



LSPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**SERÃO TODOS MOURINHO?
PERCEÇÃO DE DESEMPENHO, PERSONALIDADE E
INTELIGÊNCIA CULTURAL DOS TREINADORES
PORTUGUESES DE FUTEBOL EXPATRIADOS E NÃO
EXPATRIADOS**

SHALINE CORREIA TELATIN

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

Professor de Seminário de Dissertação:

PROF.DOUTOR DUARTE PIMENTEL

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Pedro Almeida, apresentada no ISPA – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Os últimos cinco anos não seriam possíveis sem a ajuda de algumas pessoas, por esse motivo gostaria de agradecer:

Ao Prof. Pedro Almeida obrigada por sempre ter acreditado nas minhas capacidades, pelo apoio ao longo destes 3 anos, por me ter dado a oportunidade de realizar este projeto e por me ajudar a atingir este objetivo

Ao Prof. Duarte, obrigada por toda a paciência que teve comigo durante este ano, obrigada por me ajudar a organizar as minhas ideias e por me fazer ver que sempre há uma luz ao fundo do túnel

À Prof. Ana Moreira, pelo apoio e disponibilidade no decorrer dos dois últimos anos.

À minha mãe, obrigada por teres tomado a decisão de termos vindo viver para Portugal, foi sem dúvida a melhor escolha que fizeste, obrigada por teres feito tão bem o papel de mãe e pai e por sempre me apoiares.

À minha avó, ao meu tio El e às minhas tias Mimi e Pris, obrigada por sempre terem tempo de ouvir os meus desabafos e preocupações, por estarem sempre ao meu lado e por acreditarem em mim.

Ao Zé, obrigada por me apresentares a área de psicologia do desporto, sem ti não tinha descoberto esta área que gosto tanto.

Ao Nunes e ao Rafa por me acompanharem deste os 5 anos e por estarem sempre ao meu lado nos bons e maus momentos. Ao Pinheiro pelas nossas idas à faculdade de Medicina para estudar e fazer a tese. Ao Diogo, Toukas e Mariana por me mostrarem de vez em quando descansar também é necessário.

À Inês, à Patrícia, à Michael Kors, à Leonor e à Mariana por me acompanharem nestes 5 anos, por me fazerem rir, por me demonstrarem que quando se faz trabalhos com amigas tudo fica mais fáceis.

E por fim ao meu avô, por ser uma constante inspiração e a quem eu dedico este trabalho.

RESUMO

A presente investigação teve como principal objetivo verificar de que modo a personalidade e a inteligência cultural têm impacto na percepção de desempenho dos treinadores portugueses de futebol expatriados. Desse modo foi recolhida uma amostra de 131 treinadores portugueses (68 expatriados e 63 não expatriados), com idades compreendidas entre os 31 e os 57 anos e com uma média de 12.03 anos de experiência como treinadores.

De modo a avaliar a variável inteligência cultural foi utilizada a escala de *Cultural Intelligence* adaptada para a população portuguesa por Sousa, Gonçalves, Reis e Santos; já para avaliar a variável percepção de desempenho foram feitas algumas perguntas; por fim avaliar a variável personalidade foi utilizada a escala *Big Five Inventory* adaptada para a população portuguesa por Coelho.

Os resultados vêm a confirmar que existem diferenças entre a inteligência cultural dos expatriados e dos não expatriados, a relação positiva entre as dimensões amabilidade e abertura à experiência dos Big five e a inteligência cultural (total e metacognitiva, cognitiva, e comportamental), a relação negativa entre a percepção de desempenho e o neuroticismo, a relação positiva entre a inteligência cultural e a percepção de desempenho, a relação positiva entre a dimensão motivacional da inteligência cultural e a percepção de desempenho.

Palavras-chave: expatriados, inteligência cultural, Big five, percepção de desempenho treinadores portugueses de futebol.

ABSTRACT

The present research had as main objective to verify how personality and cultural intelligence have an impact in the perception of performance in Portuguese expatriate football coaches. A sample of 131 Portuguese coaches (68 expatriates and 63 non-expatriates), aged between 31 and 57 years and with an average of 12.03 years of coaching experience.

In order to evaluate the cultural intelligence, the Cultural Intelligence scale adapted for the Portuguese population by Sousa, Gonçalves, Reis and Santos were used; for evaluate the variable perception of performance were made some questions. To assess the personality variable of the study, was used the Big Five Inventory test adapted for the Portuguese population by Coelho

The results confirmed that differences in cultural intelligence between expatriates and non-expatriates exist. A positive linear relationship between Cultural Intelligence (total and metacognitive, cognitive, and behavioral) and agreeableness and openness in the Big Five score was observed, whilst a negative linear relationship between perception of the performance and neuroticism. A positive linear relationship was observed between high cultural intelligence scores and perception of the performance. A positive linear relationship was also seen between the motivational dimension of Cultural Intelligence and perception of the performance.

Keywords: expatriates, Cultural Intelligence, Big five, perception of performance, Portuguese football coaches.

INDÍCE

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	2
Personalidade	2
Inteligência Cultural	7
Perceção de Desempenho na Expatriação	13
Personalidade e Inteligência cultural	17
Personalidade e Perceção de Desempenho na Expatriação	19
Inteligência cultural e Perceção de Desempenho na Expatriação	21
MÉTODO	25
Participantes	25
Delineamento	27
Instrumentos	27
Procedimento	28
RESULTADOS	32
Escala dos Big Five	32
<i>Validade-Análise Fatorial Confirmatória (AFC)</i>	32
<i>Fiabilidade</i>	32
<i>Sensibilidade da escala</i>	33
<i>Sensibilidade dos itens</i>	33
Escala de Inteligência Cultural	34
<i>Validade-Análise Fatorial Confirmatória (AFC)</i>	34
<i>Fiabilidade</i>	35
<i>Sensibilidade da escala</i>	35
<i>Sensibilidade dos itens</i>	36
Estatística descrita das variáveis em estudo	37
Correlações	39
Teste de Hipóteses	43
DISCUSSÃO	55
Limitações e estudos futuros	61
Implicações Práticas	62
REFERÊNCIAS	64
ANEXOS	72
ANEXO A-Questionário	73

ANEXO B-Estatística Descritiva da Amostra.....	91
ANEXO C-Qualidades métricas da escala BIG FIVE.....	95
ANEXO D-Qualidades Métricas da escala Inteligência Cultural.....	104
ANEXO E-Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	110
ANEXO F-Correlações.....	111
ANEXO G-Teste de Hipóteses.....	113
ANEXO H-Questões de Investigação.....	136

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 -Evolução cronologia do conceito de personalidade	2
Tabela 2 -Termos utilizados pelos diferentes autores para as 5 dimensões fundamentais da personalidade (adaptado de Hansenne, 2003)	5
Tabela 3 -Os cinco fatores.....	6
Tabela 4 -Áreas do desempenho laboral que possuem ligação com a inteligência cultural	12
Tabela 5 -Explicação para os resultados obtidos no estudo de Ang et al. (2006).	18
Tabela 6 -Dados Demográficos	26
Tabela 7 -Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala dos Big Five	32
Tabela 8 -Fiabilidade da escala dos Big Five.....	32
Tabela 9 -Sensibilidade da Escala dos Big Five.....	33
Tabela 10 -Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala de Inteligência Cultural.	34
Tabela 11 -Fiabilidade da escala de Inteligência Cultural	35
Tabela 12 -Sensibilidade da Escala de Inteligência Cultural	35
Tabela 13 -Estatística descritiva das variáveis das variáveis em estudo.....	37
Tabela 14 -Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a dimensão motivacional da Inteligência Cultural	46
Tabela 15 - Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a dimensão comportamental da Inteligência Cultural	47
Tabela 16 - Resultados da regressão linear múltipla entre algumas das dimensões dos Big Five e a Perceção de Desempenho	48
Tabela 17 - Resultados da regressão linear simples entre o neuroticismo e a perceção de desempenho.	48
Tabela 18 - Resultados da regressão linear simples entre a Inteligência Cultural e a perceção de desempenho	49
Tabela 19 -Resultados da regressão linear múltipla entre algumas das dimensões da inteligência cultural e a perceção de desempenho.....	50
Tabela 20 -Resultados da regressão linear simples entre a dimensão motivacional da Inteligência cultural e a extroversão	50
Tabela 21 -Resultados da regressão linear simples entre a extroversão e o a perceção de desempenho.	51
Tabela 22 - Resultado dos testes t-student para amostras independentes com as dimensões do Big Five, da Inteligência Cultural e a Perceção de Desempenho para as habilitações académicas.....	52
Tabela 23 - Resultado do teste Kruskal-Wallis e as dimensões do Big Five, da Inteligência Cultural e a Perceção de Desempenho para os países de expatriação	53
Tabela 24 -Correlação entre as variáveis em estudo e a antiguidade na função	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Diagrama da Inteligência Cultural ilustrando as características associadas a uma elevada e baixa Inteligência Cultural (Ramirez, 2010).....	9
--	---

INTRODUÇÃO

No mundo globalizado em que se vive hoje, existe cada vez mais a necessidade de deslocar colaboradores para outras subsidiárias (Dickman & Doherty, 2008). No entanto não é só em contexto organizacional que este tipo de situação ocorre, cada vez é mais comum em contexto desportivo treinadores portugueses se deslocarem para outros países, no entanto a literatura não se foca tanto neste contexto. Deste modo o presente estudo tem como objetivo colmatar essa lacuna na literatura, investigando a relação entre a personalidade, a inteligência cultural e a percepção de desempenho nos treinadores portugueses de futebol.

