de programas de Formulação de Objectivos, salientam-se duas grandes propostas de sistemas que iremos referir de seguida: Programa de *Formulação de Objectivos Intervalares* e Programa de *Treino de Formulação de Objectivos*

Programa de Formulação de Objectivos Intervalares

O'Block e Eavens (1984, cit por Cruz, 1994) desenvolveram a *formulação de objectivos intervalares* enquanto técnica que tem o propósito de encorajar e centrar a atenção dos atletas nas suas prestações e na sua performance e não nos seus adversários. Assim, na música, o indivíduo deve centrar-se na sua performance e não em factores externos, dado que tem mais controlo sobre a sua própria performance do que, por exemplo, sobre o resultado dessa performance na actuação conjunta do grupo, considerada assim, como um factor externo.

Estes autores, através dos estudos realizados nesta área, revelam que existe 90% de eficácia na realização dos objectivos (dentro dos *timings* planeados), quando os atletas adoptam o modelo de formulação de objectivos intervalares.

A particularidade deste modelo prende-se com o facto de se poder representar em dois momentos. Num primeiro, realiza-se uma análise conjunta (com o músico) dos seus objectivos a longo prazo. Esta análise conjunta tem como objectivo promover a discussão, de forma aberta e pessoal, sobre o desenvolvimento de objectivos para o futuro. Num segundo momento, monitorizam-se os objectivos mais presentes ou mais imediatos através da conceptualização de uma *Base-Line* de forma a permitir o cálculo e a previsão dos objectivos intervalares seguintes.

Para se poder prever, de forma mais exacta, a futura performance do músico, é necessário ter em consideração as performances antigas quando se calcula o novo objectivo. A formulação de objectivos intervalares recorre, normalmente, às últimas cinco performances do atleta (músico) para efectuar a previsão de uma nova performance, o que nos conduziu a adoptar esta técnica para o nosso trabalho.

A utilização desta técnica traz bastantes vantagens ao músico, uma vez que os objectivos propostos evocam uma maior motivação intrínseca, o que leva o músico a querer atingir o seu máximo individual. Os ensaios do músico servem o propósito de ajudar a cumprir os objectivos propostos, a manter uma motivação constante e a ter noção da sua performance e evolução ao longo do processo, pelo *feedback* dado nos espaços intervalares.

Programa de Treino de Formulação de Objectivos

Martens (1987, cit por Cruz, 1994) desenvolveu o programa de treino de formulação de objectivos que engloba cinco etapas fundamentais: a *análise de tarefa* – tendo como objectivo a determinação das acções ou comportamentos específicos necessários para o cumprimento e concretização bem sucedida de uma determinada tarefa e concentrando-se na performance; a *medida ou avaliação da performance* – pretendendo quantificar as tarefas necessárias à concretização de determinada performance; a *formulação de objectivos* – devendo respeitar os princípios e regras já supracitados; *posição (ranking) dos objectivos* – consistindo em priorizar os objectivos, atribuindo prioridade máxima aos objectivos imediatos ou a curto prazo; *exigências de coordenação* – conciliando ou combinando esforços individuais de um músico com os restantes elementos do grupo.

É possível, então, estabelecer que a formulação de objectivos, a curto, médio e longo prazo, fornece objectivos concretos aos indivíduos, mantendo constantes os seus níveis motivacionais. É fundamental ter em conta as performances anteriores e a altura a que se propõe os objectivos, formulando objectivos realistas por forma a ser possível dar um *feedback* exacto ao indivíduo dos seus padrões de performance e sendo de vital importância a sua colaboração, bem como a do ensaiador.

Vantagens e Desvantagens na Formulação de Objectivos

Cruz (1994) mostra-nos que a formulação de objectivos tem uma diversidade de vantagens e implicações nos vários contextos desportivos, desde a influência ao nível do

“clima” da equipa, do crescimento pessoal e psicológico do jogador a um aumento da performance geral da equipa. Transportando esta noção para o nosso estudo, a formulação de objectivos influenciará a motivação e relações do grupo, bem como a própria performance geral do mesmo.

Não se devem definir objectivos sem a certeza de existirem meios para os concretizar. Morais (2006, cit por Fernandes, 2007) refere que começar por definir objectivos sem uma estrutura para os alcançar acaba por levar à frustração geral.

Os objectivos podem tornar-se fonte negativa e causadora de stress, podendo levar o atleta ao insucesso e abandono desportivo, ainda que como estratégia motivacional, a formulação de objectivos seja extremamente válida no aumento do rendimento e na melhoria da performance (Burton, 1990, cit por Cruz, 1994).

Cruz (1994) e Weinberg e Gould (2003) sublinham a existência de alguns dos erros mais frequentes neste tipo de programa, nomeadamente ao nível da formulação de um exagerado número de objectivos, a falta de avaliação e *feedback* e, ainda, o fracasso na modificação de objectivos irrealistas e no estabelecimento de objectivos específicos e mensuráveis. Outro erro frequente nestes programas prende-se com a incapacidade em reconhecer diferenças interindividuais.

A formulação de objectivos deve seguir regras, mesmo antes da própria implementação do programa. Constituir-se como imperativo confirmar se estão reunidas todas as condições físicas e mentais para atingir os objectivos definidos e diagnosticar quaisquer obstáculos que poderão surgir durante o percurso estipulado para a concretização do objectivo e dar conhecimento disso ao indivíduo e ao grupo. É fundamental, ainda, esclarecer a responsabilidade do indivíduo em todo o processo e perante o grupo, bem como as razões que levam a considerar determinados objectivos realistas e como alcançá-los, sem que se remeta para segundo plano os objectivos colectivos em detrimento das metas individuais. Finalmente, é importante reforçar a ideia de que nada é alcançado sem trabalho, dedicação, persistência e motivação (Fernandes, 2007).

Não obstante o facto de existirem algumas limitações nesta metodologia, é sustentado por todos os autores referidos que esta pode ser vantajosa em diversos campos, nomeadamente ao nível da performance e das competências psicológicas.

O efeito da Formulação de Objectivos na Performance de cada músico

Locke e Latham (1990, 2002, 2005), decorrente do estudo do funcionamento e importância da formulação de objectivos para a melhoria do rendimento, descrevem quatro

mecanismos importantes para este processo: a acção directa pelo foco da atenção numa tarefa específica; o aumento do esforço e intensidade; a persistência frente a falhas ou adversidades; e a promoção do desenvolvimento de uma nova tarefa ou estratégia para solucionar um problema.

Primeiramente, os objectivos devem servir uma função directiva, na medida em que focalizam a atenção e o esforço nas actividades relevantes para o objectivo. Este efeito ocorre quer a nível cognitivo, quer ao nível comportamental.

Em segundo lugar, os objectivos têm uma função potenciadora, ou seja, objectivos difíceis levam a um maior esforço do que objectivos mais fáceis. Isto é demonstrado através de tarefas que impliquem directamente esforço físico ou que impliquem repetidas tarefas cognitivas, bem como tarefas que incluam medidas de esforço subjectivo (Bryan & Locke, 1967, cit por Locke & Latham, 2002) e tarefas que requeiram indicadores psicológicos de esforço.

Em terceiro lugar, os objectivos afectam a persistência. Quando é permitido aos participantes controlar o tempo que gastam numa tarefa, verifica-se que, se esta envolve objectivos difíceis, os sujeitos prolongam o seu esforço no tempo (LaPorte & Nath, 1976, cit por Locke & Latham, 2002). Contudo, muitas vezes existe uma permuta na tarefa, entre tempo e intensidade do esforço. Quando expostos a um objectivo difícil, é possível trabalhar mais depressa e mais intensamente por um curto período temporal ou trabalhar mais lentamente e menos intensamente por um longo período. Prazos reduzidos levam a um trabalho mais rápido do que prazos alongados (Bryan & Locke, 1967, cit por Locke & Latham, 2002).

Por último, os objectivos afectam a acção de forma indirecta, promovendo a descoberta e o uso de conhecimento relevante e das estratégias (Wood & Locke, 1990, cit por Locke & Latham, 2002). A acção é o resultado da cognição e da motivação, embora estes elementos possam interagir de formas complexas.

Assim, a dificuldade do objectivo regula o grau de esforço e persistência do atleta. Os níveis de atenção e acção são direccionados para alcançar os objectivos, sendo que quanto mais específico for o objectivo, mais claramente é dirigida a acção para o mesmo.

PERFORMANCE

Segundo Sonnentag e Frese (2002), a performance compreende dois aspectos: um comportamental (refere-se ao que um indivíduo faz numa situação de trabalho, ou seja, ao desempenho de uma função primária que é observável pelos outros) e outro associado ao resultado. É um conceito dinâmico e multi-dimensional e tem uma elevada aplicabilidade ao nível da performance individual. Apesar dessa importância, e do facto de ser largamente usada ao nível do contexto laboral, como uma medida de resultados na pesquisa empírica, verifica-se a existência de poucos estudos que tenham investido na clarificação deste conceito. Este aspecto é partilhado por Campbell (1990), que descreve a literatura sobre estrutura e conteúdo da performance como “um deserto virtual”.

De acordo com Sonnentag e Frese (2002) e Campbell, McCloy, Oppler e Sager (1993), nem todo o comportamento está abrangido pelo conceito de performance, mas apenas aquele que é relevante para objectivos organizacionais, ou seja, este conceito abrange os comportamentos pelos quais o indivíduo foi contratado. Assim, a performance não é definida pela própria acção mas pelo processo avaliativo e cognitivo (Ilgen & Schneider, 1991; Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997, cit por Sonnentag & Frese, 2002).

Neste seguimento, descrever a parte comportamental da performance sem ter nenhuma referência ao resultado parece ser insuficiente. Se somente as acções relevantes para os objectivos organizacionais constituem a performance, é necessário um critério para avaliar até que ponto a performance de um indivíduo vai ao encontro dos objectivos organizacionais. A fundamentação deste critério só é possível se o aspecto resultante da performance for considerado. Desta forma, a conceptualização da performance como uma acção, não abrange todos os aspectos deste conceito (Borman & Motowidlo, 1997).

Sendo um conceito multi-dimensional, Borman e Motowidlo (1993, cit por Sonnentag & Frese, 2002) distinguem entre performance de tarefa e performance do contexto. A *performance de tarefa* respeita à proficiência do indivíduo, através da qual resulta um contributo para o núcleo técnico da organização. Esta contribuição pode ser directa (e.g. o caso de trabalhadores de produção, ou seja, com a implementação de uma parte do seu processo tecnológico) ou indirecta (e.g. o caso de gestores ou pessoal de *staff*, que providenciam materiais ou serviços necessários à organização). Portanto, inclui **dois tipos de comportamento**. Um consiste em actividades que transformam, directamente, materiais crus em bens e serviços que a organização produz; inclui actividades como vender mercadorias

numa loja, operar uma máquina de produção numa fábrica, ensinar numa escola, operar uma cirurgia num hospital e depositar cheques num banco. **O outro** tipo consiste em actividades que servem e mantêm o núcleo técnico reabastecendo-o em bens crus, distribuindo os seus produtos acabados e providenciando planeamento, coordenação e supervisão importantes, bem como funções pessoais que o fazem funcionar mais eficazmente e eficientemente. Assim, os comportamentos da performance de tarefa têm uma relação directa com o núcleo técnico da organização, quer por executar os seus processos técnicos quer mantendo e servindo os seus requerimentos técnicos.

Borman e Motowidlo (1993, 1997) focaram-se num constructo diferente de performance no trabalho: a performance de cidadania ou contexto. A *performance de contexto* contribui para a eficácia organizacional mas é importante, sobretudo, porque molda o contexto organizacional, social e psicológico que serve como catalisador crítico para as tarefas e processos. A performance de contexto prende-se com as actividades que não contribuem para o núcleo técnico mas que apoiam o ambiente organizacional, social e psicológico nos quais os objectivos organizacionais são estabelecidos. A performance de contexto inclui comportamentos do tipo ajudar co-trabalhadores ou ser um membro fiável da organização, bem como comportamentos sugestivos de melhorias dos procedimentos de trabalho, apoiando a organização e voluntariando-se para trabalho ou responsabilidades adicionais.

De acordo com Borman e Motowidlo (1997), a performance contextual é significativamente diferente da performance de tarefa, sobretudo em 3 aspectos: (1) As actividades relevantes para a performance de tarefa variam dependendo das funções desempenhadas, enquanto que as actividades de performance de contexto são relativamente transversais a qualquer trabalho; (2) A performance de tarefa está relacionada com habilidade cognitiva enquanto que a performance de contexto está relacionada com a personalidade e a motivação; (3) A performance de tarefa é constituída por comportamentos intra-papel, enquanto que performance de contexto é mais extra-papel.

A taxonomia de performance contextual de Borman e Motowidlo (1997) é importada de 3 conceitos prévios. Primeiro, Smith, Organ e Near (1983, cit por Borman & Motowidlo, 1997) e Bateman e Organ (1983, cit por Borman & Motowidlo, 1997) introduziram a noção de Comportamentos de Cidadania Organizacional. Estes autores foram influenciados pelos escritos de Barnard sobre CCOs (1983, cit por Borman & Motowidlo, 1997), Katz (1964, cit por Borman & Motowidlo, 1997) e Katz e Khan (1978, cit por Borman & Motowidlo, 1997). CCOs são definidos como um comportamento extra-papel com intenção de ajudar outros na organização ou demonstrar consciência no apoio à mesma. Em contraste, comportamentos de

performance do contexto não apoiam propriamente o núcleo técnico, mas mais o ambiente organizacional abrangente, social e psicológico no qual deve funcionar esse núcleo técnico. A partir do estudo, teórico e empírico, em CCOs (Organ, 1988, cit por Motowidlo & Van Scotter, 1994), comportamento prosocial organizacional (Brief & Motowidlo, 1986, cit por Motowidlo & Van Scotter, 1994), modelo de *soldier effectiveness* (Borman, Motowidlo, & Hanser, 1983; Campbell, 1990, cit por Motowidlo & Van Scotter, 1994) e modelos de eficácia na gestão (Borman & Brush, 1993, cit por Motowidlo & Van Scotter, 1994), Borman e Motowidlo (1993, cit por Motowidlo & Van Scotter, 1994) propuseram um modelo com 5 dimensões de performance de contexto: (a) voluntariado para desempenhar tarefas que não são, contratualmente, obrigação do emprego; (b) persistir com entusiasmo extra quando é necessário completar as próprias tarefas com sucesso; (c) ajudar e cooperar com outros; (d) seguir as regras e procedimentos organizacionais, mesmo quando é pessoalmente inconveniente; (e) apoiar e defender os objectivos organizacionais. A performance de contexto captura muitos dos elementos que ajudam e cooperam com o CCO (Organ, 1988), com o comportamento prosocial organizacional (Brief & Motowidlo, 1986) e com a espontaneidade organizacional (George & Brief, 1992), contrariamente à performance de tarefa. Esta inclui as duas dimensões do modelo de performance de Campbell (1990), juntamente com elementos de comunicação escrita e oral, supervisão e liderança, bem como gestão e administração, enquanto que performance de contexto inclui muitos dos elementos de outras dimensões do modelo referido.

A performance individual não é estável ao longo do tempo, sendo que a sua variabilidade reflecte quer processos de aprendizagem e outras mudanças a longo prazo (a performance individual muda como resultado de aprendizagens), quer mudanças temporais na performance. Estudos realizados nesta área revelam que a performance aumenta, inicialmente, com o aumento de tempo dispendido num trabalho específico, acabando por estagnar numa fase posterior (Avolio, Waldman, & McDaniel, 1990; McDaniel, Schmidt, & Hunter, 1988; Quiñones, Ford, & Teachout, 1995; cit por Sonnentag & Frese, 2002).

Aquando do estudo da performance, Sonnentag e Frese (2002) identificaram três perspectivas: uma perspectiva de diferenças individuais que entende as características individuais (e.g. Habilidade mental geral, personalidade) como fontes de variação na performance; uma perspectiva situacional que se foca em aspectos situacionais como facilitadores ou dificultadores da performance; e uma perspectiva reguladora da performance que descreve o processo de performance. Estas perspectivas não são mutuamente exclusivas mas abordam o fenómeno da performance segundo pontos de vista diferentes, numa lógica de complementaridade.

Embora os constructos da performance de tarefa e da performance contextual possam ser usados para ajudar a estruturar o domínio da performance, a distinção entre estes ainda não é suportada empiricamente. Merecem ser distintos apenas se ambos contribuírem independentemente para um valor total do indivíduo para a organização.

A performance de tarefa deveria ser uma função de habilidade cognitiva, mediada primordialmente pelo conhecimento da tarefa (conhecimento dos princípios relacionados com aspectos técnicos do desempenho do trabalho), pela habilidade para a tarefa (aplicando o conhecimento técnico para desempenhar as tarefas de forma eficaz) e os hábitos da tarefa (respostas características a situações que a tarefa nos proporciona que ou facilitam ou dificultam o desempenho das tarefas). O presente trabalho tem em conta, maioritariamente, a dimensão da performance da tarefa, visto que face à parte musical, esta nos parece ser mais importante. Sempre que nos referirmos a performance musical, então, será relacionada com a performance da tarefa.

Ao nível da performance musical, a actuação é muito semelhante à competição desportiva (McBrien, 2005; Sisterhen, 2004), nomeadamente no que respeita às longas horas de prática, à preparação mental e física, ao repouso e desenvolvimento de habilidades, que em conjunto se reflectem na performance. As habilidades de performance musical não são apenas psicológicas (como as que serão estudadas neste trabalho) mas também físicas, como aprender e desenvolver as competências de motricidade fina (e.g. destreza), tal como outras competências físicas são necessárias para as proezas desportivas (Callaghan, Thorpe, Van Doorn, & Wilson, 2003).

Objectivos da Performance

Os objectivos da performance prendem-se com o conseguir atingir padrões que se comparam com as execuções anteriores, pelo que tendem a ser mais flexíveis e a estar sob controlo (Weinberg & Gould, 2003). O nosso estudo integra esta premissa.

Segundo Sonnentag e Frese (2002), sendo a performance o resultado obtido em cada uma das exposições em público, pode-se considerar que existe um problema quando a performance actual se revela inferior ao padrão. Os objectivos do músico consistem em conseguir estabelecer padrões comparáveis às execuções anteriores. Quando os padrões se tornam cada vez mais altos, aumenta a motivação dos músicos para atingir o fim a que se propõem, o que aparece associado a um nível de sucesso superior nas actuações e a um nível

inferior de ansiedade no decorrer das mesmas (Weinberg & Gould, 2003).

Competências Psicológicas associadas à Performance

Determinados aspectos mentais da alta performance são gerais para todos os tipos de *performers*, nomeadamente a necessidade para melhorar a motivação, regular a ansiedade e aumentar a concentração (Hays & Brown, 2004, cit por Hamilton & Robson, 2006). Estas competências devem ser encaradas como um método para melhorar a estrutura psicológica do músico, com conseqüente melhoria da performance, uma vez que aumentando a resistência mental, o músico pode melhorar e manter um excelente rendimento (Silva, 2009).

As competências psicológicas são tão importantes quanto as competências físicas, pelo que os músicos devem despender o mesmo investimento que é tido com as competências físicas, no treino das psicológicas, em contexto de ensaio (McBrien, 2005).

Concentração e performance

Num contexto por si só gerador de ansiedade – a actuação – há uma exigência que potencia este cenário: o facto de se esperar que o músico desempenhe a sua função de memória. Não obstante a plateia ser, no nosso caso específico, acolhedora e estimulante, o músico tem sempre presente o medo de ter lapsos de memória, o que se pode tornar debilitante para a performance. Virginia Marks afirma que a concentração durante a performance tem um papel significativo na capacidade para actuar de memória. Dentro da Psicologia, o conceito de concentração tem sido discutido em paralelo como o constructo de atenção. Ainda que existam diversas definições de atenção, a afirmação de William James (1980, cit por McKinney, 2008), no respeitante a este conceito, é frequentemente citada: “toda a gente sabe o que é a atenção. É o tomar posse, através da mente, de forma clara e vívida, de algo fora do que parecem ser múltiplos objectos possíveis ou linhas de pensamento. Focalização [e] concentração fazem parte da sua essência. Implica um retirar de algumas coisas para lidar eficazmente com outras” (pag. 26).