Sabendo que cada vez mais é necessário compreender o porquê de alguns indivíduos terem mais sucesso em ambientes culturalmente diferentes, surgiu o conceito de inteligência cultural que se refere à capacidade do indivíduo de se adaptar a um novo ambiente cultural (Brandão, Magnani, Tega & Medina, 2013). Este constructo tem se tornado cada vez mais importante, especialmente em contexto de expatriação, uma vez que existe a necessidade dos expatriados se ajustarem a um novo ambiente culturalmente diferente do seu (Huff, Song & Gresch 2013). Outro constructo que também foi abordado no presente estudo foi a personalidade, mais especificamente o modelo dos Big Five, que pode ser definido como a representação da estrutura da personalidade em cinco dimensões, em que cada fator é designado com base no traço geral que capta (Lima, 1997). Decidiu-se recorrer a este modelo uma vez que os investigadores chegaram ao consenso este é o melhor modelo para prever o bom desempenho na expatriação, uma vez que é considerado um mecanismo de adaptação que permitem que o indivíduo responda de forma adequada a situações sociais e culturais e conseqüentemente se consiga adaptar a diversas funções independentemente da situação (Dervin, 2017).

Deste modo o presente estudo visa analisar a relação entre essas três variáveis em contexto desportivo, mas também investigar que dimensões da inteligência cultural e dos Big Five poderão estar por de trás dessa relação.

REVISÃO DA LITERATURA

Personalidade

Ao longo dos anos a personalidade tem sido um constructo que vem despertando o interesse dos investigadores (Carver & Scheier, 2012; Hansenne, 2003). No entanto ainda existe pouca concordância sobre este conceito, uma vez que este ao ser formulado por cada autor representa aquilo que o autor mais valoriza e considera indispensável para o conhecimento da personalidade de uma pessoa, ou seja, um autor que valoriza a componente biológica irá enfatizá-la muito mais do que um autor que valorize a componente social (Chaves, 1992).

Tabela 1-Evolução cronologia do conceito de personalidade

Autor	Definição
Allport (1937)	Considera que a personalidade é influenciada por fatores genéticos e ambientais.
Passini e Norman (1966)	Chegaram à conclusão de que a estrutura de personalidade não está no indivíduo, mas sim na opinião de quem observa o indivíduo
Cattell (1982)	Define a personalidade como aquilo que permite prever qual o comportamento não observável, mas também manifestado que o indivíduo irá realizar numa determinada situação.
Batista (2008)	Afirma que a personalidade diz respeito a padrões de comportamento e atitudes que são próprias de um determinado indivíduo, mas os traços de personalidade diferem de indivíduo para indivíduo, sendo estes constantes e estáveis em cada pessoa.
Trentini, Hutz, Bandeira, Teixeira, Gonçalves e Thomazoni (2009)	A personalidade refere-se às características dos indivíduos que os distingue dos outros devido a padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos.

Devido ao grande número de definições de personalidade Carver e Scheier (2000) realçam alguns pontos em comuns entre as definições: 1) a personalidade não corresponde a um acumular de fragmentos, mas sim a uma organização; 2) a personalidade não se encontra

num local específico ela é um processo dinâmico no interior do indivíduo; 3) a personalidade corresponde a um conceito psicológico em que as suas bases são fisiológicas; 4) a personalidade é uma força interna que indica como o indivíduo se irá comportar; 5) a personalidade é composta por padrões de resposta recorrentes e consistentes e 6) a personalidade não se reflete apenas numa direção mas em várias tal como acontece com os sentimentos, pensamentos e comportamentos.

Algo que se deve salientar é a diferença entre temperamento, traços de personalidade e carácter, assim segundo Buss e Plomin (1984), o temperamento possui uma base biológica que pode ser mudado pela experiência independentemente da sua base hereditária. Já os traços de personalidade são características duráveis que transmitem a disposição do indivíduo de se comportar de determinado modo nas diversas situações com que se depara (Hansenne, 2003). Por fim podemos definir carácter como sendo uma dimensão da personalidade que é definida pela aprendizagem social e pela aprendizagem cognitiva, não sendo influenciada pelos fatores hereditários, contrariamente com o que acontece com o temperamento (Cloninger, Svrakic & Przybeck, 1993).

Teorias da personalidade

De modo a tentar explicar melhor a origem da personalidade foram surgindo teorias que realçaram o papel das emoções, motivações e outras forças internas/externas.

Psicanalítica

Segundo Freud a personalidade é um conjunto dinâmico constituído por componentes que estão em conflito sendo dominadas por forças inconscientes, assim a sexualidade possui um papel bastante importante nesta teoria (Baptista, 2008). Para Freud (1964, cit in Baptista, 2008) existem 5 fases no desenvolvimento da personalidade sendo estas a fase oral, a fase anal, a fase fálica, o período de latência e a fase genital.

Neo-Analítica

Apesar desta perspetiva ser influenciada pela perspetiva psicanalítica, Jung (1933, cit in Hansenne, 2003) criou outra conceção em que inclui a classificação de introversão e extroversão e propõe a interpretação dos sonhos com base na interpretação simbólica universal.

Honey outro autor desta perspectiva defende que é necessário que o ambiente social que rodeia a criança lhe permita desenvolver a confiança em si própria (Hansenne, 2003).

Humanista

Maslow (2012) apesar de acreditar que os indivíduos são racionais e conscientes, considera que existem fatores motivacionais que sustentam a personalidade, assim criou a hierarquia das necessidades que está organizada segundo a importância que cada pessoa dá às funções.

Aprendizagem

Skinner (1971) reflete que o ambiente onde o indivíduo se encontra inserido condiciona as suas respostas, o que significa que estas poderão ser eliminadas ou reproduzidas em funções das consequências. Já para Bandura (1971, cit in Hansenne, 2003) os fatores mais importantes são os sociais e cognitivos, assim este autor apoia que a maioria dos reforços são de natureza social, tendo por base o comportamento dos outros, constrói-se uma noção de como são os nossos próprios comportamentos.

Cognitiva

Mischel (1995, cit in Hansenne, 2003) sugere que uma teoria de personalidade deveria possuir 5 categorias de variáveis cognitivas sendo estas as competências: as estratégias de codificação, as expectativas, os valores subjetivos e os sistemas de autorregulação

Psicobiológica

Esta perspectiva surge ao ser observado o comportamento animal em situações de recompensa e punição e enfoca 3 fatores: ansiedade, a impulsividade e o sistema fight/flight. (Gray, 1970).

Traços/disposições

Para Allport (1937, cit in Coelho, 2010) cada indivíduo é único em função de uma configuração específica de traços. Este autor faz a distinção entre traços comuns e traços individuais, definindo 7 fases que terminam no final da adolescência.

Teoria dos 5 fatores

De todas as teorias apresentadas a que reúne maior consenso e na qual esta investigação se irá focar é a teoria dos cinco fatores, também conhecida como Five-Factor Model. Esta teoria teve início quando Fiske (1949), ao tentar reproduzir a estrutura fatorial de Cattell com 16 numa amostra de 128 estagiários clínicos e não tendo conseguido, propôs uma solução de 5 fatores.

A estrutura dos Big Five pode ser definida como um modelo hierárquico de traços de personalidade composto por cinco fatores que são independentes em relação à definição de um indivíduo e onde cada um deles apresenta dois polos opostos (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003).