Esta qualidade mental permite que o indivíduo se focalize na tarefa que está a realizar. Se falharem os níveis de concentração ao músico, as suas competências musicais não serão eficazes no resultado final da performance. Mideffer e Sagal (2006), identificaram diferentes tipos de focos de atenção:

- Sequência Contínua Ampla-Estreta (*Broad Narrow continuum*): o músico centra-se num grande ou pequeno número de estímulos;

- Sequência Contínua Interna-Externa (*Internal External continuum*): o músico foca-se em estímulos internos (sentimentos) ou estímulos externos (o instrumento).

A actuação é um momento que exige altos níveis de atenção, sobretudo porque requer uma performance de memória. Neste sentido, qualquer distração que seja capturada pelo músico pode retirar-lhe os recursos de atenção disponíveis. As distrações mais comuns são a ansiedade, erros, fadiga (cansaço), o ensaiador, anúncios do público, pensamentos negativos.

As estratégias para melhorar a concentração dependem de cada indivíduo. Uma das formas de manter a focalização é a formulação de objectivos, feita a cada actuação. O músico terá um objectivo geral, em relação ao qual identificará um número de micro-objectivos que o ajudarão a manter a focalização em aspectos específicos da tarefa. Para cada um destes objectivos, o músico usará uma palavra como *gatilho*, que instantaneamente refocará o músico no objectivo formulado (McKinney, 2008). Uma outra estratégia prende-se com a construção de rotinas ou rituais, que podem incluir a noite anterior, a manhã antes da actuação, a actuação ou o pós actuação. Se estas rotinas forem estruturadas de forma adequada podem revelar-se ajuda útil à concentração (McBrien, 2005).

A psicologia do desporto oferece sugestões para melhorar a capacidade do indivíduo se concentrar. As técnicas desenvolvidas e usadas por atletas são facilmente aplicáveis aos músicos, pela sua semelhança. A aplicação das descobertas da psicologia do desporto ao domínio da performance musical não é inédita e as oportunidades de carreira para psicólogos do desporto estão a expandir-se para outros contextos, nomeadamente o das artes performativas. Músicos interessados em pedagogia também começam a ganhar consciência do seu potencial e utilidade a lidar com a questão da ansiedade na performance (Sisterhen, 2004).

Motivação e performance

Não obstante a importância da preparação física e teórica, é necessário ter em consideração a preparação psicológica, quer ao nível da concentração ou do controlo da ansiedade, quer ao nível da motivação. Uma intensidade motivacional óptima permite altas performances (Cristian, 2008). Gleitman (2002) afirma que a maior parte das acções humanas e animais são motivadas. Sustenta que os motivos têm funções diversas, **dirigindo** o comportamento em direcção a determinado objectivo ou na direcção oposta, **potenciando**, de forma diferente, certas percepções, comportamentos e sentimentos. Servem também o propósito de **activação** do organismo, tornando-se mais activo quanto maior for a intensidade do motivo.

O próprio conceito de motivação é um constructo invisível e abordável segundo uma multiplicidade de perspectivas, embora a maioria tenda a incluir (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2006) um elemento de estimulação, de acção e esforço, de movimento e persistência e outro de recompensa. A estimulação refere-se a forças energéticas responsáveis pelo despoletar do comportamento. No respeitante à acção e esforço, estes referem-se ao comportamento observado. No caso do movimento e persistência, trata-se do prolongamento no tempo do comportamento motivado (remetendo para a raiz etimológica do termo, nascido do latim *movere*). A recompensa é o reforço das acções anteriores.

Segundo Cunha e colaboradores (2006), a motivação pode ser de ordem extrínseca ou intrínseca. A *motivação extrínseca* prende-se com os comportamentos que o indivíduo leva a cabo com a finalidade de obter alguma recompensa material ou social, ou para evitar alguma forma de punição. Esta motivação tende a desaparecer logo que seja retirado o factor motivador externo. A *motivação intrínseca* remete para os comportamentos de trabalho que são estimulados pelo entusiasmo que a própria tarefa suscita naquele que a executa. Tende a manter-se ao longo do tempo.

A dificuldade inerente das músicas, bem como a própria insegurança no conhecimento da mesma, a falta de concentração, os erros dos colegas, constituem uma tarefa desgastante que tende a ter um impacto na motivação do indivíduo (Cristian, 2008). A maioria dos erros têm como base causas psicológicas, sendo certo que os processos mnésicos inerentes à música funcionam de acordo com regras que poderão ser positivamente ou negativamente influenciadas por diversos factores internos ou externos.

Para atingir performances elevadas, o músico deve usar factores de estimulação e activação, lidando com a atenção selectiva, o que o ajuda a ultrapassar dificuldades na preparação ou factores de stress, a resistir a todas as influências externas e levá-lo a uma boa performance. Este grupo de factores, com um papel de estimulação, toma o significado de motivação (necessidades, aspirações, interesses, persuasões, ideais).

Segundo Cristian (2008), a motivação não deve ser considerada ou avaliada como competência, mas sim como constituinte do objectivo das performances mais altas. O que é preponderante é o valor da motivação, nomeadamente, ao nível da sua eficácia propulsora de altas performances. Desta forma, o problema a relação entre motivação e performance tem um significado teórico e prático.

A relação entre motivação e o nível da performance depende da complexidade da actividade a que o indivíduo se propõe. Investigações realizadas neste domínio mostram que tarefas simples e repetitivas têm componentes automáticos e poucas alternativas de resolução. Aumentando a intensidade da motivação, aumenta também o nível da performance. Em

tarefas complexas, como a música, enriquecida por alternativas de resolução (abrandar a música, aumentar ou diminuir o som do instrumento, o próprio tipo de interpretação, mais intenso ou mais suave), aumentar a intensidade da motivação está associado a um crescimento da performance que, posteriormente, ou se mantém ou diminui (Cristian, 2008). Este aspecto é justificado pelo facto de que, nas tarefas complexas, existem várias alternativas de acção que influenciam o impulso motivacional, diversidade esta que torna difícil a tarefa de avaliar o crescimento da motivação.

A eficiência depende, sobretudo, da relação entre intensidade da motivação e dificuldade da tarefa com a qual um indivíduo está a lidar. Quanto melhor for a relação entre a intensidade da motivação e o nível de dificuldade da performance, maior será a eficiência do músico.

Ansiedade e performance

Clínicos e professores de música, há muito que observaram que, se uma carreira na música oferece satisfação, também tem associada quedas previsíveis e passíveis de serem prevenidas. Existem poucos estudos bem controlados sobre os riscos de saúde de músicos. Contudo, os indivíduos envolvidos neste campo podem atestar a prevalência de um grande problema de saúde mental: a ansiedade na performance (Raeburn, 2009). As áreas identificadas como de importância central para a saúde mental do músico foram: cuidados pessoais/gestão pessoal, relações interpessoais, desenvolvimento de carreira e questões ligadas à própria saúde mental como o stress, ansiedade (incluindo ansiedade na performance), depressão e abuso de substâncias. Este é um problema comum entre a comunidade musical, até mesmo entre músicos profissionais de orquestras. Alguns abandonam as suas carreiras devido aos níveis de ansiedade intoleráveis (Wesner, Noyes & Davis, 1990, cit por Langendörfer, Hodapp, Kreutz & Bongard, 2006). Muitas vezes, torna-se debilitante, pessoal e profissionalmente, sendo que muitos músicos não têm conhecimento da ajuda que está disponível, não sabem como a obter ou evitam obtê-la porque a vêem como uma falha pessoal (Raeburn, 2009).

De forma paralela à ansiedade dos testes, a ansiedade da performance manifesta-se a quatro níveis (Sarason, 1984, cit por Langendörfer *et al* , 2006): o *Emocional* (sentimentos de tensão), o *Fisiológico* (tremores), o *Comportamental* (performance abaixo do óptimo) e o *Cognitivo*. Este último poderá envolver preocupações com erros e as suas potenciais consequências, podendo resultar num lapso de memória ou de concentração, colmatando em episódios de pânico.

Segundo Raeburn (2009), foram sugeridas a estudantes de música quatro recomendações gerais, na área da ansiedade na performance. Recomendou-se que interiorizassem que a rejeição, a perda e a competição são inerentes à vida e, especialmente, a uma carreira na música, tentando que se afastassem do ideal de perfeição ou do sentimento de terem que provar o seu valor. Foi, ainda, recomendado que se focassem no prazer que tiram de fazer música e que se lembrassem porque escolheram a música. Outra sugestão prendia-se com o equacionar da própria auto-estima e as opiniões dos outros sobre os indivíduos com a maneira como actuam. Finalmente, frisou-se que a ansiedade na performance é um aspecto sempre presente, especialmente se interferiu com a performance anterior ou o desejo de actuar. Como estratégias a ter face à ansiedade, o autor propõe que se procure ajuda, que se aprenda algumas estratégias de gestão da ansiedade através da leitura e que se fale com o professor ou um psicólogo com experiência no trabalho com músicos.

De acordo com Savage (2009), é fundamental prevenir estados ansiosos nos músicos, controlando e dirigindo a ansiedade e o stress, na medida em que, depois de uma determinadas respostas mentais activarem respostas químicas no corpo, torna-se difícil aplicar estratégias para impedir que a ansiedade interfira com a qualidade da performance.

Os sintomas físicos como os tremores, mãos transpiradas para os instrumentistas de cordas ou a boca seca, para os metais ou madeiras (como a trompete ou a flauta), têm um impacto enorme na qualidade da performance (Langendörfer *et al*, 2006).

Kenny (2005) refere que a ansiedade pode ser despoletada por preocupações conscientes e racionais ou por sinais ou palavras que reactivem, inconscientemente, experiências precoces indutoras de ansiedade ou sensações somáticas. Uma vez activadas, a pessoa muda para um estado de atenção auto-avaliativo, no qual a auto-avaliação de capacidades percebidas como inadequadas para lidar com a ameaça é proeminente. A atenção estreita até um foco em auto-afirmações cognitivas catastróficas vão perturbar a concentração e a performance.

Alguns traços de personalidade podem prevenir ou exacerbar a ansiedade na performance. A ansiedade-traço está correlacionada positivamente com a ansiedade na performance em estudantes de música (Cox & Kenardy, 1993; Schröder & Liebelt, 1999, cit por Langendörfer, Hodapp, Kreutz & Bongard, 2006), bem como em músicos de orquestra profissionais (Steptoe & Fidler, 1987, cit por Langendörfer *et al*, 2006). Steptoe (1989, cit por Langendörfer *et al*, 2006) também encontrou uma forte correlação entre ansiedade na performance e neuroticismo e extroversão.

Um largo número de tipos de tratamento (e.g. comportamental, cognitivo, farmacológico e complementares) tem sido desenvolvido para a ansiedade na performance.

Contudo, a revisão desta literatura indica-nos que este campo ainda se encontra numa fase precoce, no que respeita às formulações conceptuais e teóricas da natureza deste tipo de ansiedade e à sua investigação empírica. A terminologia que envolve este conceito é, também, não consensual. A título de exemplo, a ansiedade na performance é ainda referida como “medo de palco” e os dois termos são usados intercalados, enquanto que outros vêm o “medo de palco” apenas como uma forma extremada de ansiedade na performance. Mais recentemente, foram propostas algumas teorias integrativas e estas têm o potencial para dirigir a pesquisa futura no tratamento desta condição (Kenny, 2005).

O modelo de Barlow da ansiedade (2000, cit por Kenny, 2005) propõe um conjunto integrado de vulnerabilidades que podem ser co-responsáveis pelo desenvolvimento da ansiedade: vulnerabilidade biológica geral (entendida como herdada); vulnerabilidade psicológica geral, (baseada em experiências precoces no desenvolvimento de um sentido de controlo sobre eventos salientes) e vulnerabilidade psicológica mais específica, na qual a ansiedade surge associada a certos estímulos ambientais através de processos de aprendizagem (e. g. o condicionamento vicariante).

Barlow (2000, cit por Kenny, 2005) argumenta que a predisposição genética e as experiências precoces sensibilizantes podem ser suficientes para produzir uma ansiedade geral ou um distúrbio de humor. O terceiro conjunto de vulnerabilidades parece necessário para produzir desordens de ansiedade específicas, como problemas de pânico ou fobias específicas.

A este respeito, a ansiedade na performance pode partilhar aspectos com a ansiedade social e a sua forma extremada aparece como fenomenologicamente similar à fobia social. Pode argumentar-se que as condições sob as quais o indivíduo actua, isto é, o grau de avaliação da ameaça social percebida pelo indivíduo, é a característica dominante da fobia social. Os que perceberem uma grande ameaça são os que podem sofrer maior ansiedade e os que têm maior ansiedade são os que, mais provavelmente, vão encarar a performance como mais ameaçadora (Kenny, 2005).

De acordo com Mor, Day, Flett e Hewitt (1995, cit por Langendörfer *et al*, 2006), que pesquisaram músicos profissionais e outros tipos de *performers*, o perfeccionismo orientado para o próprio e o perfeccionismo socialmente prescrito têm uma correlação com a ansiedade na performance. O perfeccionismo orientado para o próprio é descrito como um julgamento severo da própria performance e a procura de prevenção de erros, enquanto que o socialmente prescrito é o sentimento de que o próprio indivíduo deve estar à altura das expectativas de outras pessoas, sentidas como importantes para o próprio.

Auto-Confiança e performance

Qualquer treinador ou atleta sabe reconhecer a importância da auto-confiança como condição essencialmente necessária para competir com sucesso na obtenção de altas performances (Lázaro, Casimiro & Fernandes, 2006). O mesmo se verifica ao nível da música. O músico percebe a auto-confiança como um factor quase indispensável na obtenção de sucesso na performance.

Coelho e Custódio (2010) postulam que existe uma predisposição mental para o sucesso que implica uma relação entre auto-confiança, ansiedade e performance desportiva.

Segundo Loehr (1986, cit por Lázaro *et al*, 2006), a auto-confiança é uma das variáveis psicológicas com maior valor preditor de sucesso na performance. De certa forma, a manutenção de altos níveis de auto-confiança pode ser considerada como um *skill*.

A auto-confiança é caracterizada por uma alta expectativa de sucesso, definida como uma crença, segundo a qual o indivíduo pode realizar com sucesso determinado comportamento desejado, dentro do contexto desportivo, podendo ajudá-lo a despertar emoções positivas, a facilitar a concentração, a estabelecer metas, a aumentar o esforço e a focalizar e manter as estratégias de jogo (Weinberg & Gould, 2003). No nosso trabalho, também a auto-confiança é considerada como pivotal na obtenção de altas performances.

Por norma, assume-se que a auto-confiança é a expectativa de ser bem sucedido, definida pelo pensamento do sujeito de que irá ser especialmente bom músico. Para os músicos, a auto-confiança significa acreditar em si próprios e nas suas capacidades para serem os melhores, controlando deste modo os seus destinos (McBrien, 2005). Contudo, embora a auto-confiança seja um aspecto importante na performance, é necessário ter em consideração que os atletas apenas controlam uma parte do seu sucesso, não a sua totalidade, pois apenas conseguem controlar a sua performance e não a performance dos seus colegas ou adversários (Lázaro *et al*, 2006).

Do ponto de vista prático, a auto-confiança é percebida por muitos atletas como algo instável e passageiro. Esta instabilidade ao longo do tempo parece resultar dos pilares sob os quais essa auto-confiança é baseada (Vealey, Hayashi, Garner-Holman & Giacobbi, 1998).

McBrien (2005) sustenta que a falta de confiança é manifestada pelos músicos, na maior parte das vezes, através de expectativas negativas e dúvidas relacionadas com a sua prestação. Estes aspectos tendem a estar na origem do aumento dos estados de ansiedade, bem como da perda das capacidades de atenção, concentração e incerteza quanto aos motivos de

participação (Cruz & Viana, 1996b).

A compreensão dos níveis de auto-confiança de um atleta passa também pelo conhecimento das metas e objectivos que este pretende alcançar através da sua modalidade (Ferreira, 2006). Qual a sua orientação competitiva? Qual a sua tendência para prosseguir ou realizar determinado tipo de objectivos? Qual o significado pessoal atribuído ao sucesso desportivo? São questões que se podem colocar quando somos confrontados com o tipo de objectivos definidos pelos próprios atletas. Assim, os objectivos desportivos, na perspectiva de Cruz e Viana (1996b), podem ser divididos em duas categorias: (1) objectivos centrados na vitória e no resultado e (2) objectivos centrados na realização e rendimento desportivo. Segundo os mesmos autores, ambas as categorias não são exclusivas pelo que a integração das metas dos atletas e as suas sucessivas experiências competitivas levam a que haja uma predominância de uma sobre a outra.

O ensaiador tem um papel fundamental no aumento dos níveis de auto-confiança dos músicos que ensaia. Deste modo, interessa analisar, mais pormenorizadamente, as exigências psicológicas de uma performance, as causas, os mediadores e os antecedentes da ansiedade na performance musical e auto-confiança, para seleccionar estratégias, métodos ou técnicas de intervenção adequadas (Sisterhen, 2004).

A autoconfiança deverá ser encarada como a inexistência de ansiedade cognitiva, ou seja, a ansiedade cognitiva é entendida como falta de autoconfiança (Martens, Vealey & Burton, 1990; Hardy, 1997). Neste sentido, a auto-confiança é assumida como o oposto à ansiedade cognitiva (expectativas, superstições, rituais, preocupação com o meio envolvente). Isto é, se um atleta se sentisse sem qualquer tipo de preocupações, ia sentir-se confiante; caso contrário, se estivesse preocupado não estaria tão confiante. À primeira vista este facto parece ser razoável, mas a maioria das evidências científicas sobre este aspecto sugerem que tal não ocorre deste modo. É possível estar-se preocupado com algo e confiante ao mesmo tempo. Refere ainda que, segundo este modelo teórico, a auto-confiança tem sempre um efeito positivo na performance e que o efeito será tanto maior quanto maiores forem os índices de auto-confiança.

Para Weinberg e Gould (2003), atletas que apresentam baixa auto-confiança focam-se, sobretudo, nas suas dificuldades, em detrimento dos seus pontos fortes e qualidades. Este facto conduz a uma diminuição da concentração na tarefa a ser realizada e a um aumento da insegurança, o que afecta a performance.

Segundo Vealey, Hayashi e Garner-Holman (1998), os atletas adquirem auto-confiança quando atingem os seus objectivos. Este facto leva a que entrem num mecanismo de auto-regulação dos seus pensamentos e comportamentos. Segundo Kenny (2005), também os

músicos adquirem auto-confiança quando atingem os seus objectivos, partilhando do mesmo mecanismo de auto-regulação.

É importante que antes de se intervir no sentido de aumentar os níveis de auto-confiança de um músico, tenhamos primeiro acesso à fonte ou fontes de auto-confiança, em que estes se baseiam. Vealey *et al* (1998) concluíram, através do seu estudo, que pode ser útil considerar 3 pressupostos para a compreensão da auto-confiança dos indivíduos: (1) estes aumentam a confiança a partir da sua realização, o que inclui tanto a mestria, como a demonstração de habilidade; (2) os indivíduos aumentam a confiança a partir da auto-regulação, o que inclui a preparação física e mental e ainda a auto-percepção física; e, (3) estes aumentam a confiança através de um clima positivo onde se incluem as fontes de apoio social, liderança do ensaiador, experiências vicariantes, conforto ambiental e favorecimento situacional.