Contudo apesar de diversos psicólogos concordarem com os 5 fatores, o mesmo não acontece com o nome destes, uma vez que os fatores testados pela análise fatorial dependem das medidas que foram incluídas no estudo (Hansenne, 2003). Existe, no entanto, uma terminologia que é aceite pela maioria dos autores que é o primeiro fator é designado extroversão, o segundo amabilidade, o terceiro conscienciosidade, o quarto neuroticismo e por fim o quinto abertura à experiência (Hansenne, 2003).

Tabela 2-Termos utilizados pelos diferentes autores para as 5 dimensões fundamentais da personalidade (adaptado de Hansenne, 2003)

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Fisk (1949)	Adaptação social	Conformidade	Vontade de conseguir	Controlo emocional	Procura de inteligência
Norman (1963)	Urgência	Agradabilidade	Conscienciosidade	Emocionalidade	Cultura
Borgotta (1964)	Assertividade	Simpátia	Responsabilidade	Emocionalidade	Inteligência
Digman (1990)	Extroversão	Amabilidade	Vontade de chegar	Neuroticismo	Inteleto
Costa e McCrae (1985)	Extroversão	Agradabilidade	Conscienciosidade	Neuroticismo	Abertura à experiência

Segundo Benet-Martínez e John (1998) estes definem cada um dos cinco fatores do seguinte modo: 1) a abertura à experiência como sendo a sensibilidade, curiosidade intelectual e a necessidade de mudanças; 2) a extroversão é definida não só pela sociabilidade mas também pela alegria, vivacidade e expressividade; 3) o neuroticismo diz respeito aos afetos negativos como angústia, raiva, tristeza, irritabilidade depressão e tensão nervosa; 4) a amabilidade refere-se ao altruísmo, confiança, simpatia e modéstia; e por fim 5) a conscienciosidade corresponde a persistência do indivíduo para atingir objetivos e foca na implementação de ações que o indivíduo desenvolve alcançar esses objetivos.

Tal como referido anteriormente estes cinco fatores apresentam dois polos opostos, assim podemos verificar na tabela seguinte.

Tabela 3-Os cinco fatores

Resultados baixos	Fatores	Resultados Altos
Convencionalismo, sensatez, interesses limitados, não-artístico, não analítico	Abertura à experiência	Curioso, com amplos interesses, criativo, original, imaginativo e não-tradicional
Sem objetivos, não confiável, preguiçoso, descuidado, negligente, relaxado, fraco e hedonístico	Conscienciosidade	Organizado, confiável, trabalhador, autodisciplinado, pontual, escrupuloso, asseado, ambicioso e perseverante
Reservado, sóbrio, contraído, orientado para as tarefas, desinteressado, quieto.	Extroversão	Sociável, ativo, conversador, orientado para as pessoas, otimista, divertido e afetuoso
Cínico, rude, desconfiado, não-cooperante, vingativo, irritável, manipulador	Amabilidade	Generoso, bondoso, confiante, prestativo, crédulo, honesto
Calma, descontração, baixa emotividade, força, segurança, autossatisfação	Neuroticismo	Preocupação, nervosismo, emoção, insegurança, inadequação, hipocondria

Fonte: Adaptado de Pervin e John, 2004 cit in Coelho, 2010.

McCrae e John (1992) argumentam que apesar deste modelo não ser uma teoria da personalidade apresenta os princípios básicos da teoria de traços, ou seja, os indivíduos podem ser caracterizados em relação ao suporte do padrão de pensamento, sentimentos e ações que esses traços podem ser acedidos, demonstrando alguma consistência entre as diversas situações que o indivíduo passa ao longo da sua vida.

Uma das críticas que se pode dirigir a este modelo é o fato de certos autores considerarem que o consenso entre o número de fatores ainda é prematuro dado que pode variar de cultura para cultura como aconteceu no estudo de Lee e Ashton (2007) onde estes verificaram o surgimento de um novo fator a honestidade (Passos & Jacob, 2014)

Contudo este modelo oferece uma fundamentação empírica e estatística, o que justifica o fato dos estudos com os Big-Five terem aumentado consideravelmente nesta área, o que faz com que este modelo seja comumente adotado como uma ferramenta para explicar a personalidade (Lima,1997).

Existe um conjunto de 4 pontos que são a favor da utilização deste modelo: 1) estudos longitudinais demonstraram que os cinco fatores constituem predisposições para que a pessoa se comporte de determinado modo em certas situações; 2) os cinco fatores podem ser encontrados em linguagem corrente nos principais questionários de personalidade; 3) os fatores são encontrados nos diferentes géneros, idades, raças e nacionalidades contudo não são influenciados pela idade e pelo género; 4) tem uma base biológica (Costa & McCrae ,1992).

Podemos assim concluir que o modelo dos cinco fatores deve ser visto como um meio e não um fim para atingir modelos de personalidade mais complexos (Coelho, 2010).

Inteligência Cultural

Na sociedade em que vivemos cada vez mais surgem diferentes tipos de inteligência como a emocional, social e interpessoal, surge assim também o conceito de inteligência cultural que tenta responder ao porquê de determinados indivíduos conseguirem adaptar-se melhor do que outros em ambientes culturalmente diferentes (Van Dyne, Ang, Ng, Rockstuhl, Tan & Koh, 2012). O conceito de inteligência cultural pode ser definido como sendo à capacidade que o indivíduo possui para se comportar de forma correta no novo ambiente cultural onde se encontra inserido (Earley & Ang, 2003).

Sousa, Gonçalves, Reis e Santos (2015) afirmam que a inteligência cultural é um constructo que se caracteriza pela capacidade do indivíduo de se adaptar e ajustar à multiculturalidade, logo a inteligência cultural difere dos outros tipos de inteligência porque o seu foco está nas interações onde a diversidade cultural existe. Livermore (2015) acrescenta, ainda, que a inteligência cultural não se baseia só em compreender as diferenças entre culturas, mas também quais as adaptações que o indivíduo deve fazer nos diversos cenários culturais. A inteligência cultural está foca na habilidade do indivíduo conseguir adaptar-se às exigências do contexto, não se focando somente numa cultura em específica ou nas diferenças existentes entre as culturas, mas sim em compreender como construir pontes sobre as diferenças culturais (Ang & Van Dyne, 2010 cit in Livermore, 2015).

Atualmente a investigação demonstrou que a inteligência cultural prediz resultados importantes em contextos interculturais como a adaptação cultural, desempenho da expatriação ou negociação intercultural (Van Dyne et al., 2012). Outro estudo de Livermore (2015) demonstrou que pessoas com alta inteligência cultural trabalham de modo mais eficiente com equipas multiculturais do que aquelas que possuem baixa inteligência cultural, o que promove um ambiente de cooperação entre eles. Pode-se assim dizer que quando a inteligência cultural é alta surge uma correlação direta entre a capacidade do indivíduo conseguir adaptar-se a valores, crenças, ambientes e tradições diferentes dos seus.

Earley e Ang (2003), referem ainda que este constructo é multidimensional, sendo constituído por quatro dimensões: cognitiva, metacognitiva, motivacional e comportamental.

A dimensão cognitiva refere-se ao conhecimento e compreensão de todo o património cultural (religião, sistemas económicos, jurídicos, valores culturais e sociais) das diversas culturas e das subculturas (Triandis, 2006). Este aprendizado pode ser adquirido através da instrução formal ou através de experiências que colocaram o indivíduo em contato com este tipo de conhecimentos. Esta dimensão é uma componente crítica da inteligência cultural uma vez que o conhecimento da cultural influencia os pensamentos e comportamentos do indivíduo, deste modo se o indivíduo compreender a cultura de uma sociedade isso irá permiti-lhe respeitar melhor os padrões de interação sociais, (Ang & Van Dyne, 2008).

Já a dimensão metacognitiva está relacionada com a consciência do indivíduo durante a interação com pessoas de uma cultura diferente da sua, por outras palavras pode dizer-se que esta dimensão diz respeito aos processos mentais que o indivíduo utiliza para compreender e adquirir o conhecimento cultural (Flavel, 1979). Para Ang e Van Dyne (2008) esta dimensão é essencial por três razões, primeiro porque promove o pensamento sobre as pessoas e sobre

situações culturalmente diferentes, segundo desencadeia o pensamento crítico sobre hábitos, normas e pensamentos culturais e em terceiro lugar permite que os indivíduos façam uma avaliação dos seus mapas mentais o que desenvolve a sua capacidade de compreensão sobre outras culturas. Um indivíduo com níveis elevados de inteligência cultural metacognitiva terá maior consciência das preferências culturais dos outros antes e depois da interação, o que faz com que este possua a capacidade de adaptar o seu conhecimento cultural ao interagir com uma cultura diferente da sua (Earley & Ang, 2003).

A dimensão motivacional diz respeito não só ao interesse do indivíduo de comunicar e interagir com pessoas de locais e culturas diferentes, mas também à vontade do indivíduo de se adaptar a uma nova cultura (Araujo & Nunes, 2012). Para Ang e Van Dyne (2008) a dimensão motivacional reflete a capacidade do indivíduo de direcionar a sua energia para aprender e funcionar em situações culturalmente diferentes. Por exemplo um executivo português que é fluente em mandarim e que gosta de interagir com outras culturas irá mais facilmente interagir com um colega chinês do que um executivo também fluente em mandarim, mas que não gosta de encontros interculturais.

Por fim a última dimensão da inteligência cultural é a comportamental, de todas as dimensões esta é a mais visível uma vez que reporta a capacidade do indivíduo de exibir ações não só verbais, mas também não verbais como gestos e expressões faciais apropriados durante a interação com pessoas culturalmente diferentes (Ang et al., 2008). Estes autores referem ainda que esta dimensão é a mais crítica em situações multiculturais uma vez que o comportamento não verbal funciona como uma linguagem silenciosa que poderá dar sinais discretos de que o indivíduo se está a comportar de modo correto.

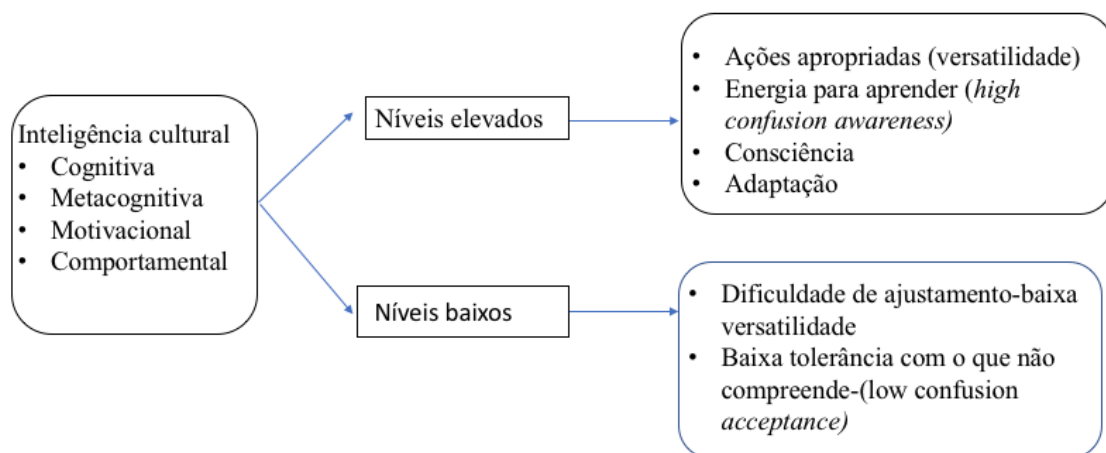


Figura 1- Diagrama da Inteligência Cultural ilustrando as características associadas a uma elevada e baixa Inteligência Cultural (Ramirez, 2010).

O modelo da inteligência cultural reconhece que as interações entre culturas distintas são também experiências pessoais e individuais. Assim mesmo que duas pessoas tenham a mesma formação cultural, iriam experienciar a situações intercultural de forma diferente pois esta varia de indivíduo para indivíduo (Livermore, 2015).

Van Dyne et al. (2012) investigaram em profundidade o conceito da inteligência cultural e criaram um novo modelo com 11 subdimensões das 4 dimensões.

A dimensão metacognitiva subdivide-se em 3 subdimensões, planeamento, verificação e consciência. O planeamento consiste na estratégia que o indivíduo irá usar antes da interação intercultural, ou seja, o indivíduo pensa profundamente sobre a cultura com a qual vai interagir e antecipa o que é preciso ser feito antes dessa interação (Bell & Kozlowski, 2008). Deste modo o indivíduo pensa sobre as ações dos outros e sobre o contexto cultural, aumentando assim a sua compreensão principalmente em contextos culturais novos (Endsley, 1995). A verificação é definida como o ajuste dos mapas mentais quando as experiências reais diferem das expectativas, isto é, a comparação de expectativas e acontecimentos reais durante as interações interculturais e ajustar as estruturas do conhecimento de acordo com a situação (Bell & Kozlowski, 2008). Quando esse processo de ajuste ocorre é necessário a verificação dos pressupostos culturais pessoais, a verificação dos pressupostos feitos sobre a outra cultura e a verificação da interpretação depois da interação (Van Dyne et al., 2012). A consciência é definida como o grau em que o indivíduo está consciente de como a sua cultura influencia não só os seus comportamentos e processos mentais, mas também os dos outros durante a interação. Por outras palavras, e de acordo com Van Dyne et al. (2012), a consciência pode ser definida como sendo a capacidade do indivíduo de dar sentido a si, aos outros e à interação no contexto cultural específico.

Já a dimensão cognitiva subdivide-se em conhecimento da cultura geral e conhecimento específico do contexto. O conhecimento da cultura geral corresponde aos elementos gerais que caracterizam uma determinada cultura e é com base nesse conhecimento que as pessoas conseguem pensar nas semelhanças e diferenças entre culturas (Van Dyne et al., 2012). No que se refere ao conhecimento específico do contexto, este é útil para as interações culturais num contexto específico uma vez que ajuda os indivíduos a melhor entenderem esse contexto e a adaptarem-se (Triandis, 1977).

A dimensão motivacional encontra-se dividida em interesse intrínseco, interesse extrínseco e a autoeficácia para ajustar. O interesse intrínseco pela satisfação intrínseca do indivíduo por trabalhar e interagir com pessoas culturalmente diferentes (Van Dyne et al., 2012). O interesse extrínseco diz respeito aos benefícios que o indivíduo obtém devido às experiências culturalmente diferentes, estes incluem a maior empregabilidade, mais promoções e acesso a funções com maior responsabilidade (Deci & Ryan, 2000). Por fim a autoeficácia para ajustar é definida como sendo a confiança que os indivíduos possuem para interagir com as pessoas de uma cultura diferente (Van Dyne et al., 2012).

Finalmente a dimensão comportamental subdivide-se em comportamento verbal e não verbal e atos da fala. O comportamento verbal é referente a flexibilidade vocal, ou seja, falar mais rápido, mais lentamente, falar mais alto, mais baixo, utilizar pausas e silêncios (Beamer & Varner, 2001 cit in Van Dyne et al., 2012). Já o comportamento não-verbal corresponde à flexibilidade na comunicação através de gestos, expressões faciais, linguagem corporal, mas também no vestuário como usar roupas mais formais ou informais (Knapp & Hall, 2010). Por fim os atos da fala são definidos como a flexibilidade para comunicar determinado tipo de mensagem como pedidos, convites, pedidos de desculpas e gratidão com base nos padrões culturais uma vez que cada cultura tem os seus (Bowe & Martin, 2007).

Dado que vivemos num mundo cada vez mais globalizado, altos níveis de inteligência cultural podem permitir que o indivíduo tenha algumas vantagens competitivas comparativamente a um indivíduo com níveis baixos. Por esta mesma razão, as organizações têm vindo a recrutar pessoas com elevada inteligência cultural, uma vez que colaboradores com alta inteligência cultural tendem a ser mais eficientes a lidar com outras culturas, mais flexíveis e inovadores (Livermore, 2015).

Estudos recentes (e.g., Ang, Van Dyne, Koh, Ng, Templer, Tay & Chandrasekar, 2007; Imai & Gelfand, 2010) demonstraram que a inteligência cultural possui uma ligação com o desempenho laboral, principalmente em duas grandes áreas: 1) tomada de decisão e 2) negociação (ver Tabela 4).

Tabela 4-Áreas do desempenho laboral que possuem ligação com a inteligência cultural

Área	
Tomada de decisão	Ang, Van Dyne, Koh, Ng, Templer, Tay e Chandrasekar (2007), realizaram um estudo onde verificaram que a inteligência cultural promove um melhor julgamento e tomada de decisão, dado que pessoas com uma alta inteligência cultural são melhores a antecipar, gerir e tomar decisões em situações culturais complexas.
Negociação	Em pleno século 21 ser capaz de negociar de modo eficaz é um aspeto fundamental para as organizações, assim o estudo realizado por Imai e Gelfand (2010) veio demonstrar que pessoas com uma alta inteligência cultural conseguem mais facilmente negociar com outras culturas. Uma inteligência cultural desenvolvida permite que o indivíduo compreenda as dicas não verbais durante a negociação e permite ficar mais atento de modo a conseguir motivar a pessoa ou a organização, assim caso exista uma ambiguidade de comunicação uma pessoa com uma alta inteligência cultural consegue fazer com que se chegue a uma conclusão onde ambas as partes saiam a ganhar.