O significado da investigação das fontes de auto-confiança, no Desporto, parece ter implicações tanto teóricas como práticas. Segundo uma perspectiva teórica, estas fontes são vistas como críticas e servem de base aos níveis de auto-confiança que subsequentemente afectam os comportamentos e pensamentos dos atletas (Ferreira, 2006). Estes conteúdos tornam-se particularmente relevantes para os músicos, não só ao nível do desenvolvimento da sua auto-confiança, mas da sua referência pessoal às fontes de auto-confiança que poderão ser relevantes para eles.

Ênfase na equipa

A Ênfase na Equipa explora até que ponto as actividades de trabalho estão organizadas para as equipas em vez de o estarem para os indivíduos (McAneer & Seat, 2001). Segundo Gould, Guinan, Greenleaf, Medbery e Peterson (1999), este aspecto é um factor importante para uma boa performance. O próprio respeito entre os indivíduos facilita a coesão do grupo e, nesse sentido, a presença de um líder é um componente importante para auxiliar nessa integração. Desta forma, nos grupos coesos, os indivíduos incentivam-se para que cada um faça o máximo possível, com o objectivo de ajudar o próprio grupo a alcançar boas performances.

Uma equipa é um colectivo de indivíduos interdependentes que, em conjunto, partilham objectivos, paradigmas, hábitos de pensamento, modelos mentais e procedimentos que guiam as suas percepções e comportamentos em direcção a um objectivo comum (Salas, Sims & Klein, 2004).

O trabalho em equipa é mais do que a realização e cumprimento das tarefas ou do

trabalho relacionado com as tarefas dos indivíduos que compõe o grupo. É a interação de conhecimento, *skills* e atitudes de todos os membros da equipa (e respeitantes à própria equipa), bem como a habilidade para capitalizar estes recursos, que maximizam a eficácia potencial do grupo, para ter uma performance até superior à do indivíduo mais competente da equipa. A definição de trabalho em equipa é, então, um conjunto de comportamentos flexíveis, cognições e atitudes que interagem para facilitar tarefas de trabalho, alcançar objectivos comuns, mutuamente desejados, e facilitar a adaptação a ambientes internos e externos em mudança, através dos conhecimentos, *skills* e atitudes que estão à disposição no apoio a um membro da equipa ou aos objectivos grupais. Essencialmente, o trabalho em equipa resulta de um conjunto de pensamentos interrelacionados, acções e sentimentos que se combinam para facilitar uma performance coordenada e adaptativa e a finalização de objectivos relacionados com a tarefa. Quando estes conhecimentos, *skills* e atitudes estão dominados, as equipas podem atingir um nível de performance e eficácia maior do que os esforços totais de todos os membros individuais da equipa (Salas *et al*, 2004).

O trabalho eficaz, em equipa, envolve uma performance técnica e relacional para assegurar que a equipa não se limita a completar o projecto mas mantém o seu carácter de viabilidade enquanto grupo (McAnear & Seat, 2001).

Os membros da equipa podem exibir alguns comportamentos que englobam a ênfase na equipa: a monitorização mútua da performance, a adaptabilidade, a comunicação fechada e a liderança. Para este estudo, o comportamento que nos parece mais importante é o da monitorização mútua da performance que envolve a vigilância da performance dos membros do grupo mantendo, ainda assim, as próprias responsabilidades individuais. A intenção deste comportamento é o melhoramento da performance total do grupo através da detecção de erros, deficiências e sobrecargas que possam inibir as acções do grupo. Enquanto os membros da equipa vigiam a performance dos seus colegas de grupo e são capazes de detectar deficiências ou sobrecargas, são também capazes de trocar as responsabilidades para outros membros da equipa ou fornecer *feedback* sobre erros se e quando for necessário. Este comportamento refere-se ao comportamento de *backup*. Juntos, a monitorização mútua da performance e o comportamento de *backup* têm como resultado uma equipa que é adaptável e flexível. A adaptabilidade tem sido descrita como a capacidade para reconhecer desvios da acção esperada e para reajustar essa acção de acordo com o que é suposto acontecer (Salas *et al*, 2004).

O descarrilamento da equipa (*team derailment*, na versão original em inglês) é definido como o processo pelo qual uma equipa eficaz experimenta um declínio significativo na performance. Podem ser identificados três responsáveis primários: níveis elevados de

stress; falta de conhecimento da missão, objectivos ou normas da equipa; e a dissolução da confiança. Qualquer um destes factores pode levar a um decréscimo na performance da equipa e na cooperação (Salas *et al*, 2004).

Para evitar este desencaminhamento, os membros da equipa também devem conhecer a estratégia e os objectivos do grupo, quais os recursos que estão disponíveis para ajudar a alcançar esses objectivos e sobre que condições é que é esperado que os membros da equipa actuem. Quando este conhecimento falta, a coordenação das acções dos membros e o fornecimento de comportamentos de *backup* e apoio também se tornam deficientes (Salas *et al*, 2004).

McAneer e Seat (2001) usam um modelo de performance de equipa que identifica quatro dimensões de comportamento essenciais à eficácia no trabalho em equipa: Comunicação, Colaboração, Tomada de Decisão e Auto-Gestão. Os comportamentos de comunicação envolvem fornecer e receber *feedback*, ouvir e partilhar informação. A colaboração refere-se aos comportamentos essenciais que permitem à equipa o trabalho conjunto, nomeadamente a gestão de conflitos e o compromisso com os objectivos da equipa. Os comportamentos de tomada de decisão ajudam a equipa a abordar decisões com a colaboração de todos os membros evitando o "*groupthink*". Comportamentos de auto-gestão facilitam o funcionamento da equipa; esta categoria inclui a clarificação de objectivos e a ajuda à equipa para se manter na tarefa.

TUNA UNIVERSITÁRIA

Uma tuna ou estudantina é um agrupamento musical, composto maioritariamente por instrumentos de cordas, cuja origem se encontra, segundo Sardinha (2005), nos antigos sopistas e pícaros, continuadores da tradição goliarda. Tratavam-se de grupos de estudantes das classes mais baixas que procuravam sustento para os seus estudos, socorrendo-se dos seus dotes musicais e artísticos. A Tuna Académica, é um conjunto constituído por estudantes essencialmente do ensino superior, que compõem e tocam músicas muito semelhantes ao fado e à música popular, envergando o traje académico.

A tradição tunante teve a sua origem em Espanha, sendo introduzida em Portugal em finais do séc. XIX, aquando da visita da Tuna de Santiago de Compostela, seguida pela Tuna de Salamanca e Valladolid, à Universidade de Coimbra. Estas visitas deram, indirectamente, origem à formação da Tuna Académica da Universidade de Coimbra/Estudantina Universitária de Coimbra. Com o ressurgimento desta última, em 1985, no contexto universitário, a Tuna Académica/Universitária é entendida como um grupo musical composto exclusivamente por alunos ou ex-alunos do ensino superior (Sardinha, 2005).

Estudantina e Tuna dizem respeito a um formato ou tipologia referente ao elenco de instrumentos utilizados, nomeadamente cordofones (a par com percussão ligeira, pandeireta, bombo, castanholas; flautas doces e, mais tarde, acordeão). Para diferenciar as tunas estudantis das demais, acrescentou-se a designação "Académica" (e mais tarde "Universitária"). Estas podem ser Masculinas (constituídas apenas por homens), Femininas (constituídas apenas por mulheres) e Mistas (constituídas por ambos os géneros).

No meio Universitário, a Tuna ou Estudantina, tem o papel de facilitadora do acesso à cultura nacional, sobretudo popular mas também erudita. Deve ter como objectivo proporcionar um acesso à cultura musical (cruzando as suas origens com novas contribuições musicais) e pugnar pela sua defesa. Desta forma, torna-se fundamental a utilização de instrumentos tradicionais portugueses, como por exemplo o Cavaquinho ou a Guitarra Braguesa, bem como a utilização de ritmos tradicionais portugueses, como a Chula Invertida ou o Corridinho. Ao nível da música erudita, muitas tunas costumam apresentar músicas instrumentais ou versões de autores clássicos. Neste aspecto, sublinham-se os grandes contributos de compositores clássicos portugueses como Fernando Lopes-Graça, Joly Braga Santos ou João Domingos Bontempo.

O Ensaio: Funcionamento e Objectivos

O Ensaio é coordenado pelo ensaiador que funciona como um líder, dentro do ensaio. É ele que ensina e trabalha as vozes e as melodias dos instrumentos, o tempo e todos os aspectos musicais ou logísticos, como o número de pausas durante o ensaio. É o ensaiador que sabe quem está preparado para actuar, quem sabe as vozes e as músicas no próprio instrumento.

O ensaio pode ser em grupo, com toda a tuna em conjunto a tocar ou cantar (ou ambos), ou pode ser um chamado ensaio de *naipes*, referindo-se a naipes de instrumentos, em que cada grupo de instrumentos ensaia separadamente, para, no fim, se integrar com o resto da tuna. Podem existir ensaios que se prendem com o aperfeiçoamento de uma única música ou um ensaio mais variado, em que se tocam vários tipos de músicas, dependendo da qualidade musical, na altura. O facto de o ensaio não ser um processo estanque e fixo na sua estrutura, nem sempre permite a execução ou a avaliação de determinadas tarefas, nomeadamente o trabalho que o ensaiador recomenda que seja feito extra-ensaio.

O ensaio tem como objectivos conseguir que a tuna alcance altas performances, sempre que toca, em palco ou, apenas, por diversão.

Assim, com base no anteriormente definido, estabelece-se como *problema* deste estudo, analisar a eficácia que um programa de formulação de objectivos tem na melhoria da performance e competências psicológicas dos músicos de uma Tuna Universitária. Para isso, estabelecemos várias hipóteses.

A nossa primeira hipótese postula que a intervenção através do programa de Formulação de Objectivos tem um impacto positivo na performance;

A nossa segunda hipótese afirma que a intervenção através do programa de Formulação de Objectivos tem um impacto positivo nas competências psicológicas;

Por fim, a nossa terceira hipótese pretende verificar a existência de uma correlação entre a performance e as competências psicológicas;

MÉTODO

Participantes

Neste estudo, foram avaliados 10 elementos de uma tuna universitária – Estudantina Universitária de Lisboa. Os participantes foram, na sua totalidade, do sexo masculino (por se tratar de uma tuna masculina), sendo a média de idades 23 anos.

Esta amostra foi seleccionada através do modelo de amostragem não aleatória por conveniência, método em que os casos escolhidos são casos facilmente disponíveis (Hill & Hill, 2002).

Todos os participantes foram submetidos à intervenção da técnica de formulação de objectivos.

Os participantes dedicam à tuna quatro horas de ensaios semanais, que se encontram divididas em blocos de duas horas, às terças e às quintas-feiras.

Delineamento do Estudo

Este estudo segue uma abordagem quantitativa e confirmatória, que utiliza o método correlacional para confirmar as hipóteses avançadas, que se encontram já sustentadas pela literatura. A correlação é uma medida que permite quantificar a intensidade da relação entre dois fenómenos, não permitindo no entanto inferir casuística (Maroco, 2003).

Trata-se de um estudo experimental, longitudinal, com manipulação de variáveis e utilizando uma amostragem por conveniência. Como consequência deste tipo de amostragem, os resultados não podem ser extrapolados com confiança para o Universo da população, visto que a probabilidade de um dado elemento pertencer à amostra difere da probabilidade dos outros elementos (Maroco, 2003).

O estudo decorreu ao longo de 1 mês e 4 dias e foi repartido em quatro momentos. O design do estudo foi o seguinte:

Tabela 1 – Design do Estudo

Momento 1	Momento 2	Momento 3	Momento 4
-----------	-----------	-----------	-----------

O1	O2	O3	O4
Primeira aplicação do questionário PSIS, adaptado ao contexto musical.	Avaliação da performance dos tunos ao nível de cinco factores que influenciam o rendimento [Assiduidade (A); Pontualidade (P); Trazer instrumento para o ensaio (TIE); Fazer TPC (TPC) e Interrupções (I)];	Fase de intervenção – Aplicação do programa de formulação de objectivos.	Avaliação final da performance dos tunos de forma a verificar a eficácia do programa na performance. Segunda aplicação do questionário PSIS, adaptado ao contexto musical.
04 Outubro 2010	05 Outubro 2010 a 19 Outubro 2010	21 Outubro 2010	26 Outubro 2010 a 09 Novembro 2010

Dos quatro momentos em que o estudo foi repartido, podemos verificar que os momentos O2 e O4 representam a observação/avaliação da performance dos tunos e o momento O3 representa a intervenção a que submetemos os mesmos. O momento O1 reflecte a primeira aplicação do PSIS, que optámos por realizar antes de começarem as observações, por forma a tentar eliminar variáveis parasitas, resultantes do facto de estarem a ser observados.

Variáveis

Variável independente – Programa de Formulação de Objectivos.

(operacionalizada através da performance observada ao nível da assiduidade, pontualidade, trazer o instrumento para o ensaio, fazer os TPC e interrupções).

Variável dependente – Performance e Competências Psicológicas.

(operacionalizada através da *Base-Line* e dos questionários aplicados, de acordo com o que é postulado e referido na definição dos instrumentos).

Instrumentos

Para a realização deste estudo utilizámos dois tipos de instrumentos, a avaliarem questões de competências psicológicas e questões associadas à performance no decorrer dos

ensaios.

Competências Psicológicas

Ao nível das Competências Psicológicas, o instrumento de avaliação utilizado foi uma adaptação feita por nós do “Inventário de Competências Psicológicas para Desportistas” (Cruz & Viana, 1993, cit por Cruz & Viana, 1996) (Anexo A), que se refere a uma versão traduzida e adaptada do “Psychological Skills Inventory For Sport – From R-5” (PSIS) desenvolvido por Mahoney e colaboradores (Mahoney, 1987; Mahoney, Gabriel & Perkins, 1987, cit por Cruz & Viana, 1996).

Na versão original do PSIS, os itens estão distribuídos por seis escalas destinadas a avaliar as dimensões psicológicas consideradas importantes para o rendimento desportivo, ou seja, a concentração, o controlo de ansiedade, a auto-confiança, a preparação mental, a motivação e o espírito de equipa.

Contudo, em estudos preliminares da validação portuguesa (Viana *et al.*, 1993; Cruz & Viana, 1993, cit por Cruz, 1996), foram detectados problemas ao nível da consistência interna da escala “preparação mental” e, por isso, esta escala não foi considerada no estudo. Assim, o instrumento utilizado é um questionário cujas questões são respondidas numa escala do tipo Likert, de 5 pontos, que vai desde o “Discordo Totalmente da Afirmação” até ao “Concordo Totalmente com a afirmação”. Os 39 itens que compõem este questionário encontram-se distribuídos por 5 escalas:

- A **Motivação**, constituída por 7 itens – 1, 7, 10, 19, 21, 34, 37 - (e.g. “Por vezes falta-me motivação para ensaiar”);
- A **Concentração**, constituída por 6 itens - 2, 6, 13, 14, 18, 23 - (e.g. “Quando estou a ter fraco rendimento, tenho tendência para perder a concentração.”);
- A **Auto-Confiança**, constituída por 9 itens – 3, 11, 15, 20, 25, 27, 30, 31, 39 - (e.g. “Quando começo mal um ensaio a minha auto-confiança baixa rapidamente.”);
- A **Ênfase na Equipa**, constituída por 7 itens – 4, 8, 16, 24, 28, 32, 38 - (e.g. “Sempre trabalhei bem com os meus ensaiadores(as).”);
- O **Controlo da Ansiedade**, constituído por 10 itens – 5, 9, 12, 17, 22, 26, 29, 33, 35, 36 - (e.g. “Por vezes sinto uma grande ansiedade durante o ensaio.)

A cada resposta dada atribui-se um valor numérico que vai de 0 (Discordo Totalmente da Afirmação) a 4 (Concordo Totalmente com a Afirmação). No caso dos itens

que se encontram formulados pela negativa, torna-se necessário inverter a pontuação e, assim, o formato 0-4 passa para 4-0, sendo os itens referenciados os 2, 4, 7, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 31 e 33. Para se obter o Resultado Bruto, somam-se os valores contidos nos itens que compõem cada escala. A derivação dos resultados brutos de cada escala pode ser efectuada de dois modos:

1. **Comparação com os resultados médios de um grupo relevante de sujeitos**
– Comparam-se os resultados médios obtidos por cada tuno com os resultados médios de uma amostra relevante de sujeitos com características semelhantes, isto é, o mesmo tipo de modalidade, o mesmo nível competitivo, a mesma faixa etária.
2. **Comparação com o resultado máximo de cada escala** – Divide-se o resultado bruto de cada escala pelo resultado máximo possível de ser obtido em cada escala, obtendo-se assim uma percentagem. Quanto maior for o valor desta percentagem, maior a percepção de competência do sujeito nessa dimensão.

Para este estudo, optámos por seguir a comparação com o resultado máximo de cada escala.

Performance

Para avaliar a performance, criou-se uma grelha de observação com o objectivo de servir de fonte de informação para a posterior Formulação de Objectivos (Anexo B). Esta grelha mede cinco variáveis (A – Assiduidade, P – Pontualidade, TIE – Trazer Instrumento para Ensaio; TPC – Fazer TPC e I - Interrupções) que afectam a performance. Estas variáveis foram identificadas pelo ensaiador como sendo as mais importantes para o grupo, ao nível da qualidade musical. A grelha de observação é constituída pelo nome dos tunos onde, após cada observação, se faz o registo da seguinte forma: para o factor A, registou-se a presença ou ausência no ensaio; para o factor P, anotou-se a hora de chegada de cada tuno, calculando o tempo a mais (quando chegavam mais cedo) e o tempo a menos (quando chegavam atrasados), dispendido com a tuna, o que era calculado em função da hora do ensaio; para o factor TIE, registou-se se o sujeito trazia ou não instrumento para os ensaios; para o factor TPC, registou-se se os tunos faziam ou não o trabalho indicado pelo ensaiador (no ensaio anterior), para ser feito em casa; para o factor I, registou-se o tipo (interrupções relacionadas com a música e interrupções fora do contexto musical) e o número de interrupções, durante o

ensaio (Anexo B).

Para o registo dos objectivos formulados, após avaliação da performance dos sujeitos ao nível das cinco variáveis atrás identificadas, utiliza-se uma folha de papel para cada tuno, onde se assinalam os resultados que influenciam a performance. Através desses resultados, e com o consentimento dos tunos, formulam-se os objectivos (Anexo C).

Procedimento

Por fazer parte da tuna em questão, foi apenas necessário informar os meus colegas tunos que pretendia fazer um estudo, na área da Psicologia Organizacional, que envolvia o grupo, explicitando o objectivo do estudo e os benefícios que o mesmo poderia trazer para os tunos e para a própria tuna.

Por ser membro activo da tuna e por razões de ordem ética, optou-se por excluir, à partida, dois elementos: o ensaiador e eu próprio.

Após receber uma aprovação informal, marcou-se uma reunião com o ensaiador com o objectivo de explicar detalhadamente o estudo, salientando a importância da sua envolvimento em todo o processo.

Depois de garantida a colaboração do ensaiador, a implementação do nosso estudo seguiu os seguintes passos:

1ª Fase:

- Reunião com o ensaiador para estabelecer quais eram os factores mais importantes ao nível da performance e que mais afectavam o grupo durante o decorrer dos ensaios, tendo sido definidos como determinantes a assiduidade, a pontualidade, levar instrumento para o ensaio, fazer o trabalho para casa definido pelo ensaiador (de ensaio para ensaio) e as interrupções. Por forma a operacionalizar os referidos factores:
 - **Assiduidade:** A presença do tuno nos ensaios.
 - **Pontualidade:** A hora de chegada de cada tuno ao ensaio.
 - **Trazer Instrumentos para ensaio:** Cada tuno tem um instrumento diferente, que não deve ficar na sede da tuna, uma vez que é necessário um trabalho extra-ensaio regular. Neste sentido avalia-se se, a cada ensaio, o tuno traz o seu instrumento musical.

- **Fazer TPC:** No fim de cada ensaio, é suposto o ensaiador atribuir um trabalho extra-ensaio a cada tuno, o que pode variar de acordo com o tipo de ensaio.
- **Interrupções:** Consistem em qualquer manifestação física ou verbal que desconcentre o ensaiador ou o resto do grupo e que, por esse motivo, impliquem pausas desnecessárias no decorrer do ensaio.
- Criação de uma grelha de Avaliação, que conseguisse medir os factores de performance a avaliar no nosso estudo:
 - A *Base-Line*, conceptualizada através de uma folha de cálculo Microsoft Excel, é constituída pelo nome do tuno, com os respectivos factores de performance e é preenchida no decorrer do ensaio, por dois observadores externos. Esta *Base-Line* permite aceder à performance geral de cada ensaio, bem como, findas as observações, à performance individual de cada tuno.
- Adaptação do “Inventário de Competências Psicológicas para Desportistas” ao contexto performativo musical. O PSIM – Inventário de Competências Psicológicas para Músicos apresenta como alterações: no *cabeçalho*, substituição dos termos “rendimento dos atletas em competições desportivas” por “performance dos músicos em ensaios musicais”, “ao treino e à competição na sua modalidade” por “ao ensaio e às actuações no seu instrumento”; nos *itens*, substituição dos termos “modalidade” por “instrumento”, “competição” ou “treino” por “ensaio”, “competição” por “actuação”, “capacidades atléticas” por “capacidades musicais”, “colega de equipa” por “colega de tuna”, “treinar” por “ensaiar”, “equipa” por “tuna”, “vencer” por “música”, “objectivos desportivos” por “objectivos musicais”, “equipa perde” por “tuna toca mal”, “desporto” por “música”, “atleta” ou “jogador” por “músico”. Uma primeira aplicação desta adaptação foi feita ao ensaiador e a mim próprio, por forma a perceber se existiam itens que sugeriam alguma confusão. Por outro lado, pretendeu-se perceber o que os tunos sentiriam com o preenchimento do questionário, bem como a sua duração, uma vez que lhes foi informado quanto tempo duraria a passagem do mesmo.

2ª Fase:

- Apresentação do projecto aos tunos e aplicação do “Inventário de Competências Psicológicas para Músicos”. Esta aplicação foi efectuada na sala de ensaios, em contexto grupal mas com preenchimento individual. Nas instruções foram salientados os seguintes aspectos: a duração do preenchimento (10 a 20min.), o facto de não haver respostas certas ou erradas e o facto dos dados serem confidenciais.

3ª Fase:

- Os ensaios foram observados, *in loco*, por dois observadores externos à tuna, com o objectivo de garantir o requisito da neutralidade, cruzando os dados no final de cada ensaio.
- Avaliação de cada um dos tunos, nos factores de performance propostos pelo ensaiador;
- Após 5 ensaios, calcularam-se as médias de cada sujeito para os factores Pontualidade e Assiduidade e o somatório dos valores referentes às Interrupções relacionadas com a música e Interrupções fora do contexto musical. Calculou-se, ainda, o somatório de ensaios em que os tunos trouxeram o instrumento para o ensaio. Por se verificar que o factor TPC era inconstante, não nos foi possível avaliá-lo de forma rigorosa, pelo que foi retirado da *Base-Line*.

4ª Fase:

- Apresentação individual dos resultados obtidos pelos tunos durante a primeira fase de avaliação;
- O procedimento posterior consistiu na formulação de objectivos para cada tuno, decorrente da análise dos resultados obtidos na sequência dos cinco ensaios. Assim, para formular os novos objectivos, efectuou-se o seguinte raciocínio:
 - Ao nível do factor A (Assiduidade) estipulou-se, para cada tuno, a necessidade de comparecerem a todos os ensaios e não só a um por semana.
 - Ao nível do factor P (Pontualidade) calculou-se, para cada tuno, a média de minutos que se perdia a cada ensaio, por chegarem atrasados. O objectivo estipulado consistiu na chegada a horas (todos os ensaios começavam a uma hora estipulada - 21h30), para os tunos que chegavam com menos de 30 minutos de atraso e a chegada 20 minutos antes, para os que chegavam com mais de 30 minutos de atraso;
 - Ao nível do factor TIE (Trazer Instrumento para Ensaio), calculou-se a quantidade de vezes, no total do ensaio, que traziam o instrumento musical. Foi estipulado um objectivo apenas para um dos tunos que era o único que não trazia o instrumento, sendo este objectivo começar a trazer o seu instrumento.
 - Ao nível do factor I (Interrupções), como foi acima descrito, dividiu-se em dois subfactores: Interrupções de ordem musical (IM) (e.g. um tuno cantar ou tocar uma nota errada e perder-se tempo a corrigi-lo) e Interrupções fora do contexto musical (INM) (e.g. um tuno fazer uma observação não relacionada com o ensaio ou

começar a tocar ou cantar uma música diferente da que está a ser ensaiada no momento). Após a contabilização das interrupções, de cada tipo em cada tuno, formulou-se o objectivo de diminuir este número de interrupções para metade, ao nível das duas dimensões.

- Foi referido para se preocuparem mais com o ensaio do que propriamente com os resultados que poderiam ter individualmente pois, mesmo que ninguém conseguisse cumprir, na íntegra, os objectivos propostos, o grupo iria melhorar a performance final.

5ª Fase:

- Medição dos resultados obtidos por todos os tunos, em mais 5 ensaios.
- Nova aplicação do “Inventário de Competências Psicológicas para Músicos”.
- Apresentação aos tunos e ensaiador dos resultados globais obtidos antes e depois da intervenção.

Finalmente, procedemos ao tratamento e análise dos dados recolhidos.

RESULTADOS

Procedeu-se, inicialmente, à avaliação das qualidades psicométricas do instrumento, nomeadamente, a fidelidade, validade e sensibilidade. Para este efeito, utilizaram-se os valores recolhidos antes da nossa intervenção, a fim de evitar contaminação nos cálculos devida à manipulação de variáveis.

Análise das Qualidades Métricas

Fidelidade

A fidelidade é a qualidade que assegura a confiança da medida e pode ser avaliada pela consistência interna. Procedeu-se, em primeiro lugar, ao cálculo do Alfa de Cronbach (parâmetro de avaliação da consistência interna) total para a escala, assim como para as dimensões (Anexo D).

O total do inventário do PSIS, avaliado mediante este parâmetro, é considerado bom. Para cada dimensão do inventário do PSIS os resultados são menos bons, como podemos verificar na Tabela 2.

Tabela 2: Alfas de Cronbach por dimensão e total

Total	Ansiedade	Concentração	Confiança	Motivação	Espírito de Equipa
0,738	0,460	0,383	0,262	0,345	0,577

De seguida calculou-se a contribuição de cada item nas respectivas escalas, tal como podemos verificar nas tabelas de 3 a 8.

Tabelas 3, 4, 5, 6, 7 e 8: Contribuição dos itens para a fidelidade das escalas

Itens PSIS	Alfa*
I1	0,715
I2	0,740
I3	0,752
I4	0,741
I5	0,751
I6	0,722
I7	0,717
I8	0,703
I9	0,725
I10	0,734
I11	0,704
I12	0,733
I13	0,741
I14	0,717
I15	0,734
I16	0,740
I17	0,737
I18	0,720
I19	0,713
I20	0,719
I21	0,749
I22	0,718
I23	0,734
I24	0,728
I25	0,737
I26	0,728
I27	0,705
I28	0,758
I29	0,732
I30	0,735
I31	0,780
I32	0,759
I33	0,717

Itens Ansied	Alfa*
I5	0,573
I9	0,455
I12	0,493
I17	0,470
I22	0,269
I26	0,446
I29	0,373
I33	0,360
I35	0,360
I36	0,451

Itens Concen.	Alfa*
I2	0,339
I6	0,389
I13	0,400
I14	0,155
I18	0,251
I23	0,481

I34	0,7 40
I35	0,7 37
I36	0,7 40
I37	0,7 45
I38	0,7 28
I39	0,7 21

Itens A- Confian.	Alfa*
I3	0,348
I11	-0,112
I15	0,235
I20	0,242
I25	-0,042
I27	-0,190
I30	0,184
I31	0,680
I39	0,114

Itens Motivac.	Alfa*
I1	0,1 70
I7	0,2 75
I10	0,3 90
I19	0,1 33
I21	0,5 82
I34	0,1 81
I37	0,2 37

Itens EEquip.	Alfa*
I4	0,6 23
I8	0,3 82
I16	0,6 03
I24	0,5 80
I28	0,5 30
I32	0,5 03
I38	0,4 85

*Alfa de Cronbach se o item for removido

Dados os baixos valores de fidelidade em cada dimensão, removeram-se os itens que representam o aumento mais significativo no valor de Alfa e Cronbach. Da escala de ansiedade removeram-se os itens 5 e 12, da escala de concentração removeram-se os itens 13 e 23, da escala de confiança removeu-se o item 31, da escala de motivação removeram-se os itens 10 e 21, e da escala de espírito de equipa removeu-se o item 4. Após estas alterações, os índices de fidelidade passaram a apresentar valores aceitáveis, tal como se pode verificar na Tabela 9 (Anexo E).

Tabela 9: Alfas de Cronbach por dimensão após eliminação de itens

Ansiedade	Concentração	Confiança	Motivação	Espírito de Equipa
0,672	0,674	0,680	0,633	0,623

Sensibilidade

Esta qualidade refere-se à capacidade das escalas de discriminarem os indivíduos segundo o factor. Para determinarmos a sensibilidade das escalas, avaliamos a sua normalidade através do teste Kolmogorov-Smirnov (Anexo F), concluímos que para um nível

de significância de 0,05 todas as apresentam distribuição normal, como podemos verificar na Tabela 10:

Tabela 10: Verificação da Distribuição Normal por escala

Escala	K-S	Sig.	Coef. Assimetria	Coef. Achatamento
PSIS	0,609	0,853	-1,448	2,577
Motivação	0,576	0,895	-0,523	0,663
Concentração	0,436	0,991	0,738	0,534
Confiança	0,442	0,990	-0,169	-0,143
Espírito de Equipa	0,822	0,509	-0,729	-0,261
Ansiedade	0,431	0,992	-0,674	0,012

Como conclusão, as qualidades métricas do instrumento podem ser consideradas aceitáveis após a remoção de itens no estudo da fidelidade. Não se procedeu à realização de uma Análise Factorial Exploratória devido à reduzida dimensão da amostra, que inviabiliza uma boa aplicação deste método. Todavia, optou-se por avançar com as dimensões suportadas pela teoria.

Testes de hipóteses

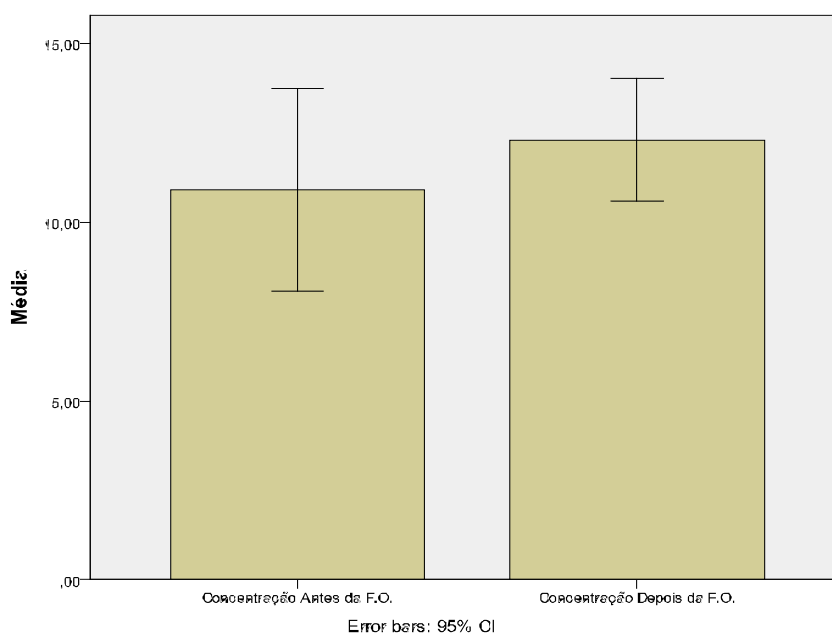
Começou-se por verificar as diferenças na Concentração antes e depois da manipulação de variáveis. Pelo teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas (Anexo G), pode-se concluir que não existem diferenças significativas entre os dois momentos de aplicação do instrumento, como podemos verificar na Tabela 11. A análise do gráfico (Gráfico 1) permite também verificar a não existência de diferenças significativas.

Tabela 11: Teste de hipóteses para as diferenças de Concentração

Variáveis		E.T. Wilcoxon	p-value
Concentração Antes	Concentração Depois	-1,447 ^a	0,148

a. Based on negative ranks.

Gráfico 1 – Médias de Concentração Antes e Depois da manipulação de variáveis (as barras demonstram médias e incluem o intervalo de confiança da média a 95%)



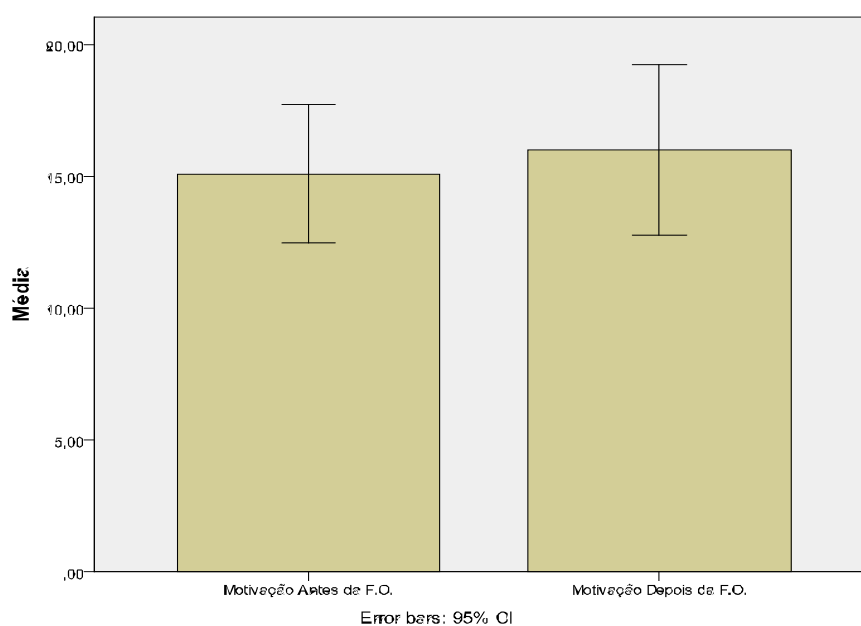
Seguidamente foram verificadas as diferenças na Motivação antes e depois da manipulação de variáveis. Pelo teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas, pode-se concluir que não existem diferenças significativas entre os dois momentos de aplicação do instrumento, como podemos verificar na Tabela 12. A análise do gráfico (Gráfico 2) permite também verificar a não existência de diferenças significativas.

Tabela 12: Teste de hipóteses para as diferenças de Motivação

Variáveis	E.T. Wilcoxon	p-value
Motivação Antes Motivação Depois	-0,931 ^a	0,352

a. Based on negative ranks.

Gráfico 2 – Médias de Motivação Antes e Depois da manipulação de variáveis (as barras demonstram médias e incluem o intervalo de confiança da média a 95%)



O passo seguinte consistiu no teste às diferenças na Ansiedade antes e depois da manipulação de variáveis. Pelo teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas, pode-se concluir que existem diferenças significativas ($p < 0,05$) entre os dois momentos de aplicação do instrumento, como podemos verificar na Tabela 13. A análise do gráfico (Gráfico 3) permite verificar que a Ansiedade aumentou significativamente no segundo momento de aplicação do instrumento.

Tabela 13: Teste de hipóteses para as diferenças de Ansiedade

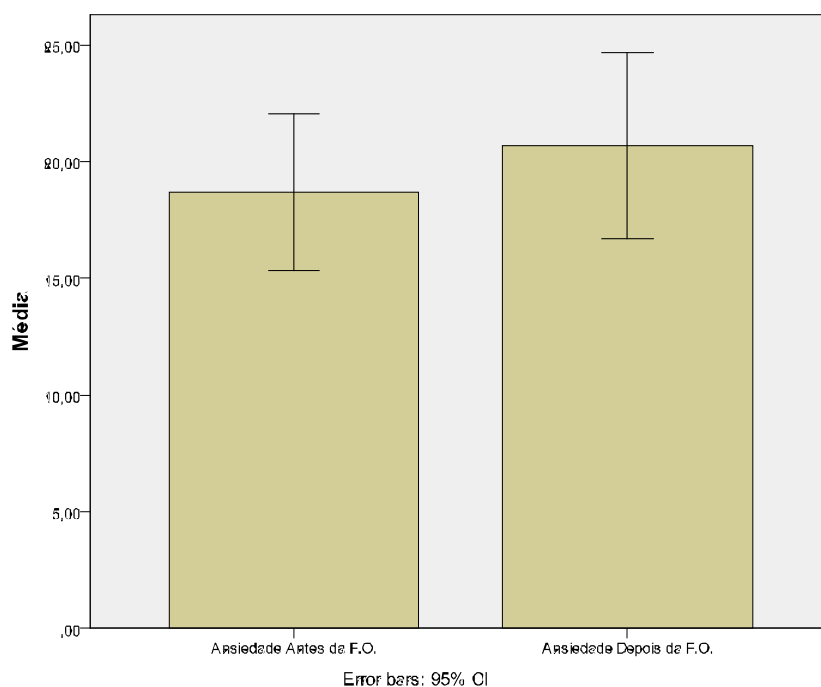
Variáveis	E.T. Wilcoxon	p-value
Ansiedade Ansiedade	-2,015 ^a	0,044*

Antes	Depois		
-------	--------	--	--

a. Based on negative ranks.

* $p < 0,05$

Gráfico 3 – Médias de Ansiedade Antes e Depois da manipulação de variáveis (as barras demonstram médias e incluem o intervalo de confiança da média a 95%)



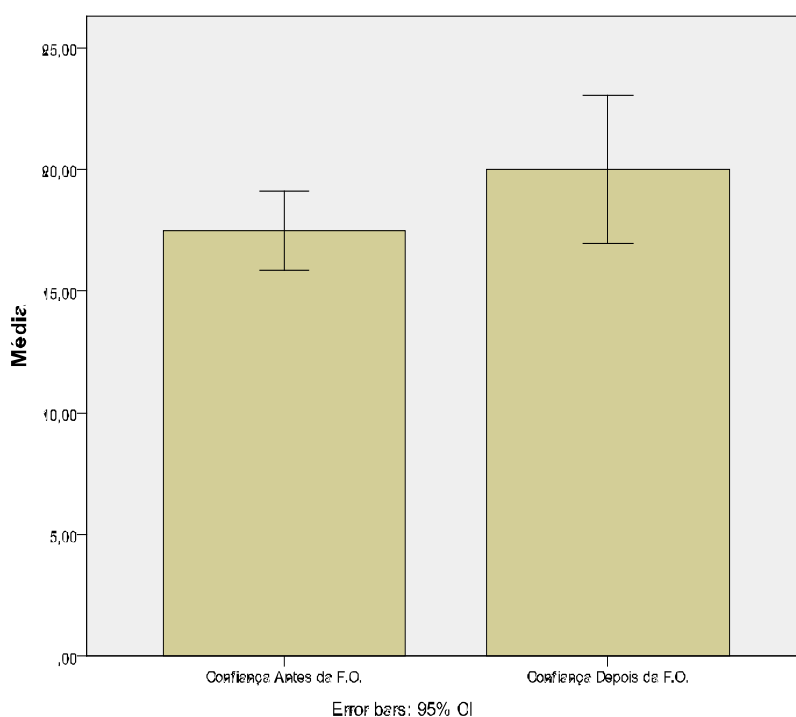
De seguida verificaram-se as diferenças de Confiança antes e depois da manipulação de variáveis. Pelo teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas, pode-se concluir que não existem diferenças significativas entre os dois momentos de aplicação do instrumento, como podemos verificar na Tabela 14. A análise do gráfico (Gráfico 4) permite verificar que a Confiança aumentou significativamente no segundo momento de aplicação do instrumento.