A inteligência cultural oferece ainda benefícios para o bem estar, isto porque profissões como funcionário do centro de refugiados, empresários, agentes de imigração, treinadores de futebol e futebolistas requerem a constante interação com culturas diferentes, deste modo quanto maior a inteligência cultural menor são os níveis elevados de stress e maior será a satisfação pessoal, uma vez que o indivíduo aprende a ser fiel a si mesmo, a respeitar os outros e a cooperar para atingir objetivos comuns (Livermore, 2015).

Outro benefício da inteligência cultural é o aumento dos lucros das organizações. Um estudo realizado por Livermore (2009), demonstrou que 92% das empresas que participaram num programa de inteligência cultural com uma duração de 18 meses viram a sua receita aumentar. Atualmente, os diretores das organizações percebem a importância de contratar pessoas com altos níveis de inteligência cultural, uma vez que a flexibilidade que estas possuem é um talento cada vez mais desejável dentro de uma organização, dada a constante mudança no mercado de trabalho, caso a pessoas possuam níveis elevados de inteligência cultural consegue conquistar oportunidades que uma pessoa com níveis baixos não conseguiria (Livermore, 2009).

No que se refere à expatriação a inteligência cultural também traz vantagens ao expatriado uma vez este é exposto a uma nova cultura o que lhe permite familiarizar-se com as crenças, normas, valores, costumes e selecionado e aplicando os comportamentos mais adequados (Crowne, 2008). Deste modo, a exposição cultural é apoiada pela inteligência cultural uma vez que esta permite ao indivíduo compreender melhor a nova cultura onde se encontra inserido adaptando-se mais facilmente ao país anfitrião (Chen & Isa, 2003). Assim, surge a seguinte hipótese:

H1: Os treinadores expatriados possuem níveis mais elevados de inteligência cultural do que os não expatriados.

Perceção de Desempenho na Expatriação

Procurando a definição da palavra “expatriação” na literatura verifica-se que esta foi mudando ao longo dos anos. A primeira forma de expatriação foi a colonização, que segundo Lang (2015), refere-se ao indivíduo que deixa o seu país de origem com destino a uma colónia devido a uma iniciativa do estado. Atualmente pode-se definir a expatriação como sendo uma estratégia de atração que as organizações adotam para desenvolverem a sua atividade no mercado internacional (Zhang, 2013). Cesário (2014) acrescenta, ainda, que a expatriação é um processo que passa desde o recrutamento e seleção do expatriado até ao seu acompanhamento enquanto este estiver fora do seu país de origem. Gabel (2005) refere que a expatriação permite não só reduzir distâncias geográficas, mas também fronteiras, não só para o benefício da organização, mas também para benefício profissional dos colaboradores. De acordo com Walsh e Schyns (2010) os expatriados que se deslocam para outro país têm emprego garantido antes de abandonarem a empresa-mãe, sendo que esta é responsável pela preparação, gestão da carreira do expatriado, apoio em questões que podem estar relacionadas com a sua adaptação cultural ao novo ambiente em que este se encontra inserido e pelo seu retorno ao país de origem.

De forma resumida podemos afirmar que um expatriado é um indivíduo que se desloca em missão de trabalho para outro país, atuando num ambiente cultural diferente do seu e revelando necessidade de se adaptar aos novos costumes crenças e valores (Cesário, 2014).

É importante perceber que o conceito de emigração difere do conceito de expatriação, uma vez que este último se refere à deslocação de profissionais ao serviço da empresa-mãe para outro país que não o seu, possuindo assim um conjunto específico de condições e de regalias

pré-estabelecidas pela empresa-mãe, ao contrário do que acontece com a emigração, uma vez que estes não têm qualquer apoio de uma entidade empregadora ou estatal (Cesário, 2014).

Dowling e Welch (2004) classificaram os expatriados de três formas de acordo com a duração da sua missão e da tarefa desempenhada. Assim existe a expatriação de curta duração, onde os expatriados têm como finalidade supervisionar ou lançar novos projetos durante um período de no máximo 3 meses, os expatriados de duração prolongada que desempenham as mesmas funções que os expatriados de curta duração, contudo existe a possibilidade de se prolongar a estadia até no máximo um ano e por fim os expatriados de longa duração que possuem cargos específicos podendo ficar entre um a cinco anos.

Analisando a literatura sobre a expatriação verifica-se que existem fatores que contribuem para o sucesso desta. Brewster, Sparrow e Vernon (2007), referem que esses fatores são: 1) competências técnicas ou profissionais não só de gestão mas também de liderança; 2) capacidade de se relacionar com os outros, de comunicar (não só na língua do país de origem, mas também na língua do país de acolhimento), empatia, tolerância à nova cultura, adaptação ao stress e adaptação a novos comportamentos e atitudes; 3) grau de motivação que o indivíduo possuiu para participar de uma missão internacional e 4) estabilidade familiar, ou seja a disponibilidade e a vontade da família acompanhar o expatriado na sua ida para outro país.

Camara (2008) refere que o sucesso da expatriação pode ser devido ao bom desempenho do expatriado nas suas funções, ao ajustamento do expatriado e/ou família face às condições do país de acolhimento; aos gestores locais aceitarem o expatriado e expatriado ter a capacidade de formar gestor local para o suceder.

Outro aspeto que permite verificar o sucesso do expatriado é o retorno antecipado do país, uma vez que este poderá significar que os objetivos foram cumpridos ou que existiu uma mudança na estratégia corporativa local (Harzing & Christensen, 2004; Harzing, 2006; Hemmasi, Downes & Varner 2010).

Contudo o retorno antecipado é um fator que é visto de forma diferente por outros autores, segundo Holopainen e Bjorkman (2005) a volta antecipada do expatriado está associada ao insucesso da missão, ou seja, é essencial que as tarefas organizacionais estejam concluídas antes do expatriado voltar ao seu país de origem, quando isso não acontece existem custos consideráveis, não só para a organização, mas também para o expatriado.

Ainda assim, é necessário existir uma distinção entre a organização e o indivíduo uma vez que o regresso antecipado poderá significar insucesso para a organização, no entanto para

o indivíduo poderá significar sucesso uma vez que este recebeu uma oferta de uma organização concorrente (Hemmasi, Downes & Varner 2010). De forma resumida podemos concluir que apesar da deslocação ser temporária esta poderá causar desconforto ao expatriado, não só por motivos organizacionais, mas também por motivos pessoais o que comprova que o regresso antecipado do expatriado ao seu país de origem resulta no insucesso da missão internacional (Cesário, 2014).

Outro fator que também influencia o sucesso da expatriação é a família, muitas vezes o retorno antecipado do expatriado resulta da não adaptação da família (Andreason, 2003; Avril & Magnini, 2007). No entanto quando isso acontece é necessário que haja um ajustamento por parte do cônjuge ao seu novo papel, para isso torna-se é necessário que a empresa do expatriado ofereça formação pré-partida, programas de formação no país de acolhimento, ajudando assim não só a família, mas também o expatriado no ajustamento (Andreason, 2003). Avril e Magnini (2007) também referem que a família do expatriado não deve ser esquecida, deve ser oferecido treinamento cultural e linguístico à família do expatriado o que poderá reduzir as probabilidades de um comportamento desadequado por parte destes e a sua adaptação ao novo local. Os mesmos autores afirmam ainda que o apoio da família é algo bastante importante para o processo de expatriação visto que em grupo os elementos da família poderão discutir os seus sucessos e frustrações e trocar conselhos.

O domínio da língua é considerado outro dos fatores que poderá influenciar o sucesso, devido a ser um meio para criar, promover e entender o relacionamento interpessoal na nova cultura em que o expatriado se encontra inserido, o que pode resultar num ajustamento superior (Mendenhall & Oddou, 1985).