Tabela 14: Teste de hipóteses para as diferenças de Confiança

Variáveis		E.T. Wilcoxon	p-value
Confiança Antes	Confiança Depois	-1,892 ^a	0,059

a. Based on negative ranks.

Gráfico 4 – Médias de Confiança Antes e Depois da manipulação de variáveis (as barras demonstram médias e incluem o intervalo de confiança da média a 95%)



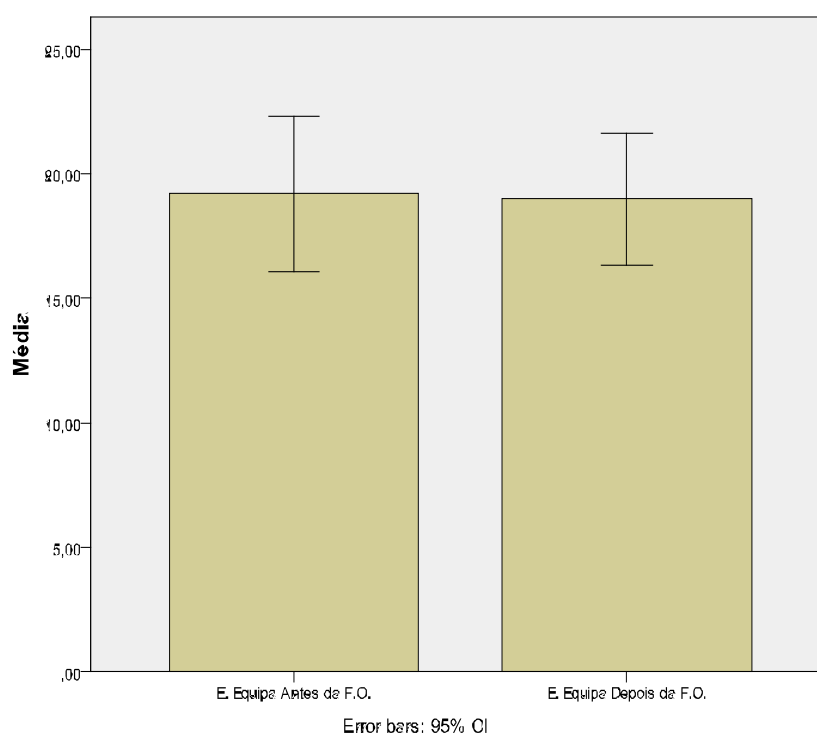
Finalmente, foram testadas as diferenças de Espírito de Equipa antes e depois da manipulação de variáveis. Pelo teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas, pode-se concluir que não existem diferenças significativas entre os dois momentos de aplicação do instrumento, como podemos verificar na Tabela 15. A análise do gráfico (Gráfico 5) permite também verificar a não existência de diferenças significativas.

Tabela 15: Teste de hipóteses para as diferenças de Espírito de Equipa

Variáveis		E.T. Wilcoxon	p-value
E. Equipa Antes	E. Equipa Depois	-0,597 ^a	0,8 30

a. Based on positive ranks.

Gráfico 5 – Médias de Espírito de Equipa Antes e Depois da manipulação de variáveis (as barras demonstram médias e incluem o intervalo de confiança da média a 95%)



Para o cálculo das correlações (Anexo H), foi necessário transformar algumas variáveis de forma a que estas contemplassem a assiduidade de cada sujeito, visto que uma baixa assiduidade implica automaticamente um menor número de Interrupções, vezes em que o sujeito traz o Instrumento, etc. Assim, as variáveis Assiduidade e Instrumento foram transformadas em rácios que demonstram a percentagem de vezes que o sujeito ficou até ao fim do ensaio e trouxe o instrumento (respectivamente), em função do número de vezes que efectivamente veio ao ensaio ($((C. \text{ Fim Ensaio})/(\text{Assiduidade})) \times 100$). Para o cálculo das Interrupções, utilizou-se o valor médio de interrupções dadas por ensaio. Para a assiduidade, simplesmente utilizou-se o valor total.

Do cálculo do primeiro momento de observação, registaram-se os seguintes valores:

Tabela 16: Correlações bivariadas de Spearman no momento Antes

Variáveis		Instr.	I. Não Música	I. Música	Assid.
Motivação	Sig.	0,391	0,362	0,609	0,499
	Corr. Spearman	-0,305	-0,346	0,198	-0,243
Concentração	Sig.	0,901	0,007	0,720	0,717
	Corr. Spearman	0,045	-0,815	-0,140	-0,131
Auto-Confiança	Sig.	0,949	0,721	0,423	0,711
	Corr. Spearman	-0,023	-0,139	-0,306	-0,134
Espírito de Equipa	Sig.	0,335	0,527	0,319	0,867
	Corr. Spearman	0,341	-0,244	-0,376	0,061
Ansiedade	Sig.	0,617	0,889	0,509	0,696
	Corr. Spearman	-0,181	-0,055	-0,254	-0,142

Podemos verificar pela análise da matriz correlacional que existe apenas uma correlação significativa:

A correlação é entre a Concentração e as Interrupções Não Musicais ($p < 0,01$), sendo esta correlação negativa ($r = -0,815$). Quer isto dizer que quanto maior for a concentração dos sujeitos, menos interrupções não musicais são feitas por eles.

De seguida, procedeu-se ao cálculo das correlações para o segundo momento de observação.

Tabela 17: Correlações bivariadas de Spearman no momento Depois

Variáveis		Instr.	I. Não Música	I. Música	Assid.
Motivação	Sig.		1	0,243	0,624
	Corr. Spearman		0,000	-0,407	0,177
Concentração	Sig.		0,818	0,307	0,752
	Corr. Spearman		-0,084	0,360	-0,115
Auto-Confiança	Sig.		0,141	0,946	0,902
	Corr. Spearman		0,500	0,025	-0,045
Espírito de Equipa	Sig.		0,720	0,272	0,284

	Corr. Spearman		0,130	-0,385	0,376
Ansiidade	Sig.		0,628	0,906	0,993
	Corr. Spearman		0,175	0,043	0,003

Neste segundo momento, não foi possível encontrar correlações significativas. Não foi possível também calcular as correlações referentes à variável Instrumento visto que esta teve valores idênticos para todos os sujeitos neste segundo momento de observação.

Análise Descritiva das Competências Psicológicas Antes e Depois da Formulação de Objectivos

Com o intuito de avaliar a influência do programa de formulação de objectivos nas competências psicológicas dos indivíduos, verificámos o nível de percepção que os alunos tinham de cada uma das competências em estudo. Com incidência na média que os sujeitos obtiveram em cada uma das referidas competências, efectuámos uma análise estatística de modo a verificarmos se existiam diferenças significativas entre a primeira e a segunda aplicação do questionário (Anexo I).

Deste modo, as estatísticas descritivas apresentadas na tabela seguinte permitem a observação dos valores da amostra nos dois momentos avaliativos.

Tabela 18: Análise das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Competências Psicológicas	Pré-Intervenções					Pós-Intervenções				
	N	Média	Desv. Padrão	Mínimo	Máximo	N	Média	Desv. Padrão	Mínimo	Máximo
Motivação	10	15,100	3,665	8,000	21,000	10	16,000	4,497	8,000	22,000
Auto-Confiança	10	18,900	2,685	14,000	23,000	10	22,600	4,926	14,000	31,000
Controlo da ansiedade	10	17,000	4,082	9,000	22,000	10	20,700	5,559	11,000	28,000
Concentração	10	10,900	3,957	6,000	19,000	10	10,900	3,957	6,000	19,000
Ênfase na Equipa	10	19,200	4,367	11,000	25,000	10	19,000	3,712	13,000	23,000
Total	10	81,100	18,756	48	110,000	10	89,200	22,651	52,000	123,000

Através da observação da análise descritiva, é possível perceber a existência de uma diferença entre as duas aplicações do questionário em três dimensões (Motivação, Auto-Confiança e Controlo de Ansiedade), verificando-se um aumento das médias no segundo momento. Para uma das dimensões restantes (Concentração), verifica-se a existência do mesmo valor, quer para o momento O2, quer para o momento O4. Para a outra dimensão (Ênfase na Equipa), verifica-se a existência de uma diminuição das médias entre as duas aplicações do questionário. Ainda assim, na média Total, registou-se um aumento do valor no momento O2 para o momento O4.

Análise Individual da Performance e Competências Psicológicas Antes e Depois da Formulação de Objectivos

Indivíduo 1

Tabela 19 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	4 Ensaios (80%)	+70min.	4 Vezes (100%)	0	0
O4	4 Ensaios (80%)	+145min.	4 Vezes (100%)	6	1

Tabela 20 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	17	19	20	25	18
O4	17	15	25	23	22

Como é possível observar na tabela 19, relembrando que o momento O2 se refere ao momento anterior à Formulação de Objectivos e o momento O4 se refere ao momento posterior à Formulação de Objectivos, os valores para a *Assiduidade* são os mesmos: em 5 ensaios, o indivíduo compareceu a 80% dos mesmos, ou seja, a 4 ensaios. Ao nível da *Pontualidade*, os valores apresentados são o somatório dos minutos que o indivíduo ganhou ao chegar mais cedo a cada ensaio, revelando-nos que chegou mais cedo cerca de 17,5min.em

média, por ensaio, no momento O2. Embora o sujeito já mostrasse bastante pontualidade, chegando bastante mais cedo do que o esperado, esta aumentou ao nível do número de minutos a mais por ensaio. No momento O4, o indivíduo apresenta um aumento em mais do dobro do momento anterior. De 70 min. a mais passa para 145 minutos, o que nos mostra que chegou mais cedo cerca de 36,25min., em média, por ensaio. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, também manteve os valores. Aos 4 ensaios em que foi (quer no momento O2, quer no momento O4), levou 4 vezes o instrumento, ou seja, cumpriu este factor a 100%. Ao nível das *Interrupções*, para as Interrupções Música (dentro do contexto de ensaio), se no momento O2 nos é possível observar 0 interrupções em 4 ensaios, no momento O4, para o mesmo número de ensaios esse valor sobe até às 6 interrupções, dando uma média de 1,5 interrupções por ensaio; para as Interrupções fora do contexto musical, existe também um aumento, mas em menor quantidade, dado que aumenta de 0 interrupções no momento O2 para 1 interrupção no momento O4, o que dá 1 interrupção em 4 ensaios. Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 1 manteve o seu nível de assiduidade e de trazer o instrumento para o ensaio, aumentando a sua pontualidade, bem como as suas interrupções nas duas dimensões.

Na tabela 20, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2 e O4 é igual, somando 17. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 19, sendo de 15 para o momento O4, ou seja, registou-se uma diminuição do nível de concentração. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo apresenta um aumento de 20, no momento O2, para 25, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se uma diminuição de 25, no momento O2, para 23 no momento O4. Por fim, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se um aumento de 18 para 22, entre os dois momentos. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 1 manteve os níveis de motivação, diminuiu os seus níveis de concentração e ênfase na equipa e aumentou os seus níveis de auto-confiança e ansiedade.

Indivíduo 2

Tabela 21 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	5 Ensaios (100%)	-28min.	5 Vezes (100%)	1	2
O4	2 Ensaios (40%)	+5min.	2 Vezes (100%)	1	1

Tabela 22 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	15	14	24	21	20
O4	19	13	21	18	21

Como é possível observar na tabela 21, os valores para a *Assiduidade* são significativamente diferentes. De 100% de presenças em ensaios, no momento O2, o indivíduo apresenta-se apenas em dois ensaios, ou seja 40%, no momento O4. Ao nível da *Pontualidade*, no momento O2, o indivíduo perdeu 28min. em 5 ensaios, o que nos dá uma média de 5,6min. perdidos por cada ensaio; no momento O4, chegou 5 min. mais cedo, ou seja uma média de 2,5min. por cada ensaio, dado que só compareceu a 2. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, o indivíduo manteve os valores, apesar da diferença no número de ensaios a que compareceu. Aos 4 ensaios a que foi, no momento O2, levou 4 vezes o instrumento ou seja, cumpriu este factor a 100%; no segundo momento, cumpriu também este factor a 100%, embora só tenha comparecido a 2 ensaios. Ao nível das *Interrupções*, para as Interrupções Música, apenas fez uma interrupção deste tipo em cada momento, sublinhando-se novamente a discrepância entre número de ensaios em cada momento (no momento O2, verifica-se 20% de interrupções, enquanto que no momento O4 a única interrupção representa 50%); para as Interrupções fora do contexto musical, se no momento O2, o sujeito fez duas destas interrupções (em 5 ensaios), no momento O4 fez apenas 1, em 2 ensaios. Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 2 manteve o factor trazer instrumento para o ensaio e interrupções música, diminuiu o seu nível de assiduidade e de interrupções fora do contexto musical e aumentou a sua pontualidade.

Na tabela 22, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2 é de 15, aumentando, no momento O4, para 19. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 14, sendo de 13 para o momento O4, verificando-se uma pequena diminuição. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo apresenta uma diminuição de 24, no primeiro momento, para 21, no segundo. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se também uma diminuição de 21, no momento O2, para 18 no momento O4. Por fim, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se um aumento de 20, no momento O2, para 21, no momento

O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 2 diminuiu os seus níveis de concentração, auto-confiança e ênfase na equipa, aumentando os seus níveis de motivação e ansiedade.

Indivíduo 3

Tabela 23 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	4 Ensaios (80%)	-153min.	3 Vezes (75%)	2	17
O4	3 Ensaios (60%)	-90min.	3 Vezes (100%)	7	3

Tabela 24 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	11	9	20	18	22
O4	11	12	25	15	20

Como é possível observar na tabela 23, os valores para a *Assiduidade* são diferentes num sentido desfavorável, tendo diminuído de 80% para 60%. Ao nível da *Pontualidade*, verifica-se que o sujeito continuou a chegar atrasado, embora esta tendência tenha diminuído, uma vez que no momento O2 perdeu 153 min. de ensaios, enquanto que no momento O4 perdeu 90min. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, manteve-se o número de vezes em que o sujeito cumpriu o factor, embora represente valores diferentes, atendendo ao número de ensaios em que o sujeito foi (no primeiro momento, representa 75% e no segundo representa 100% de ensaios em que trouxe o instrumento). Ao nível das *Interrupções*, para as Interrupções Música, verifica-se um aumento significativo do primeiro para o segundo momento, sobretudo se atendermos ao facto de que as interrupções do segundo momento (7) se distribuem por menos ensaios do que as do primeiro (2); para as Interrupções fora do contexto musical, observa-se uma importante diminuição do antes (17

interrupções em 4 ensaios, ou seja, 4.25 interrupções) para o pós formulação de objectivos (3 interrupções em 3 ensaios, ou seja, uma interrupção por ensaio). Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 3 diminuiu a sua assiduidade e interrupções fora do contexto de ensaio, manteve o seu nível de trazer o instrumento para o ensaio, aumentando a sua pontualidade e as suas interrupções, na sua dimensão musical.

Na tabela 24, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2 e O4 é igual, totalizando 11 valores. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 9, obtendo um aumento para 12 no momento O4. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo apresenta um aumento de 20, no momento O2, para 25, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se uma diminuição de 18, no primeiro momento, para 15, segundo. Ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se também uma diminuição de 22, no momento O2, para 20, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 3 manteve os níveis de motivação, diminuiu os seus níveis de ênfase na equipa e ansiedade, e aumentou os seus níveis de auto-confiança e concentração.

Indivíduo 4

Tabela 25 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	5 Ensaios (100%)	-7min.	5 Vezes (100%)	6	5
O4	5 ensaios (100%)	+80min.	5 Vezes (100%)	10	9

Tabela 26 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	18	12	24	21	23
O4	19	14	22	21	27

Como é possível observar na tabela 25, os valores para a *Assiduidade* são os mesmos,

em 5 ensaios viu-se a comparência do indivíduo em 100% dos mesmos. Ao nível da *Pontualidade*, verifica-se que, no primeiro momento, o indivíduo perdeu 7 min. de ensaio, tendo este factor aumentado e representado um ganho de 80min no total dos ensaios do segundo momento de observações. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, também manteve os valores. Aos 5 ensaios (por momento) que foi, levou 5 vezes o instrumento, ou seja, cumpriu este factor a 100%. Ao nível das *Interrupções*, é possível observar um aumento, nas suas duas dimensões. Nas Interrupções Música, verifica-se um aumento de 6 para 10 interrupções, do primeiro para o segundo momento. Nas Interrupções fora do contexto musical, existe também um aumento de 4 interrupções, verificando-se que no momento O2, o sujeito interrompeu 5 vezes e, no momento O4, interrompeu 9 vezes. Resumindo, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 4 manteve o seu nível de assiduidade e de trazer o instrumento para o ensaio, aumentando a sua pontualidade, bem como as suas interrupções nas duas dimensões.

Na tabela 26, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2, é de 18, aumentando, no momento O4, para 19. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 12, aumentando também para 15 no momento O4. Ao nível da *Auto-Confiança*, esta sofre uma diminuição de 24, no momento O2, para 22, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, os valores são os mesmos para os dois momentos, O2 e O4, ou seja, 11. Finalmente, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se um aumento de 23, no momento O2, para 27, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 4 manteve os níveis de ênfase na equipa, diminuiu os seus níveis de auto-confiança e aumentaram os níveis de motivação, concentração e ansiedade.

Indivíduo 5

Tabela 27 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	3 Ensaios (60%)	-51min.	Nunca (0%)	5	2
O4	2 Ensaios (40%)	+50min.	2 Vezes (100%)	3	0

Tabela 28 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de

Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	21	12	26	11	18
O4	14	14	16	13	20

Através da tabela 27, é possível observar que os valores para a *Assiduidade* diferem entre os dois momentos, reflectindo-se em 60% de presenças no momento O2 e 40% no momento O4, ou seja, verifica-se uma diminuição ao nível dos ensaios a que o sujeito compareceu. Ao nível da *Pontualidade*, observa-se que o sujeito passa de uma condição de perder 51 min. de ensaio, no conjunto de ensaios do primeiro momento, enquanto que no segundo se regista um ganho de tempo de ensaio em 50 min., o que expressa um aumento significativo neste factor. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, observa-se uma mudança total. No momento O2, em três ensaios, o sujeito nunca trouxe o seu instrumento. No momento O4, depois do programa de formulação de objectivos, observa-se que em dois ensaios trouxe duas vezes o instrumento, o que totaliza 100%. Ao nível das *Interrupções*, observa-se uma diminuição nas duas dimensões. Nas *Interrupções Música*, é possível observar que, no momento O2, em três ensaios interrompeu 5 vezes (1.6 por ensaio) e, no momento O4, interrompeu 3 vezes (1 interrupção por ensaio). Nas *Interrupções fora do contexto musical*, a diminuição concretiza-se no mesmo número (duas dimensões), sendo que no momento O2, interrompe 2 vezes e no momento O4 não interrompe de todo. Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o indivíduo 5 diminuiu o seu nível de assiduidade e de interrupções, nas suas duas dimensões, aumentando a sua pontualidade e o trazer o instrumento para o ensaio.

Na tabela 28, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2 é de 21, sofrendo uma diminuição para 14 no momento O4. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 12, sendo de 14 para o momento O4. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo sofre uma diminuição neste factor de 26, no momento O2, para 16, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se um aumento de 11, no momento O2, para 13 no momento O4. Por fim, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se também um aumento de 18, no momento O2, para 20, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o indivíduo 5 diminuiu os seus níveis de motivação e auto-confiança, aumentando os seus níveis de concentração, ênfase na equipa e ansiedade.

Indivíduo 6

Tabela 29 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	4 Ensaios (80%)	-41min.	4 Vezes (100%)	1	2
O4	1 Ensaio (20%)	+10min.	1 Vez (100%)	3	4

Tabela 30 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	14	13	24	16	25
O4	21	11	31	22	28

Como é possível observar na tabela 29, os valores para a *Assiduidade* diminuem entre o antes e o depois da formulação de objectivos, sendo que, no momento O2, o individuo comparece a 80% dos ensaios e, no momento, O4 comparece, apenas, a 20%. Ao nível da *Pontualidade*, verifica-se uma melhoria, atendendo ao facto de que, no primeiro momento, o sujeito perdeu 41 min no total de ensaios (10,25 por ensaio) e, no segundo momento, ganhou 10 min, no único ensaio em que compareceu. Apesar da diminuição significativa no primeiro factor, no que respeita ao *Trazer Instrumento para o Ensaio*, manteve-se 100% de cumprimento deste factor, nos dois momentos. No momento O2, em 4 ensaios trouxe o instrumento 4 vezes e, no momento O4, num ensaio trouxe o instrumento uma vez. Ao nível das *Interrupções*, verifica-se um aumento nas duas dimensões. Regista-se uma *Interrupções Música* no momento O2 (0.25 por ensaio) e 3 no momento O4, ou seja, 3 por ensaio. Nas *Interrupções fora do contexto musical*, verifica-se que estas duplicaram do primeiro para o

segundo momento, sendo que em 4 ensaios (momento O2) o sujeito interrompe 2 vezes e num ensaio (momento O4) o indivíduo interrompe 4 vezes. Neste sentido, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 6 manteve a percentagem de vezes em que trouxe o instrumento para o ensaio, diminuiu o seu nível de assiduidade e aumentou a quantidade de interrupções (em qualquer dimensão) e a sua pontualidade.

Na tabela 30, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2 é de 14, obtendo um aumento para 21, no momento O4. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 13, sofrendo uma diminuição para 11, no momento O4. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo apresenta um aumento de 24, no momento O2, para 31, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se um aumento de 16, no momento O2, para 22, no momento O4. Por fim, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se também um aumento de 25, no momento O2, para 28, no momento O4. Em suma, no que respeita às competências psicológicas, observa-se que o sujeito 6 diminuiu os seus níveis de concentração, aumentando os seus níveis motivação, auto-confiança, ênfase na equipa e ansiedade.

Indivíduo 7

Tabela 31 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	4 Ensaios (80%)	-94min.	4 Vezes (100%)	0	7
O4	5 Ensaios (100%)	-170 min.	5 Vezes (100%)	1	2

Tabela 32 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	14	6	20	23	13
O4	16	9	23	22	11

Através da tabela 31, observa-se um aumento no factor *Assiduidade*, sendo que, no primeiro momento, compareceu a 80% dos ensaios e, no segundo momento, compareceu a

100%. Ao nível da *Pontualidade*, verifica-se que, se no momento O2 o indivíduo já perdia 23,5 min. por ensaio, no momento O4 este valor aumentou para 34 min., o que representa mais de um quarto do ensaio. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, verifica-se que os valores se mantêm, sendo que o indivíduo, em qualquer um dos momentos, trouxe sempre o seu instrumento. Ao nível das *Interrupções*, verificam-se movimentos opostos entre as duas dimensões. Nas Interrupções Música, observa-se um aumento, sendo que no primeiro momento o sujeito não interrompe nenhuma vez e, no segundo momento, interrompe uma. Nas Interrupções fora do contexto musical, existe uma diminuição depois da formulação de objectivos. No momento O2, o indivíduo interrompe 7 vezes (1,75 por ensaio) enquanto que, no momento O4, interrompe 2 vezes (0,4 por ensaio). Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o indivíduo 7 manteve a percentagem de vezes em que trouxe o instrumento para o ensaio, diminuiu o número de interrupções fora do contexto de ensaio e a pontualidade, e aumentou a sua assiduidade e interrupções música.

Na tabela 32, o total dos valores da *Motivação* é de 14, para o momento O2, obtendo um aumento para 16, para o momento O4. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 6, sendo de 9, para o momento O4. Ao nível da *Auto-Confiança*, registou-se também um aumento de 20, no momento O2, para 23, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se uma diminuição de 23, no momento O2, para 22 no momento O4. Por fim, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, este sofre também uma diminuição de 13, no momento O2, para 11, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 7 diminuiu os seus níveis de ênfase na equipa e ansiedade, aumentando os seus níveis de motivação, concentração e auto-confiança.

Indivíduo 8

Tabela 33 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	4 Ensaios (80%)	-35min.	4 Vezes (100%)	2	2
O4	5 Ensaios (100%)	+54min.	5 Vezes (100%)	8	2

Tabela 34 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de

Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	17	10	18	22	22
O4	23	12	21	23	24

Como é possível observar na tabela 33, os valores para a *Assiduidade* aumentaram de 80% (4 ensaios) no momento O2 para 100% (5 ensaios) no momento O4. Ao nível da *Pontualidade*, verifica-se um aumento significativo. Antes da formulação de objectivos, o indivíduo perdia 8,75 min. por ensaio, chegando atrasado 35min. no conjunto de ensaios do primeiro momento, enquanto que, depois da formulação de objectivos, o indivíduo passou a ganhar 10,8 min. por ensaio, chegando, no total, 54min antes dos ensaios começarem. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, os valores mantiveram-se. Aos 4 ensaios que foi, no primeiro momento, levou 4 vezes o instrumento ou seja, cumpriu este factor a 100% e aos 5 ensaios em que compareceu, no segundo momento, levou cinco vezes o instrumento, cumprindo também o factor a 100%. Ao nível das *Interrupções*, estas aumentaram na primeira dimensão e mantiveram-se na segunda. Nas *Interrupções Música*, verifica-se que, nos 4 ensaios do primeiro momento interrompeu 2 vezes, enquanto que, em 5 ensaios do segundo momento, interrompeu 8 vezes. Nas *Interrupções fora do contexto musical*, o indivíduo interrompeu 2 vezes, quer no primeiro momento (o que reflecte 0,5 por ensaio), quer no segundo momento (0,4 vezes por ensaio). Desta forma, ao nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 8 manteve as suas interrupções fora do contexto de ensaio e a percentagem de vezes em que trouxe o instrumento, aumentando seu nível de assiduidade, a sua pontualidade e as interrupções dentro do contexto musical.

Na tabela 34, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo é de 17, para o momento O2, registando-se um aumento para 23, no momento O4. O total dos valores do factor *Concentração*, no primeiro momento, é de 10, apresentando um aumento para 12, no segundo momento. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo apresenta um aumento de 18, no momento O2, para 21, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se mais um aumento de 22, no momento O2, para 23 no momento O4. Por fim, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se, também, um aumento de 22, no momento O2, para 24, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 8 aumentou os seus níveis em todas as dimensões.

Indivíduo 9

Tabela 35 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	5 Ensaios (100%)	-7min.	5 Vezes (100%)	1	0
O4	5 Ensaios (100%)	+65min.	5 Vezes (100%)	5	1

Tabela 36 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	16	7	19	21	16
O4	18	9	21	18	22

Tal como é possível observar na tabela 35, os valores para a *Assiduidade* são os mesmos nos dois momentos, verificando-se que em 5 ensaios, de cada momento, o indivíduo compareceu a 100%. Ao nível da *Pontualidade*, observa-se que, no momento O2, o sujeito perdeu 7min. no total dos 5 ensaios, enquanto que, no momento O4, chegou mais cedo 13min. por ensaio, o que reflecte um aumento considerável da pontualidade. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, também se mantiveram os valores. Aos 5 ensaios que foi (em cada momento), levou 5 vezes o instrumento, ou seja, cumpriu este factor a 100%. Ao nível das *Interrupções*, regista-se um aumento nas duas dimensões, embora seja mais acentuado na primeira. Nas *Interrupções Música*, verifica-se que, no momento O2, o sujeito interrompeu o ensaio uma vez em 5 ensaios e, no momento O4, este valor aumentou para cinco interrupções, concretizando-se numa interrupção a cada ensaio. Nas *Interrupções fora do contexto musical*, existe também um aumento, apesar de pouco acentuado. No primeiro momento, não se registou qualquer interrupção nos cinco ensaios e, no segundo

momento, observou-se uma interrupção. Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 9 manteve o seu nível de assiduidade e de trazer o instrumento para o ensaio, aumentando a sua pontualidade, bem como as suas interrupções nas duas dimensões.

Na tabela 36, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2, é de 16, sendo de 18, para o momento O4. Ao nível do factor *Concentração*, o total dos valores, para o momento O2 é de 7, sendo de 9, para o momento O4. O total dos valores do factor *Auto-Confiança*, para o momento O2, é de 19, aumentando para 21, no momento O4. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se uma diminuição de 21, no momento O2, para 18 no momento O4. Ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se um aumento de 16, no momento O2, para 22, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 9 diminuiu os seus níveis de ênfase na equipa, aumentando os seus níveis de motivação, concentração, auto-confiança e ansiedade.

Indivíduo 10

Tabela 37 – Valores dos factores da *Base-Line* antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Assiduidade	Pontualidade	Trazer Instrumento para o Ensaio	Interrupções Música	Interrupções fora do contexto musical
O2	5 Ensaios (100%)	-52min.	5 Vezes (100%)	15	5
O4	4 Ensaios (80%)	-103min.	4 Vezes (100%)	14	10

Tabela 38 – Valores das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Momento	Motivação	Concentração	Auto-Confiança	Ênfase na Equipa	Controlo de Ansiedade
O2	8	7	14	14	10
O4	10	11	14	15	12

Através da análise da tabela 37, é possível perceber que os valores para a *Assiduidade* diminuíram, sendo que, no primeiro momento, o sujeito compareceu a 100% dos ensaios e, no segundo momento, apenas compareceu a 80% dos mesmos. Ao nível da *Pontualidade*, observa-se um aumento no tempo perdido de ensaio, ou seja, uma diminuição da

pontualidade. No momento O2, o indivíduo perdia 10,4 min. por ensaio e, depois da formulação de objectivos, a mudança foi no sentido de passar a perder 25,75 min. por ensaio. No que diz respeito ao factor *Trazer Instrumento para o Ensaio*, os valores mantiveram-se em 100% nos dois momentos. Ao nível das *Interrupções*, estas diminuíram ligeiramente na primeira dimensão e duplicaram na segunda. Nas Interrupções Música, verifica-se que o sujeito interrompeu, no primeiro momento, 15 vezes em 5 ensaios e, no segundo momento, interrompeu 14 vezes em 4 ensaios. Nas Interrupções fora do contexto musical, verifica-se um aumento, sendo que, no primeiro momento, o indivíduo interrompeu uma vez por ensaio e, no segundo momento, interrompeu 2,5 vezes por ensaio. Portanto, a nível da *performance*, verifica-se que, depois da formulação de objectivos, o sujeito 10 manteve a percentagem de vezes que trouxe o instrumento, diminuiu a sua assiduidade, pontualidade e interrupções dentro do contexto musical e aumentou as interrupções fora do contexto musical.

Na tabela 38, o total dos valores da *Motivação* do indivíduo, para o momento O2, é de 8, aumentando para 10, no momento O4. O total dos valores do factor *Concentração* para o momento O2 é de 7, registando-se um aumento para 11, no momento O4. Ao nível da *Auto-Confiança*, o indivíduo apresenta uma igualdade no total dos valores deste factor, para os momentos O2 e O4, de 14. Para o factor *Ênfase na Equipa*, registou-se um aumento de 14, no momento O2, para 15 no momento O4. Finalmente, ao nível do factor *Controlo de Ansiedade*, registou-se também um aumento de 10, no momento O2, para 12, no momento O4. Em suma, no que respeita às *competências psicológicas*, observa-se que o sujeito 10 manteve os níveis de auto-confiança, aumentando os níveis de motivação, concentração, ênfase na equipa e ansiedade.

DISCUSSÃO

Ao iniciar este estudo, foi nossa pretensão desenvolver, implementar e avaliar a eficácia de um Programa de Formulação de Objectivos na performance e nas competências psicológicas em músicos de uma Tuna Universitária, mais especificamente, nos seus ensaios.

Tendo em consideração estudos efectuados sobre neste domínio, em que os resultados vão no sentido de confirmar que um programa de formulação de objectivos é eficaz na melhoria do rendimento dos atletas em diversas modalidades (Porém *et al*, 2001; Gomes *et al*, 2004), propusemo-nos a investigar conceitos teóricos até então associados ao contexto desportivo, adaptando-os ao contexto musical. Esta adaptação teve por base as semelhanças encontradas na revisão de literatura e identificadas ao longo do nosso enquadramento teórico. As nossas hipóteses foram conceptualizadas a partir do pressuposto de que este tipo de programa constitui uma abordagem a que estão inerentes mais-valias, pelo que se esperava que a performance e as competências psicológicas fossem positivamente reforçadas e que existisse uma correlação entre estas duas variáveis.

No que respeita à nossa primeira hipótese – A intervenção através do programa de Formulação de Objectivos tem um impacto positivo na performance – a análise dos resultados obtidos permitiu-nos constatar, através da análise global das tabelas de cada indivíduo, que esta se confirma para o factor Pontualidade, sofrendo um aumento em 8 dos indivíduos, depois de serem submetidos ao programa de Formulação de Objectivos. Para o factor Interrupções fora do contexto musical, apenas se confirma a nossa hipótese para quatro dos indivíduos. Para os factores Assiduidade e Interrupções Música, esta hipótese é rejeitada em 8 indivíduos e, para o factor Trazer Instrumento para o Ensaio, foi rejeitada em 9 sujeitos. Neste sentido, o nosso estudo apenas confirma o impacto positivo de um Programa de Formulação de Objectivos numa das 5 dimensões da performance, dado que os restantes factores não têm um impacto tão acentuado, por se encontrarem abaixo da mediana.

Os valores obtidos não vão no sentido do postulado por Weinberg e Gould (2003), que afirmam que 90% dos estudos efectuados sobre a formulação de objectivos demonstram que esta é uma técnica consistente e poderosa, produzindo efeitos positivos sobre o rendimento no

contexto desportivo.

Relativamente à nossa segunda hipótese, que afirma que o programa de formulação de objectivos tem um impacto positivo nas competências psicológicas dos tunos, esta foi avaliada através do questionário “Inventário de Competências Psicológicas para Músicos – PSIM”. A utilização deste questionário foi feita em dois momentos distintos, tendo a primeira aplicação ocorrido no início do estudo, antes de qualquer tipo de avaliação de performance bem como de qualquer intervenção com os tunos e, a segunda aplicação, realizada na fase final do nosso estudo, após 10 observações, correspondentes a 10 ensaios e uma intervenção individual com os indivíduos. Os resultados obtidos, relativamente às dimensões do PSIS, pelo teste de hipóteses de Wilcoxon, revelaram que o programa de Formulação de Objectivos teve um impacto positivo apenas numa dimensão: o Controlo de Ansiedade. Desta forma, esta hipótese só se confirma para esta dimensão, não existindo um impacto significativo para todas as outras competências psicológicas.

Estes resultados são completamente discrepantes com o que é referenciado por Locke e colaboradores (1990), segundo os quais, a formulação de objectivos é uma das técnicas mais eficazes para motivar atletas. Já Buceta (2004) afirma que a concretização de um objectivo desencadeia, nos jogadores, altos níveis de motivação para o desempenho de futuras tarefas, fortalecendo, igualmente, os seus níveis de auto-confiança, concentração e controlo da ansiedade, o que, no respeitante aos nossos resultados, só é verdadeiro em relação ao controlo de ansiedade. Porém *et al* (2001) constataram, após a implementação de um programa de formulação de objectivos, a melhoria em algumas competências psicológicas, o que se coaduna parcialmente com os resultados obtidos no nosso estudo, já que apenas numa das cinco competências psicológicas avaliadas se obtêm uma influência do programa de formulação de objectivos.

Face a uma rejeição parcial das nossas duas primeiras hipóteses, e no sentido de fazer uma análise mais detalhada, decidimos verificar ainda a possibilidade da existência de relações entre as diversas variáveis em estudo, procurando aquilatar a existência de correlações significativas entre a performance e as competências psicológicas, averiguando de que modo a performance poderá influenciar as mesmas.

Segundo a literatura, referenciada nos primeiros capítulos, se os tunos atingirem um determinado objectivo, então reforçarão os seus esforços no ensaio, aumentando a concentração, a auto-confiança e a motivação para atingir uma nova meta.

Na análise dos resultados decorrentes da correlação entre os factores da performance e as competências psicológicas (a nossa terceira hipótese), os valores obtidos durante a fase de pré-intervenção, demonstram a existência de apenas uma associação significativa mas

reveladora da melhoria da performance ao nível de um dos factores associados. Desta forma, a nossa hipótese confirma-se apenas ao nível da correlação entre Concentração e Interrupções Musicais, sendo a correlação negativa e existindo apenas no primeiro momento. Nenhuma correlação se verifica no segundo momento de avaliação.

Estes resultados não parecem corroborar com Locke e Latham (1990), que afirmam que com a implementação de um programa de formulação de objectivos, os atletas aumentam, automaticamente, a motivação e ficam com a concentração dirigida para a tarefa. Existe, também, uma tendência para que, quando o objectivo é atingido, se proporcione o aumento da auto-confiança. Assim sendo, rejeitamos, ainda que parcialmente, a hipótese de que o aumento da performance desencadeia um aumento nos níveis das competências psicológicas.

Em suma, não foi possível, em termos do objectivo de estudo desta investigação, constatar uma melhoria na performance dos tunos, da *base-line* para o final da fase avaliativa da implementação do programa de formulação de objectivos. A existência de algumas diferenças significativas ao nível das competências psicológicas aferidas pelo PSIS, adaptado ao contexto musical, nos dois momentos, remete-nos para o que é já constatado pela literatura uma vez que, alguns estudos (e.g. Cruz, 1996; Buceta, 1998; Gonzalez, 2001; Porém *et al*, 2001; Gomes *et al*, 2004) revelam a existência de benefícios ao nível da percepção das competências psicológicas.

Por fim, e perante a impossibilidade de existir, numa primeira análise, uma relação positiva entre a performance e as competências psicológicas, deparamo-nos com uma infirmação quase total no que diz respeito às dimensões inerentes às competências psicológicas, consubstanciado teoricamente por Locke e colaboradores (1981), Cruz (1996), Gonzalez (2001) e Buceta (2004). Estes autores defendem a existência de uma tendência para que, quando um objectivo é atingido, aumentem os níveis de motivação, auto-confiança e concentração dos atletas, não referindo o controlo de ansiedade, única dimensão no nosso estudo, que aparenta uma relação positiva com a performance.

Em conclusão, podemos referir que os nossos resultados, na sua globalidade, não corroboram as nossas expectativas, o que pode ter na sua base algumas lacunas metodológicas, que seria benéfico, em estudos posteriores, serem alvo de rectificação.