As experiências internacionais anteriores também são consideradas um influenciador para o sucesso pois estão positivamente relacionadas com o ajustamento, permitindo ao expatriado generalizar aquilo que viveu na experiência anterior e aplicar na nova situação o que reduz a incerteza e conseqüentemente facilita o seu ajustamento (Black & Gregersen, 1991)

Outro fator que poderá levar ao ajustamento do expatriado e conseqüentemente ao sucesso da missão internacional é o apoio social não só por parte dos colegas, mas também dos superiores visto que o expatriado obtém informações sobre o que é aceitável ou não na nova cultura onde este se encontra inserido, resultando assim da redução da incerteza e conseqüentemente de um melhor ajustamento (Andreason, 2003).

A formação intercultural, segundo Black e Gregersen (1991) é um dos principais fatores para o sucesso devido a facilitar a interação dos expatriados com os elementos de outra cultura o que favorece a sua adaptação. A formação não só deve ser ajustada às necessidades da missão internacional, ou seja esta deve ter em atenção o nível de interação com os nativos do país de acolhimento, as semelhanças do país de acolhimento com o país de origem, a duração da missão e as características do expatriado, mas também às da família caso esta acompanhe o expatriado na sua missão internacional deste modo poderá existir uma redução da incerteza e do choque cultural não só pra o expatriado como para a sua família (Rego & Cunha, 2009).

No entanto não é só em contexto organizacional que as expatriações ocorrem, no mundo globalizado em que vivemos a deslocação de trabalhadores também ocorre no desporto, por ano vários treinadores de futebol deslocam-se para outro país, visto que é uma forma de ascender socialmente através do talento que mostram lá fora (Brandão, Magnani, Tega & Medina, 2013).

Tal como acontece com os atletas, a personalidade, comportamentos e crenças do treinador ao se deslocar para um país que não o seu pode influenciar o seu sucesso, deste modo é necessário que haja equilíbrio não só afetivo, mas também psicossocial no ambiente em que este vive (Richardson, Littlewood, Nesti & Benstead., 2012; Tibbert, Andersen & Morris, 2015).

A expatriação no contexto desportivo, tem vindo a tornar-se cada vez mais complexo nos últimos anos, não só pelo processo e pelas dinâmicas envolvidas, mas também pela diversidade na origem dos expatriados e dos seus destinos. Tal como acontece na expatriação em contexto organizacional onde um dos fatores com maior influência para o sucesso ou insucesso da missão são a família, o mesmo acontece na expatriação em contexto desportivo, isso deve-se ao fato de que os expatriados conseguem estabelecer redes sociais no novo ambiente em que estão inseridos, mas o mesmo não acontece com as suas famílias devido a ficam socialmente isoladas pois não trabalham e não realizam nenhuma atividade (Brandão et al., 2013).

A capacidade de adaptação também é um fator importante não só no contexto organizacional, mas também no contexto desportivo, segundo a literatura sobre este tema a adaptação a novas culturas é um dos elementos mais importantes para o sucesso, dado que ao morar noutra país é necessário existir uma adaptação à nova língua, à nova cultura, ao novo clima, por vezes à distância família e a uma nova equipa formada por jogadores e técnicos desconhecidos (Brandão et al., 2013). Num estudo realizado por Borges, Rosado, Oliveira e

Freitas (2014), estes verificaram através de entrevistas a treinadores de handebol dinamarqueses que a rápida adaptação ao país de acolhimento pode influenciar bastante o sucesso da missão pois um treinador que não se adapte não consegue proporcionar bons resultados o que faz com que a sua permanência seja curta no novo clube.

Outro fator semelhante na expatriação em contexto desportivo é o domínio da língua que é visto como o grande “vilão”, uma vez que quando o expatriado não domina a língua do país de acolhimento este terá problemas de adaptação (Brandão et al., 2013). O suporte social também é, um fator influenciador do sucesso, ao chegar ao novo país o clube anfitrião deve providenciar um suporte não só para o expatriado mas também para a família, caso esta o acompanhe, ajudando-os a lidar com aspetos quotidianos como casa, escola, atividades de lazer e interações sociais (Brandão et al., 2013).

Personalidade e Inteligência cultural

Cada vez mais as organizações têm demonstrado interesse pelo modelo dos Big-Five principalmente no que se refere à performance do colaborador no local de trabalho (Barrick & Mount, 1991). Os investigadores concordam que a taxonomia dos Big Five é importante devido a ser a mais estável para classificar a personalidade, o que significa que está taxonomia é consistente nas diferentes idades, géneros, culturas, línguas e estudos longitudinais (Costa & McCrae, 1992; Digman, 1990). Os Big Five são considerados mecanismos de adaptação que permitem que o indivíduo responda de forma adequada a situações físicas, sociais e culturais e consequentemente se consiga adaptar a diversas funções independentemente da situação (Dervin, 2017).

Deste modo e com base no trabalho realizado por Caligiuri sobre a teoria da psicologia da personalidade evolutiva Ang et al. (2006) propuseram que existiam uma relação entre certos traços da personalidade e a inteligência cultural. Os principais resultados do estudo foram: 1) o fator conscienciosidade esta positivamente correlacionada com a dimensão metacognitiva, 2) níveis elevados de amabilidade estão positivamente correlacionados com a dimensão comportamental, 3) o fator neuroticismo esta negativamente relacionado com a dimensão comportamental, 4) altos níveis no fator extroversão estão correlacionados a altos níveis na dimensão motivacional e comportamental e 5) a dimensão abertura à experiência estava positivamente correlacionada com as quatro dimensões da inteligência cultural.

Tabela 5-Explicação para os resultados obtidos no estudo de Ang et al. (2006).

1	Indivíduos com níveis elevados de conscienciosidade dedicam o seu tempo a questionar outras culturas, a confirmar normas e regras durante a interações interculturais ajustando assim o seu modelo mental, deste modo os indivíduos estão consciente durante as interações com outras culturas o que remete para a inteligência cultural metacognitiva
2	Indivíduos com níveis elevados de amabilidade são considerados como sendo cooperativos, flexíveis e bem-humorados o que em contexto organizacional remete para altos níveis de competências interpessoais, já a dimensão comportamental da inteligência cultural remete para pessoas flexíveis não só no seu comportamental verbal, mas também no não-verbal, assim indivíduos com níveis elevados de amabilidade serão mais flexíveis no seu comportamento verbal e não verbal evitando assim conflitos
3	Indivíduos emocionalmente estáveis são menos expressivos nas suas interações verbais e não-verbais o que talvez lhes faça acreditar que não possuem um vasto repertório de comportamentos sociais
4	Indivíduos extrovertidos são mais propensos a tentar expor-se a situações novas e a fazer perguntas, o que faz com que as interações interculturais sejam bem-sucedidas devido à necessidade de motivação intrínseca e autoeficácia
5	Indivíduos com altos níveis de abertura à experiência estão dispostos a procurar, a aprender e a experimentar algo novo o que faz com que tenham níveis elevados de inteligência cultural metacognitiva, cognitiva, motivacional e comportamental.

Devin (2017) ao realizar um estudo onde verifica a relação entre os Big Five e a inteligência cultural em treinadores de futebol no Irão, chega à conclusão que existe uma relação positiva entre os traços de personalidade com exceção do neuroticismo e a inteligência cultural. Isso ocorre devido a pessoas com níveis elevados de neuroticismo possuírem baixa estabilidade emocional o que faz com que sejam pessoas nervosas, frustradas e não comunicativas especialmente com pessoas de culturas diferentes (Devin, 2017).

No estudo realizado por Depaula, Azzollini, Cosentino e Castillo (2013) que pretendia verificar se o modelo dos Big Five era um preditor da inteligência cultural estes chegaram a conclusões semelhantes às do estudo Ang, Van Dyne, e Koh, (2006) no entanto acrescentam que o fator abertura à experiência está associado positivamente a todos os fatores mas em maior medida as dimensões metacognitivas e motivacionais, sendo assim considerado um fator crucial para a interação com pessoas culturalmente diferentes. Assim temos a hipótese:

H2: Existe uma relação positiva entre os traços de personalidade amabilidade, extroversão, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência e a inteligência cultural nos treinadores portugueses de futebol.

Personalidade e Percepção de Desempenho na Expatriação

A personalidade tem sido um constructo bastante estudado no âmbito da adaptação cultural devido aos traços de personalidade serem considerados um dos principais fatores para o sucesso da expatriação (Tung, 1981).