Desta forma, enumeramos essas limitações:

- O estudo era considerado experimental, sendo uma extrapolação e adaptação de alguns estudos realizados numa área diferente (Desporto);
- A adaptação do questionário (PSIS) para a área que nos propusemos a estudar, foi feita com um preteste pouco válido, apenas connosco e com o

ensaiador da tuna;

- A reduzida dimensão da amostra impede a generalização dos resultados obtidos, bem como o facto de não termos tido um grupo de controlo para melhor comparar e verificar a eficácia do nosso programa;
- O reduzido número de ensaios observados impede um estudo longitudinal rigoroso, nomeadamente com reformulações de novos objectivos encontrados ao longo da segunda fase de avaliação;
- Os testes estatísticos utilizados não foram os mais potentes devido ao número reduzido da amostra e por não existir grupo de controlo, tendo, assim, sido utilizados testes não paramétricos;
- Os factores observados não eram todos passíveis de ser tratados estatisticamente;
- As competências psicológicas não foram, suficientemente, trabalhadas, ao nível da nossa intervenção, para se registarem alterações na análise dos resultados obtidos através do questionário (e. g., dispusemos de pouco tempo para trabalhar variáveis que, pelo seu carácter, demoram a sofrer algumas alterações);
- O facto de ser membro proeminente da tuna à qual se efectuou o nosso estudo, poderá ter aumentado as expectativas dos tunos, tentando corresponder às nossas expectativas no preenchimento do questionário. Por outro lado, pode existir a possibilidade de não terem percebido o objectivo do estudo, embora este tivesse sido explicado, podendo, ainda assim, não ter sido suficientemente claro.
- Muitos dos indivíduos já trabalham, podendo este factor influenciar o factor da Pontualidade, bem como da Assiduidade; No decorrer do nosso estudo, houve dois sujeitos que se lesionaram, o que acabou por ter impacto nas suas performances.

A nível do impacto teórico do presente estudo, este prende-se com o facto de não se verificarem paralelismos significativos entre o contexto desportivo e o contexto musical, atendendo ao facto de se registarem discrepâncias significativas entre os estudos do primeiro e o nosso. Ao nível do impacto prático do nosso estudo, e embora não seja cientificamente rigoroso comparar os dois contextos, foi possível perceber que o programa de Formulação de Objectivos funciona, para os músicos desta tuna, como um mecanismo que potencia o controlo da ansiedade, bem como o aumento da pontualidade dos sujeitos. Finalmente, parece-nos importante, para futuras investigações, que se tente avaliar as pontes teóricas existentes entre os dois contextos (desportivo e musical), com o objectivo de aprofundar novos conhecimentos práticos que possam melhorar a performance e as competências

psicológicas, quer em atletas, quer em músicos.

Para além das limitações metodológicas acima citadas, sugerimos, para futuros estudos no campo da formulação de objectivos, algumas linhas de orientação. Assim, é nossa opinião que é importante existir a necessidade de efectivação de uma pesquisa aprofundada sobre quais os factores de performance mais determinantes nos ensaios de uma tuna, levando-se a efeito, para tal, a realização de entrevistas a diversos ensaiadores e tunos.

Por outro lado, parece-nos interessante que se associe às técnicas inerentes a um programa de formulação de objectivos algumas técnicas psicológicas como, por exemplo, o treino de imaginação e visualização mental.

Estas foram as limitações e dificuldades encontradas ao longo do estudo, deixando em aberto algumas sugestões para, em futuros trabalhos sobre esta temática, se poderem obter resultados cada vez mais fidedignos e mensuráveis podendo, em nossa opinião, os Programas de Formulação de Objectivos assumirem um papel cada vez mais válido e potenciando assim a importância do Psicólogo no contexto musical universitário amador.

REFERÊNCIAS

- Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. In *Human Performance*. Consultado em 20 de Setembro de 2010, através de <http://www.mendeley.com/research/task-performance-and-contextual-performance-the-meaning-for-personnel-selection-research/>
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D. & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. In *International Journal of Selection and Assessment*. Consultado em 21 de Setembro de 2010, através de <http://www.blackwell-synergy.com/links/doi/10.1111%2F1468-2389.00163>
- Buceta, J. M. (1998). Aprendizaje de Habilidades Psicológicas. In Dykinson, S. L, *Psicologia del Entrenamiento Deportivo*, pp. 267 – 302. Madrid: Editorial Dykinson.
- Callaghan, J., Thorpe, W., Van Doorn, J. & Wilson, P. (2003). *Sing and See*. Hong Kong: IV Simpósio Ásio-Pacífico de Investigação em Educação Musical.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 687-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*, pp. 35-70. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coelho, R.B. & Custódio, D.N. (2010). Predisposição mental para o sucesso: relação entre auto-confiança, ansiedade e performance desportiva. In *Peritia – Revista Portuguesa de Psicologia*, 5, 24-30.
- Costa, S. C., & Cruz, J. F., (1997). Treino de Formulação de Objectivos no Desporto: uma intervenção no voleibol. In *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, pp. 611 – 638. Centro de Estudos em Educação e Psicologia, Universidade do Minho.

- Crespo, M (1994). Las relaciones entre el deportista y el entrenador. In Balaguer, I, *Entrenamiento psicológico en el deporte: principios e aplicaciones*, pp. 17-59. Valência: Albatros Educacion.
- Cristian, L. D. (2008). Motivation and Performance. In *Educatio Artis Gymnasticae*, LIII, 2, 47-50.
- Cruz, J. F. (1994). *Stress, Ansiedade e Rendimento na Competição desportiva: Importância das Competências e Processos Psicológicos*. Dissertação de Doutoramento. Universidade do Minho: Braga.
- Cruz, J. F & Viana, M.F (1996a). O Treino das Competências Psicológicas e a Preparação Mental para a Competição. In J. Cruz (Eds.), *Manual de Psicologia do Desporto* pp. 533 – 563. Braga: S.H.O. – Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Cruz, J. & Viana, M. (1996b). Auto-confiança e rendimento na competição desportiva. In J. Cruz (Ed.), *Manual de Psicologia do Desporto*, 265-286. Braga: Edições SHO.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (5ed). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Fernandes, T. (2007). *A Eficácia de um Programa de Formulação de Objectivos no Rendimento e na Percepção das Competências Psicológicas e da Eficácia Colectiva em Jovens Atletas praticantes de Râguebi*. Monografia de Licenciatura em Psicologia Aplicada na Área de Psicologia Social e das Organizações. Orientador de Seminário: Prof. Dr. Pedro Almeida. Lisboa: ISPA.
- Ferreira, E.M. (2006) *O estado de ansiedade pré-competitiva e autoconfiança – Estudo realizado com jogadores seniores de hóquei em patins*. Tese de Licenciatura em Ciências do Desporto. Orientador de Seminário: Prof. Doutor Manuel Botelho. Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto
- Gleitman, H. (2002). *Psicologia*. (5ed). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gonzalez, J.L (2001). El Establecimiento de Objectivos como Técnica Motivacional. In J.

- Gonzalés (Eds.), *Manual de Prácticas de Psicología Deportiva. Las ciencias del comportamiento deportivo: prácticas de entrenamiento mental* pp. 97 – 109.
- Gould, D., Guinan, D. Greenleaf, C., Medbery R. & Peterson, K. (1999). Factors affecting olympic performance: Perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. In *The Sports Psychology*, 13, 371-394.
- Guzmán, J., Luján, F., Garcia, A., & Cervelló, E.(2005) Percepción de competencia de las jugadoras y criterios de éxito del entrenador como predictores de la orientación de metas en balonmano de base. In *Revista de Psicología del Deporte*, 14, 1, pp. 7-19.
- Hamilton, L. H., Robson, B. (2006). Performance Arts Consultation: Developing Expertise in This Domain. In *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, 3, 254-259.
- Hill, M. & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Kenny, D. T. (2005). A Systematic Review of Treatments for Music Performance Anxiety. In *Anxiety, Stress, and Coping*, 18, 3, 183 -208.
- Langendörfer, F., Hodapp, V., Kreutz, G. & Bongard, S. (2006). Personality and Performance Anxiety Among Professional Orchestra Musicians. In *Journal of Individual Differences*, 27, 3, 162–171.
- Lázaro, J.P., Casimiro, E.S. & Fernandes, H. (2006). *Determinação do perfil psicológico de prestação do jogador de andebol português: um estudo em atletas da liga e da divisão de elite*. Consultado a 03 de Outubro de 2010, através de <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0269.pdf>.
- Locke, E & Latham, G (1990). *A Theory of Goal – Setting and Task Performance*. Enlewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Locke, E & Latham, G (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. In *American Psychologist*, 57, 9, pp. 705-717.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2005). Goal Setting Theory: theory building by induction. In

K.G. Smith & M.A. Hitt (Eds.), *Great minds in management: the process of theory development*, pp.128-150. Oxford: Oxford University Press

Maroco, J. (2003). *Análise Estatística com a utilização do SPSS*. Lisboa: Silabo.

Martens, R.; Vealey, R.; Burton, D. (1990). *Competitive Anxiety in Sport*. Champaign, IL: Human Kinetics Publishers, Inc.

McAnear, T.P. & Seat, E. (2001) *Perceptions of Team Performance: a comparison of male and female engineering students*, pp. 10-14. Reno: 31ª Conferência Fronteiras na Educação.

McBrien, R. (2005). The Mind Body Connection Stress Reduction for Musicians. In *American Music Teacher*. Consultado em 22 de Setembro de 2010, através de <http://www.highbeam.com/doc/1P3-906433441.html>

McKinney, D.L. (2008). Mental strategies to improve playing from memory. In *American Music Teacher*. Consultado em 21 de Setembro de 2010, através de <http://www.highbeam.com/doc/1G1-180028894.html>

Mideffer, R. M. (2006) Concentration and Attention Control Training. In Williams, J. M., *Applied Sport Psychology* (5th), pp. 382-403. Boston: McCraw Hill.

Motowidlo, S. J., Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. In *Journal of Applied Psychology*. Consultado em 22 de Setembro de 2010, através de <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.79.4.475>

Porém, R A, Almeida, P. L, Cruz, J. F (2001). Um Programa de Treino de Formulação de Objectivos no Futebol: Desenvolvimento, Implementação e Avaliação. In *Análise Psicológica*, XIX, pp. 27-36.

Raeburn, S. (2009) Performance Anxiety: a resource guide. In *The Flutist Quarterly*, XXXIV, 3, 32-36. Consultado em 2 de Outubro de 2010, através de <http://www.nfaonline.org/pdfs/flutistquarterly/issues/Spring2009.pdf>

- Rothkopf, E., & Billington, M. (1979). Goal-guided learning from text: Inferring a descriptive processing model from inspection times and eye movements. In *Journal of Educational Psychology*, 71, 310–327.
- Salas, E., Sims, D. E., & Klein, C. (2004). Cooperation at Work. In Charles Spielberger, *Encyclopedia of Applied Psychology*, I, pp. 497-500.
- Sardinha, J. A. (2005). Tunas do Marão. Vila Verde: Tradisom.
- Savage, D. (2009). An Answer to Performance Anxiety. *American Music Teacher*. Consultado em 01 de Outubro de 2010, através de <http://www.highbeam.com/doc/1P3-906433464.html>
- Silva, S.S. (2009). *Competências Psicológicas no Desporto: Um estudo realizado com atletas veteranos em Portugal e na Alemanha*. Dissertação de Mestrado em Ciências do Desporto. Orientador de Seminário: Prof. Doutora Cláudia Salomé Dias. Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.
- Sisterhen, L. (2004). Enhancing your musical performance abilities. In *American Music Teacher*. Consultado em 21 de Setembro de 2010, através de <http://www.highbeam.com/doc/1P3-674462361.html>
- Sonnetag, S., Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In Sonnetag, S. (Ed), *Psychological Management of Individual Performance*, cap. 1. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Vasconcelos-Raposo, J. (1993). *Os factores psico-sócio-culturais que influenciam e determinam a busca da excelência pelos atletas de elite desportiva portuguesa*. Dissertação de Doutoramento, Vila Real: UTAD.
- Vealey, R., Hayashi, S., Garner-Holman, M. & Giacobbi, P. (1998). Sources of sport-confidence: Conceptualisation and instrument development. In *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 54-80.

Weinberg, R. S. (1996). Goal Setting in Sport and Exercise: Research to Practice. In J.L Raatle & B.W. Brewer, *Exploring Sport and Exercise Psychology*. Washington: American Psychological Association.

Weinberg, R. & Gould, D (2003). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. (3ed). Champaign, IL: Human Kinetics.

ANEXOS

Anexo A – *PSIM*, Adaptação do “Inventário de Competências Psicológicas para Desportistas”

(Cruz & Viana, 1993, cit por Cruz & Viana, 1996)

Anexo B – *Base-Line*

Anexo C – Programas de Formulação de Objectivos

Anexo D - Cálculo do Alfa de Cronbach total para a escala, assim como para as dimensões

(Fidelidade)

Anexo E - Alfas de Cronbach por dimensão após eliminação de itens (Fidelidade)

Anexo F – Verificação da Distribuição Normal por escala, através do teste Kolmogorov-

Smirnov (*Sensibilidade*)

Anexo G - Teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas

Anexo H - Correlações bivariadas de Spearman no momento Antes e Depois

Anexo I - Análise Descritiva das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de

Objectivos

Anexo A

PSIM, Adaptação do “Inventário de Competências Psicológicas para Desportistas” (Cruz & Viana, 1993, cit por Cruz & Viana, 1996)

AN	CC	CF	MT	EQ	TOT

INVENTÁRIO DE COMPETÊNCIAS PSICOLÓGICAS PARA MÚSICOS

Nome: _____ Idade: _____ Sexo: M F
 Instrumento: _____
 Anos de prática do Instrumento: _____

INSTRUÇÕES: Este inventário é composto por um conjunto de afirmações relativas a vários aspectos da performance dos músicos em ensaios musicais. Procure responder a cada uma das questões de acordo com a sua experiência pessoal.

Para o efeito, assinale com uma cruz (X) o número que melhor expresse a sua concordância relativamente a cada afirmação. Assinale:

- 0 - Se **Discorda Totalmente** da Afirmação
- 1 - Se **Discorda um Pouco** da Afirmação
- 2 - Se Está **Indeciso(a)**
- 3 - Se **Concorda um Pouco** com a Afirmação
- 4 - Se **Concorda Totalmente com** a Afirmação

LEMBRE-SE de que não há respostas certas ou erradas. Procure ser o mais sincero(a) e aberto(a) possível de modo a permitir uma melhor compreensão da forma como se sente em relação ao ensaio e às actuações com a sua tuna. Tenha o cuidado em responder a todas as questões.

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Estou muito motivado(a) para atingir bons rendimentos no meu instrumento. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Muitas vezes tenho problemas de concentração durante o ensaio. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Tenho muita confiança nas minhas capacidades musicais. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Fico muito frustrado(a) ou aborrecido(a) quando um(a) colega da tuna está a ter um fraco rendimento. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Fico mais tenso antes do ensaio do que durante o ensaio. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Frequentemente tenho ocasiões em que o meu rendimento é excepcionalmente bom. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Por vezes falta-me motivação para ensaiar. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Dou-me muito bem com todos os outros elementos da tuna. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

9. Por vezes estou tão tenso(a) que isso afecta o meu rendimento.	0	1	2	3	4
0 - Se Discorda Totalmente da Afirmação 1 - Se Discorda um Pouco da Afirmação 2 - Se Está Indeciso(a) 3 - Se Concorda um Pouco com a Afirmação 4 - Se Concorda Totalmente com a Afirmação					
10. A música é muito importante para mim.	0	1	2	3	4
11. A maior parte das vezes vou para os ensaios confiante de que terei um bom rendimento.	0	1	2	3	4
12. Tenho mais tendência para obter melhores rendimentos, quando me sinto mais tenso do que quando estou menos tenso(a).	0	1	2	3	4
13. Quando estou em plena actuação, praticamente fico sem me dar conta da existência de público.	0	1	2	3	4
14. Quando estou a ter fraco rendimento, tenho tendência para perder a concentração.	0	1	2	3	4
15. Não é preciso muito para abalar a minha autoconfiança.	0	1	2	3	4
16. Concentro-me mais no meu rendimento do que no rendimento da minha tuna.	0	1	2	3	4
17. Muitas vezes quase entro em pânico, momentos antes de iniciar o ensaio.	0	1	2	3	4
18. Quando cometo um erro, tenho dificuldades em esquecer e em concentrar-me de novo.	0	1	2	3	4
19. Gostaria de me sentir mais motivado(a).	0	1	2	3	4
20. Uma pequena lesão ou um mau ensaio conseguem abalar a minha auto-confiança.	0	1	2	3	4
21. Estabeleço objectivos musicais difíceis para mim próprio(a) e geralmente atinjo-os.	0	1	2	3	4
22. Por vezes sinto uma grande ansiedade durante o ensaio.	0	1	2	3	4
23. Durante a actuação a minha atenção parece saltar entre o que estou a fazer e outras coisas (a assistência, o resultado provável, etc).	0	1	2	3	4
24. Gosto muito de trabalhar com os (as) meus (minhas) colegas de tuna.	0	1	2	3	4

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 25. Duvido frequentemente das minhas capacidades musicais. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Faço um grande esforço para tentar manter-me calmo(a) antes de um ensaio. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Quando começo mal um ensaio a minha auto-confiança baixa rapidamente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

0 - Se **Discorda Totalmente** da Afirmação
1 - Se **Discorda um Pouco** da Afirmação
2 - Se Está **Indeciso(a)**
3 - Se **Concorda um Pouco** com a Afirmação
4 - Se **Concorda Totalmente com** a Afirmação

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 28. Penso que o espírito de grupo é das coisas mais importantes na tuna. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Preocupo-me muito com a possibilidade de cometer erros num ensaio geral. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Geralmente sou capaz de permanecer confiante, mesmo durante uma das minhas piores prestações. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Transbordo de auto-confiança. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. Quando a minha tuna toca mal, sinto-me mal independentemente do meu rendimento ter sido bom ou mau. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Quando cometo um erro no ensaio fico muito ansioso(a). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Actualmente, o mais importante na minha vida é ser bom (boa) músico no meu instrumento. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Consigo controlar facilmente o nível da minha tensão ou ansiedade. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Assim que começa o ensaio passa-me rapidamente o nervosismo inicial. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. A minha música é a minha vida. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Sempre trabalhei bem com os meus ensaiadores(as). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Tenho fé em mim próprio(a). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Anexo B

Base-Line – Observações realizadas entre 5 de Outubro de 2010 e 9 de Novembro de 2010

1ª Observação - 5 de Outubro de 2010

	X	N/A	0	0	X	21h30	0
	X	N/A	0	0	X	21h30	0
	X	N/A	0	5	X	21h30	0
	X	N/A	0	1	X	21h30	0
		N/A	0	1	X	21h30	0
	X	N/A	0	1	X	21h30	0
	X	N/A	0	5	X	21h30	0
	X	N/A	0	0	X	21h30	0
	X	N/A	0	0	X	21h30	0
	X	N/A	0	0	X	21h30	0

Legenda: N/A – Não se Aplica

2ª Observação - 7 de Outubro de 2010

					Falta		
	X	Sim	0	0	X	21h35	-5
	X	Sim	1	5	X	22h02	-32
	X	Sim	1	2	X	21h25	+5
					Falta		
	X	Sim	0	1	X	21h40	-10
	X	Sim	0	2	X	21h50	-20
					Falta		
	X	Sim	0	0	X	21h25	+5
	X	Não	7	3	X	21h40	-10

3ª Observação - 12 de Outubro de 2010

	X	N/A	0	0	X	22h00	-30
	X	N/A	0	0	X	22h00	-30

	X	N/A	0	0	X	22h00	-30
	X	N/A	0	0	X	21h25	+5
		N/A	0	0	X	22h00	-30
	X	N/A	0	0	X	21h46	-16
	X	N/A	0	0	X	22h00	-30
	X	N/A	0	0	X	21h54	-24
	X	N/A	0	0	X	21h25	+5
	X	N/A	0	0	X	22h00	-30