Os investigadores verificaram que a personalidade é um importante preditor para o sucesso e ajuste do expatriado no país de acolhimento, isso porque certos traços de personalidade poderão não só explicar o quão o indivíduo é adequado para a tarefa mas também para aprender as normas, crenças e valores do novo ambiente em que se encontra inserido (Ramalu, Wei, & Che Rose, 2011; Hemmasi, Downes, & Varner, 2010; Kim & Slocum, 2008)

Apesar de não existirem muitas evidências sobre a relação direta entre os traços de personalidade e a eficácia da tarefa, alguns investigadores chegaram ao consenso de que os Big Five são o modelo que melhor prevê o sucesso na expatriação, estudos como o de Caligiur (2000) apresentam evidências de que os Big Five são preditores do sucesso da expatriação com base nos princípios evolutivos da psicologia da personalidade.

Segundo Caligiur e Tarique (2012) a extroversão é uma característica importante no processo de expatriação uma vez que indivíduos com níveis elevados de extroversão possuem uma maior facilidade face às exigências sociais e estão mais predispostos a interagirem com pessoas de culturas diferentes ajudando assim o ajustamento do expatriado no país de acolhimento e conseqüentemente no seu sucesso. Já a amabilidade traduz a capacidade do expatriado criar boas relações uma vez que expatriados com níveis elevados de amabilidade são indivíduos compreensivos, menos competitivos, cooperantes e aceitam as normas e as regras do país de acolhimento. Outro traço de personalidade que também está associado ao sucesso da expatriação é a conscienciosidade dado que expatriados com altos níveis de conscienciosidade demonstram autodisciplina e capacidade para alcançar os seus objetivos conseguindo assim ter um bom desempenho profissional. O neuroticismo é considerado um traço crítico para o sucesso da expatriação, isso porque este traço está associado a emoções negativas como o stress e a ansiedade, assim expatriados que conseguem controlar as suas

emoções terão maior capacidade de lidar com situações de ansiedade e stress conseguindo deste modo ter um bom desempenho. Por fim a abertura à experiência também está fortemente relacionada com o sucesso na expatriação visto que indivíduos que possuem níveis elevados de abertura à experiência têm uma visão menos rígida, do que é certo ou errado, tem interesse pelo desconhecido e estão predispostos a aprender sobre uma nova cultura.

Contudo um estudo de Huang, Chi e Lawler (2005) com expatriados americanos em Taiwan, verificou que a abertura à experiência e a extroversão são traços que levam ao sucesso na adaptação da nova rotina, pois um indivíduo com uma alta pontuação na abertura à experiência é curioso, original, inteligente, tem interesse em aprender coisas novas no novo ambiente em que se encontra inserido e entra no novo ambiente com menos estereótipos e falsas expectativas. A literatura também demonstrou altos níveis de abertura à experiência fazem com que os indivíduos ajustem o seu comportamento de acordo com as pistas dadas pelo ambiente, ao contrário do que acontece com baixos níveis de abertura à experiência onde o indivíduo prefere o que é familiar e o seu foco intelectual é limitado (Ramalu et al., 2011; Migliore, 2011). Arthur e Bennett (1995) afirmam que a abertura à experiência é uma qualidade fundamental para o expatriado visto que está amplamente relacionada à capacidade de networking, mas também os ajuda no ajustamento no país anfitrião uma vez que expatriados que possuam níveis elevados desse traço de personalidade têm maior tendência para experimentar novas culturas, crenças e valores o que poderá melhorar o seu desempenho (Wolff & Kim, 2012; Huang, Chi & Lawler, 2005).

Já no que se refere aos traços de extroversão este refere-se pessoas assertivas, enérgicas e faladoras, Armes e Ward (1989) demonstraram que indivíduos extrovertidos têm um melhor ajuste e conseqüentemente um melhor desempenho, pois estão mais predispostos a falar ativamente com os colegas, chefes e subordinados, coisa que não acontece com os introvertidos (Huang, Chi & Lawler, 2005). Wolff e Kim (2012) também verificaram que a extroversão é uma qualidade fundamental para o expatriado dada a sua relação à capacidade de networking isso porque uma pessoa que possua altos níveis de extroversão está mais predisposta a socializar com as pessoas do país de acolhimento. Outra vantagem dos indivíduos que possuem altos níveis de extroversão, é que este pode ajuda-los a serem mais cooperativos e melhor aceites no país de acolhimento, visto que quando o expatriado demonstra comportamentos extrovertidos estes são vistos pelos indivíduos locais como comportamentos positivos o que possibilita que estes se sintam confortáveis para partilhar o seu conhecimento cultural com os expatriados

(Lepine & Van Dyne, 2001; Awais Bhatti, Mohamed Battour, Rageh Ismail, & Pandiyan Sundram, 2014).

Outro traço que influencia o sucesso da expatriação é o neuroticismo, uma vez que está relacionado com o viver e conviver em ambientes desconhecidos (Richards, 1996). Migliore (2011) afirma que altos níveis de neuroticismo estão relacionados com sentimentos negativos como o stress, raiva e ansiedade, já níveis baixos de neurocismo explicam a calma e a estabilidade emocional o que ajuda o indivíduo a ultrapassar as diferenças culturais e a interagir melhor com os seus pares o que contribui para o seu melhor desempenho. Shaffer, Harrison, Gregersen, Black e Ferzandi (2006) afirma que os indivíduos emocionalmente estáveis lidam mais facilmente com situações e problemas desagradáveis o que facilita a sua adaptação e consequentemente o seu desempenho. Outra vantagem dos níveis baixos de neuroticismo é que estes ajudam os expatriados a alcançarem metas, a ir de encontro com a suas expectativas e a conviver melhor com as pessoas do país anfitrião (Hogan & Shelton, 1998). Ones e Viswesaran (1999) verificaram que o neuroticismo é o segundo preditor mais importante do ajuste dos expatriados no país anfitrião, desse modo é necessário que este se encontre emocionalmente estável para lidar com as situações adversas e conseguir adaptar-se melhor ao novo ambiente em que se encontra inserido.

Assim temos as seguintes hipóteses:

H3.a: Níveis elevados do traço de extroversão e do traço de abertura à experiência têm um impacto positivo no desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol

H3.b: Níveis elevados do traço de neuroticismo têm um impacto negativo no desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol

Inteligência cultural e Perceção de Desempenho na Expatriação

Cada vez mais é necessário compreender o porque de alguns indivíduos terem mais sucesso em ambientes culturalmente diferentes e outros não, deste modo surgiu o conceito de inteligência cultural que se refere à capacidade do indivíduo de se adaptar ao novo ambiente cultural (Brandão et al., 2013). O autor Livermore (2009) refere que o conceito da inteligência cultural é multidimensional e inclui aspetos motivacionais, ou seja a autoconfiança para

entender uma cultura diferente; cognitivos que correspondem a compreensão básica das regras e normas; metacognitiva que se refere à capacidade do indivíduo de compreender uma cultura para que depois este possa planejar e interpretar e comportamental corresponde a exibir comportamentos verbais e não-verbais apropriados ao novo ambiente cultural.

A inteligência cultural é um constructo importante devido à constante mudança nos locais de trabalho, esta torna-se ainda mais importante no contexto de expatriação uma vez que o expatriado se encontra num ambiente culturalmente diferente do seu e tem de se ajustar (Huff, Song & Gresch 2013). Para Huff, Song e Gresch (2013) a inteligência cultural e a expatriação estão interligadas isso porque a inteligência cultural está associada à capacidade do indivíduo de se ajustar a um ambiente culturalmente diferente e os expatriados têm de trabalhar em culturas diferentes, assim é expectável que a inteligência cultural deva estar associada positivamente à percepção de desempenho da missão de expatriação.

Earley (2002) afirma que o ajuste da família é um aspeto importante para a adaptação do expatriado, contudo uma inteligência cultural alta não é capaz de detetar o descontentamento da família no entanto um indivíduo com uma alta inteligência cultural está mais apto para seleccionar características no contexto que são mais úteis para a adaptação da sua família, ou seja sem a inteligência cultural o indivíduo não conseguiria utilizar o contexto em que se encontra inserido para melhorar o ajustamento da sua família.

Kraimer, Wayne e Jaworski (2001) concluíram com o seu estudo que os expatriados que se encontram bem ajustados no trabalho e que se sentem confortáveis em interagir com pessoas do país de acolhimento são vistos como tendo um desempenho superior pelos seus supervisores.

Em certas situações com boas práticas de socialização praticas pelo país de acolhimento uma pessoa com baixa inteligência cultural pode ajustar-se e ter sucesso no trabalho, do mesmo modo que uma pessoa com alta inteligência cultural pode não ter um bom desempenho devido as exigências familiares e a situações difíceis (Earley, 2002).