4ª Observação - 14 de Outubro de 2010

	X	N/A	0	0	X	20h25	+55
	X	N/A	0	0	X	21h22	+8
					Falta		
	X	N/A	2	1	X	22h02	-32
					Falta		
	X	N/A	1	0	X	21h45	-15
					Falta		
	X	N/A	1	1	X	21h15	+15
	X	N/A	0	0	X	22h02	-32
	X	N/A	1	1	X	21h40	-10

5ª Observação – 19 de Outubro de 2010

	X		4	1	X	20h45	+45
	X	Sim	1	2	X	21h15	+15
			1	7	X	23h01	-91
	X		3	2	X	21h15	+15
			5	1	X	21h51	+21
					Falta		
	X	Não Tinha	0	0	X	21h33	-3
	X	Sim	1	1	X	21h26	+4

	X	Sim	1	0	X	21h15	+15
	X	Sim	7	1	X	21h32	-2

6ª Observação – 26 de Outubro de 2010

					Falta		
	X	N/A	0	0	X	22h10	-40
	X	N/A	1	2	X	22h30	-60
	X	N/A	1	0	X	21h15	+15
					Falta		
					Falta		
	X	N/A	0	0	X	22h05	-35
	X	N/A	3	0	X	21h15	+15
	X	N/A	1	0	X	21h15	+15
	X	N/A	0	1	X	22h00	-30

7ª Observação – 28 de Outubro de 2010

	X	N/A	1	0	X	21h20	+10
					Falta		
					Falta		
	X	N/A	3	2	X	21h20	+10
					Falta		
	X	N/A	1	0	X	21h20	+10
	X	N/A	0	1	X	21h50	-20
	X	N/A	0	0	X	21h31	-1
	X	N/A	0	0	X	21h20	+10
	X	N/A	5	3	X	21h18	+12

8ª Observação – 02 de Novembro de 2010

	X	N/A	2	0	X	21h00	+30
	X	N/A	0	1	X	22h12	-42

					Falta		
	X	N/A	3	2	X	21h50	-20
					Falta		
					Falta		
	X	N/A	0	0	X	22h25	-55
	X	N/A	1	1	X	21h50	-20
	X	N/A	2	0	X	21h50	-20
	X	N/A	0	1	X	22h25	-55

9ª Observação – 04 de Novembro de 2010

	X	N/A	3	1	X	20h45	+45
	X	N/A	0	0	X	20h45	+45
		N/A	5	1	X	20h45	+45
	X	N/A	0	2	X	20h45	+45
	X	N/A	1	0	X	20h45	+45
					Falta		
		N/A	0	0	X	22h00	-30
	X	N/A	0	0	X	20h45	+45
	X	N/A	1	0	X	20h45	+45
		N/A	2	3	X	22h00	-30

10ª Observação – 09 de Novembro de 2010

	X	N/A	0	0	X	20h30	+60
					Falta		
	X	N/A	1	0	X	22h45	-75
	X	N/A	0	0	X	21h00	+30
	X	N/A	2	0	X	21h25	+5
					Falta		
	X	N/A	0	0	X	22h00	-30
	X	N/A	1		X	21h15	+15
	X	N/A	0	0	X	21h15	+15

					Falta		
--	--	--	--	--	-------	--	--

Total das Observações

Nomes / Assiduidade	Presenças	Faltas	Percentagens Presenças	Nº de Minutos (+ ou -)	Interrupções Musica	Interrupções Não música
	8	2	80%	+215	0	1
	7	3	70%	-23	2	3
	7	3	70%	-243	9	20
	10	0	100%	+73	16	14
	5	5	50%	-1	8	2
	5	5	50%	-31	4	6
	9	1	90%	-264	1	9
	9	1	90%	+19	10	4
	10	0	100%	+58	6	1
	9	1	90%	-155	29	15

Anexo C

Programas de Formulação de Objectivos

Formulação de Objectivos Individual

Indivíduo 1

Para este indivíduo foi apenas formulado o objectivo de comparecer a mais ensaios.

Na reunião com ele reforcei o bom desempenho que tinha tido até então, em todas as dimensões excepto a Assiduidade, o que possivelmente fez alterar os níveis de Concentração, Auto-Confiança e Controlo de Ansiedade, dado que foram referidos comportamentos que já estavam no máximo.

Indivíduo 2

Formularam-se objectivos para a Pontualidade, bem como para serem diminuídas as interrupções musicais e fora do contexto musical, por forma a atingir-se o máximo. Para a diminuição das Interrupções Música sugeriu-se que o indivíduo trabalhasse em casa por forma a extinguir as dúvidas que tinha, quer ao nível do seu instrumento quer ao nível de vozes no coro. Para a diminuição de Interrupções fora do contexto musical, formulou-se um objectivo para aumentar a Concentração no ensaio, por forma a evitar este tipo de interrupções. Ainda assim, a concentração aparenta ter diminuído, à semelhança da Auto-Confiança e aumentou o Controlo de Ansiedade e a Motivação.

Indivíduo 3

Este indivíduo apresentava, como maior influência na performance as interrupções fora do contexto musical, tendo sido formulado um objectivo neste sentido, sugerindo que se tentasse concentrar no ensaio e na parte musical do ensaio. O resultado obtido foi um aumento das interrupções a nível musical, porém um drástico decréscimo nas interrupções fora do contexto musical. Tentou-se formular um objectivo para a Pontualidade mas, embora tenham decrescido os atrasos, poderia ter sido fruto de ter vindo a menos um ensaio. Ainda assim, este último objectivo seria difícil de ser cumprido dado que o sujeito estava a fazer o seu estágio académico e o ensaio colidia com a sua hora de saída.

Indivíduo 4

Para este indivíduo, formulou-se um objectivo para a Pontualidade e para as Interrupções. Ao nível da Pontualidade, o objectivo foi completamente cumprido. Ao nível das Interrupções, a julgar pela diminuição da Auto-Confiança, e embora a Motivação, a Auto-Confiança e o Controlo de Ansiedade tenham aumentado, o indivíduo não conseguiu lidar bem com a formulação do objectivo, aumentando o número de interrupções dos dois tipos.

Indivíduo 5

Este indivíduo teve alguns problemas. Começou a trabalhar, o que o impedia frequentemente de vir ao ensaio (dependendo do horário e da quantidade de trabalho que tinha no dia), pelo que foi impossível formular o objectivo. Formulou-se apenas para a Pontualidade, sendo possível observar um aumento considerável, apesar da diminuição da assiduidade. Em relação ao factor TIE – Trazer Instrumento para o Ensaio, este indivíduo estava lesionado, não sendo possível tocar o seu próprio instrumento, por isso não o trazia. O objectivo formulado prendeu-se com a mudança para um instrumento que pudesse tocar, o que veio a acontecer. Ao nível das interrupções, foi trabalhada a sua concentração, dimensão esta que aumentou, mas a sua assiduidade pouco ajuda a comprová-lo. O facto de ter que mudar de instrumento pode estar na base da redução dos níveis de Motivação e Auto-Confiança, mas a compreensão dos seus colegas face ao seu problema pode ter aumentado os seus níveis de ênfase na equipa.

Indivíduo 6

Este foi mais um caso, no qual foi impossível (devido a causas ligadas com o seu próprio emprego) formular objectivos para a Assiduidade ou mesmo para a Pontualidade. Tentou-se formular objectivos para as interrupções, objectivos estes que também não foram cumpridos.

Indivíduo 7

No caso deste indivíduo, o facto de ter aulas que colidiam com o horário de ensaio, não permitiu formular objectivos para o factor Pontualidade. Formulou-se um objectivo para as interrupções fora do contexto musical, que foram cumpridas (embora não totalmente), o que explica o aumento na sua Concentração e Auto-Confiança.

Indivíduo 8

Formulou-se um objectivo para a Pontualidade, tendo-se verificado uma grande melhoria nesta dimensão de performance. Ao nível das interrupções, os objectivos formulados não foram cumpridos, embora tenham aumentado todas as dimensões das Competências Psicológicas.

Indivíduo 9

Foi formulado o objectivo para a Pontualidade, que sofreu um enorme incremento. Ao nível das interrupções não foi considerado qualquer objectivo.

Indivíduo 10 (Touro)

Foram formulados objectivos para a Pontualidade, bem como para as interrupções, os quais não foram alcançados.

Anexo D

Cálculo do Alfa de Cronbach total para a escala, assim como para as dimensões (*Fidelidade*)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	10	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1motivacaoantes	81,10	171,656	,858	,715
i2concentracaoINVantes	83,00	182,889	,087	,740
i3confiancaantes	82,50	192,500	-,215	,752
i4eequipalNVantes	83,60	182,489	,086	,741
i5ansiedadeantes	84,00	189,111	-,098	,751
i6concentracaoantes	82,70	171,567	,417	,722
i7motivacaoINVantes	83,30	167,567	,476	,717
i8eequipaantes	82,20	160,400	,686	,703
i9ansiedadeINVantes	83,80	175,067	,398	,725
i10motivacaoantes	81,20	183,733	,235	,734
i11confiancaantes	81,70	164,011	,875	,704
i12ansiedadeantes	83,80	177,733	,219	,733
i13concentracaoantes	83,20	179,956	,114	,741
i14concentracaoINVantes	83,70	171,789	,642	,717
i15confiancalNVantes	81,80	181,289	,201	,734
i16eequipaNVantes	82,40	183,378	,080	,740
i17ansiedadeINVantes	81,20	183,289	,117	,737
i18concentracaoINVantes	82,50	170,722	,459	,720
i19motivacaoINVantes	83,30	164,011	,513	,713
i20confiancalNVantes	83,70	173,789	,666	,719
i21motivacaoantes	82,60	188,933	-,093	,749
i22ansiedadeINVantes	82,30	169,344	,494	,718
i23concentracaoINVantes	82,80	174,844	,226	,734

i24eequipaantes	81,40	178,489	,359	,728
i25confiancaINVantes	82,90	182,100	,134	,737
i26ansiedadeINVantes	81,30	178,456	,357	,728
i27confiancaINVantes	82,80	162,844	,719	,705
i28eequipaantes	81,40	194,711	-,256	,758
i29ansiedadeINVantes	84,40	182,044	,357	,732
i30confiancaantes	83,40	180,711	,188	,735
i31confiancaINVantes	82,10	211,656	-,672	,780
i32eequipaantes	81,60	195,822	-,292	,759
i33ansiedadeINVantes	83,10	169,211	,507	,717
i34motivacaoantes	83,60	184,489	,062	,740
i35ansiedadeantes	83,10	180,767	,147	,737
i36ansiedadeantes	82,30	182,456	,094	,740
i37motivacaoantes	83,40	186,044	-,010	,745
i38eequipaantes	81,80	178,178	,387	,728
i39confiancaantes	81,40	174,267	,553	,721

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84,80	187,289	13,685	39

Scale: Motivacao

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,345	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1motivacaoantes	11,40	10,489	,569	,170
i7motivacaoINVantes	13,60	9,600	,200	,275
i10motivacaoantes	11,50	13,611	-,117	,390
i19motivacaoINVantes	13,60	7,822	,352	,133
i21motivacaoantes	12,90	15,433	-,364	,582
i34motivacaoantes	13,90	9,878	,383	,181
i37motivacaoantes	13,70	9,789	,258	,237

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,10	13,433	3,665	7

Scale: Concentracao

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,383	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i2concentracaoINVantes	9,10	12,544	,184	,339
i6concentracaoantes	8,80	13,067	,100	,389
i13concentracaoantes	9,30	12,011	,106	,400
i14concentracaoINVantes	9,80	11,289	,612	,155
i18concentracaoINVantes	8,60	11,378	,321	,251
i23concentracaoINVantes	8,90	12,989	,000	,481

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,90	15,656	3,957	6

Scale: Espirito de Equipa

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,577	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i4eequipalNVantes	18,00	16,444	,083	,623
i8eequipaantes	16,60	11,156	,614	,382
i16eequipaNVantes	16,80	16,622	,111	,603
i24eequipaantes	15,80	17,289	,152	,580
i28eequipaantes	15,80	14,400	,319	,530
i32eequipaantes	16,00	14,000	,387	,503
i38eequipaantes	16,20	15,067	,526	,485

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,20	19,067	4,367	7

Scale: Controlo de Ansiedade

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,460	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i5ansiedadeantes	17,90	22,767	-,198	,573
i9ansiedadeINVantes	17,70	19,789	,118	,455
i12ansiedadeantes	17,70	19,789	,037	,493
i17ansiedadeINVantes	15,10	20,544	,061	,470
i22ansiedadeINVantes	16,20	14,844	,568	,269
i26ansiedadeINVantes	15,20	20,178	,146	,446
i29ansiedadeINVantes	18,30	18,900	,634	,373
i33ansiedadeINVantes	17,00	16,667	,370	,360
i35ansiedadeantes	17,00	16,667	,370	,360
i36ansiedadeantes	16,20	18,844	,141	,451

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,70	22,011	4,692	10

Scale: Auto-Confianca

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,262	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i3confianzaantes	18,60	12,711	-,112	,348
i11confianzaantes	17,80	8,178	,672	-,112 ^a
i15confiancalNVantes	17,90	11,433	,105	,235
i20confiancalNVantes	19,80	11,956	,096	,242
i25confiancalNVantes	19,00	8,444	,521	-,042 ^a
i27confiancalNVantes	18,90	7,211	,630	-,190 ^a
i30confianzaantes	19,50	10,500	,191	,184
i31confiancalNVantes	18,20	20,178	-,747	,680
i39confianzaantes	17,50	10,278	,370	,114

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,90	12,989	3,604	9

Anexo E

Alfas de Cronbach por dimensão após eliminação de itens (*Fidelidade*)

Scale: Confiança

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i3confiancaantes	15,90	19,211	-,017	,738
i11confiancaantes	15,10	13,656	,753	,552
i15confiancaINVantes	15,20	18,400	,110	,705
i20confiancaINVantes	17,10	18,322	,208	,681
i25confiancaINVantes	16,30	14,233	,570	,596
i27confiancaINVantes	16,20	13,067	,616	,575
i39confiancaantes	14,80	16,400	,449	,636
i30confiancaantes	16,80	15,956	,357	,653

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,20	20,178	4,492	8

Scale: Motivação

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1motivacaoantes	5,60	12,489	,550	,562
i7motivacaoINVantes	7,80	9,956	,393	,580
i19motivacaoINVantes	7,80	8,844	,449	,553
i34motivacaoantes	8,10	10,767	,551	,515
i37motivacaoantes	7,90	12,322	,185	,676

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9,30	15,567	3,945	5

Scale: Concentração

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	10	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i2concentracaoINVantes	5,50	6,278	,541	,547
i6concentracaoantes	5,20	8,400	,143	,813
i14concentracaoINVantes	6,20	7,067	,706	,495
i18concentracaoINVantes	5,00	6,000	,580	,517

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,30	11,122	3,335	4

Scale: Espírito de Equipa

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i8eequipaantes	15,40	9,822	,511	,503
i16eequipaNVantes	15,60	12,711	,281	,608
i24eequipaantes	14,60	14,267	,230	,619
i28eequipaantes	14,60	11,822	,347	,583
i32eequipaantes	14,80	12,178	,321	,593
i38eequipaantes	15,00	12,889	,493	,547

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items

18,00	16,444	4,055	6
-------	--------	-------	---

Scale: Controlo de Ansiedade

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	10	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i9ansiedadeINVantes	15,90	22,989	-,132	,747
i17ansiedadeINVantes	13,30	17,344	,558	,598
i22ansiedadeINVantes	14,40	14,044	,747	,521
i26ansiedadeINVantes	13,40	21,600	,056	,699
i29ansiedadeINVantes	16,50	19,611	,632	,624
i33ansiedadeINVantes	15,20	15,511	,577	,578
i35ansiedadeantes	15,20	17,956	,306	,658
i36ansiedadeantes	14,40	16,933	,404	,631

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,90	22,767	4,771	8

Anexo F

Verificação da Distribuição Normal por escala, através do teste Kolmogorov-Smirnov
(*Sensibilidade*)

Anexo G

Teste de Wilcoxon para amostras emparelhadas

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
totpsimotivacaodepois - totpsimotivacaoantes	Negative Ranks	2 ^a	4,25	8,50
	Positive Ranks	5 ^b	3,90	19,50
	Ties	3 ^c		
	Total	10		
totpsiconcentracaodepois - totpsiconcentracaoantes	Negative Ranks	3 ^d	4,50	13,50
	Positive Ranks	7 ^e	5,93	41,50
	Ties	0 ^f		
	Total	10		
totpsiconfiancadepois - totpsiconfiancaantes	Negative Ranks	1 ^g	9,00	9,00
	Positive Ranks	9 ^h	5,11	46,00
	Ties	0 ⁱ		
	Total	10		
totpsieequipadepois - totpsieequipaantes	Negative Ranks	5 ^j	5,50	27,50
	Positive Ranks	4 ^k	4,38	17,50
	Ties	1 ^l		
	Total	10		
totpsiansiedadedepois - totpsiansiedadeantes	Negative Ranks	2 ^m	4,00	8,00
	Positive Ranks	8 ⁿ	5,88	47,00
	Ties	0 ^o		
	Total	10		

- a. totpsmotivacaodepois < totpsmotivacaoantes
- b. totpsmotivacaodepois > totpsmotivacaoantes
- c. totpsmotivacaodepois = totpsmotivacaoantes
- d. totpsconcentracaodepois < totpsconcentracaooantes
- e. totpsconcentracaodepois > totpsconcentracaooantes
- f. totpsconcentracaodepois = totpsconcentracaooantes
- g. totpsconfiancadepois < totpsconfiancaantes
- h. totpsconfiancadepois > totpsconfiancaantes
- i. totpsconfiancadepois = totpsconfiancaantes
- j. totpsieequipadepois < totpsieequipaantes
- k. totpsieequipadepois > totpsieequipaantes
- l. totpsieequipadepois = totpsieequipaantes
- m. totpsiansiedadedepois < totpsiansiedadeantes
- n. totpsiansiedadedepois > totpsiansiedadeantes
- o. totpsiansiedadedepois = totpsiansiedadeantes

Test Statistics^c

	totpsmotivacao depois - totpsmotivacao antes	totpsconcentrac aodepois - totpsconcentrac aoantes	totpsconfiancad epois - totpsconfiancaa ntes	totpsieequipade pois - totpsieequipaant es	totpsiansiedade depois - totpsiansiedade antes
Z	-,931 ^a	-1,447 ^a	-1,892 ^a	-,597 ^b	-2,015 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,352	,148	,059	,550	,044

- a. Based on negative ranks.
- b. Based on positive ranks.
- c. Wilcoxon Signed Ranks Test

Anexo H

Correlações bivariadas de Spearman no momento Antes e Depois

Anexo I - Análise Descritiva das Competências Psicológicas antes e depois da Formulação de Objectivos

Descriptives Antes

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
totpsmotivacaoantes	10	8,00	21,00	15,1000	3,66515	13,433
totpsconcentracaoantes	10	6,00	19,00	10,9000	3,95671	15,656
totpsconfiancaantes	10	14,00	23,00	18,9000	2,68535	7,211
totpsieequipaantes	10	11,00	25,00	19,2000	4,36654	19,067
totpsiansiedadeantes	10	9,00	22,00	17,0000	4,08248	16,667
Valid N (listwise)	10					

Descriptives Depois

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
totpsmotivacaodepois	10	8,00	22,00	16,0000	4,49691	20,222
totpsconcentracaodepois	10	6,00	19,00	10,9000	3,95671	15,656
totpsconfiancadedepois	10	14,00	31,00	22,6000	4,92612	24,267
totpsieequipadepois	10	13,00	23,00	19,0000	3,71184	13,778
totpsiansiadadedepois	10	11,00	28,00	20,7000	5,55878	30,900
Valid N (listwise)	10					