Brandão et al. (2013) afirmam que ao viver noutra país o expatriado terá de se habituar não só à língua, como à nova cultura, ao clima e muitas vezes à distância familiar, assim e tal como acontece no contexto organizacional a adaptação a nova cultura é um dos elementos mais importantes para o seu sucesso.

É importante ter em conta que a ligação entre a inteligência cultural e o sucesso da expatriação é multidimensional, ou seja, é influenciado por várias variáveis que podem ou não estar relacionadas com o trabalho como a situação familiar, distância entre a cultura do

indivíduo e a cultura do país de acolhimento e localização da empresa mãe e da unidade subsidiária (Earley, 2002).

Segundo os estudos de Ang et al.,(2007) e Mendenhall e Oddou (1985) estes verificaram que a dimensão motivacional e comportamental da inteligência cultural diminuem os níveis de stress provocados pelas interações interculturais, isso porque expatriados com níveis elevados na dimensão motivacional possuem um interesse intrínseco em outras culturas, esperando assim serem bem sucedidos em situações culturalmente diferentes, já expatriados com níveis elevados na dimensão comportamental demonstram comportamentos verbais e não-verbais apropriados em situações culturalmente diferentes conseguindo assim uma melhor adaptação cultural. Deste modo estas duas dimensões são as que possuem maior impacto no ajuste do expatriado e consequentemente na sua percepção de desempenho. Assim surge a seguinte hipótese:

H4.a: Níveis elevados de inteligência cultural estão positivamente relacionados à percepção de desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol

H4.b: Níveis elevados na dimensão motivacional e comportamental estão positivamente relacionados à percepção de desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol.

Personalidade, Inteligência Cultural e Percepção de Desempenho na Expatriação

No mundo das organizações a interação e relacionamento com pessoas culturalmente diferentes é algo bastante presente diariamente e o mesmo acontece no desporto (Devin, 2017).

Segundo Pereira, Pimentel e Kato (2005) a incapacidade do expatriado de se ajustar à cultura do novo país em que se encontra inserido trás custos elevados não só em termos do desempenho do próprio, mas também nas relações com os clientes, na eficácia operacional e na produtividade. Esse ajustamento é facilitado devido a certas traços de personalidade do expatriado como a extroversão, uma vez que se refere à capacidade do expatriado de interagir e participar das atividades locais (Caligiuri & Tarique, 2009) e pela inteligência cultural uma vez que esta auxilia o expatriado na adaptação dos seus comportamentos à nova cultura.

Ang et al., (2006) verificaram que certas dimensão da personalidade estão correlacionadas com algumas dimensões dos Big-Five, como é o caso da dimensão extroversão que esta positivamente correlacionada com a dimensão motivacional da inteligência cultural

isso porque as pessoas extrovertidas são assertivas, enérgicas e expressivas e a dimensão motivacional refere-se à motivação e interesse do indivíduo por outras culturas, assim é mais provável que indivíduos extrovertidos estejam mais predispostos a experimentar situações novas, coisas novas e façam perguntas.

Seria também importante verificar se o mesmo ocorre em contexto desportivo, por ser cada vez mais comum em Portugal treinadores viajarem para o estrangeiro para trabalharem. Deste modo surge a importância de se estudar a relação entre estas três variáveis (personalidade, inteligência cultural e perceção de desempenho na expatriação). Assim temos a seguinte hipótese:

H5: O traço de personalidade extroversão está positivamente relacionado com a dimensão motivacional e à perceção de desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol.

Uma vez que o tema escolhido é pouco explorado decidiu-se colocar algumas questões de modo a investigar um pouco mais sobre este assunto. Assim surgem as seguintes questões de investigação:

Q1: Será que existem diferenças na inteligência cultural, perceção de desempenho e personalidade entre os expatriados com formação superior e os sem formação superior?

Q2: Será que existem diferenças na inteligência cultural, perceção de desempenho e personalidade entre os expatriados que estiveram no Médio Oriente, China, África, resto do mundo e os expatriados com várias experiências?

Q3: Será que existem diferenças na inteligência cultural, perceção de desempenho e personalidade entre os treinadores com mais ou menos anos de formação profissional ?

MÉTODO

Participantes

A amostra é constituída por 68 treinadores portugueses de futebol expatriados e por 63 que não estiveram no estrangeiro. Todos os participantes são do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 31 e os 57 anos ($M=39.77$; $Dp=5.122$). No que se refere às habilitações literárias, 29 (22.1%) possui escolaridade igual ou inferior ao 12º ano, 59 (45%) possui o Bacharelato/Licenciatura e 43 (32.8%) possui o Mestrado ou Doutoramento. Em relação aos anos de experiência profissional estes variam entre 0 e 29 anos ($M=12.03$; $Dp=6.075$).

No que se refere ao nível competitivo 18 (13.7%) era treinador a nível internacional, 30 (22.9%), a nível Nacional (1ª Liga do país), 20 (15.3%), a nível Nacional (restantes ligas) e 5 (3.8%) a nível Distrital, Regional. No que diz respeito ao passado desportivo 83 (63.4%) foi ex-jogador amador, 32 (24.4%) ex-jogador profissional. Relativamente ao nível de formação com treinador 3 (2.3%) possuía a formação UEFA C; 29 (22.1%) a formação UEFA B, 68 (51.9%) a formação UEFA A e 31 (23.7%) a formação UEFA PRO. Relativamente à função atual 22 (16.8%) é treinador principal, 30 (22.9%) treinador adjunto, 5 (3.8%), treinador de guarda redes, 7 (5.3%) preparador físico, 2 (1.5%) analista de vídeo e 2 (1.5%) possui outras funções.

Tabela 6-Dados Demográficos

		Frequência	Porcentagem	
Expatriação	Não	63	48.1%	
	Sim	68	51.9%	
Habilitações	Inferior ao 12 ° ano	29	22.1%	
	Bacharelato/Licenciatura	59	45%	
	Mestrado/Doutoramento	43	32.8%	
Nível competitivo	Internacional	18	13.7%	
	Nacional (1ª Liga)	30	22.9%	
	Nacional (restantes ligas)	20	15.3%	
	Distrital, Regional	5	3.8%	
Passado Desportivo	Ex-jogador amador	83	63.4%	
	Ex-jogador profissional	32	24.4%	
	Nenhuma das anteriores	16	12.2%	
Nível de Formação	EUFA C	3	2.3%	
	EUFA B	29	22.1%	
	EUFA A	68	51.9%	
	EUFA PRO	31	23.7%	
Função atual	Treinador principal	22	16.8%	
	Treinador adjunto	30	22.9%	
	Treinador de guarda redes	5	3.8%	
	Preparador físico	7	5.3%	
	Analista de vídeo	2	1.5%	
	Outra função	2	1.5%	
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade	31	57	39.77	5.122
Anos de experiência profissional	0	29	12.03	6.075

Delineamento

O presente trabalho é um estudo empírico, cuja abordagem é quantitativa, com um delineamento correlacional e de cariz transversal, ou seja, os dados foram recolhidos num único momento (Vilelas, 2009)

Instrumentos

Inteligência Cultural

Para medir a primeira variável Inteligência Cultural, foi utilizado o questionário *Cultural Intelligence Scale* (CQS) criado por Van Dyne, Ang e Koh (2008), validado para a população portuguesa por Sousa, Gonçalves, Reis e Santos (2015). A escala é constituída por vinte itens que se subdividem em quatro dimensões, metacognitiva, cognitiva, motivacional e comportamental. A dimensão metacognitiva é constituída pelos itens 1,2,3 e 4, que explicam 6.78% da variância total, já a dimensão cognitiva é composta pelos itens 5,6,7,8,9 e 10 que explicam 43.5% da variância, a dimensão motivacional é formada pelos itens 11,12,13,14 e 15 explicam 11, 63% da variância total por fim a dimensão comportamental é composta pelos itens 16, 17, 18, 19 e 20 que explicam 9.47% da variância total. A escala é cotada por ordem crescente de 1- Discordo totalmente a 7-Concordo totalmente. Em relação à consistência interna esta apresenta valores de 0,94 na escala total, .89 na dimensão metacognitiva, .92 na dimensão cognitiva, .87 na dimensão motivacional e .85 na dimensão comportamental o que demonstra que a escala apresenta boas qualidades métricas.

Perceção de Desempenho

De modo a avaliar a segunda variável em estudo, perceção de desempenho, foram colocadas 8 questões. As questões um e dois pretendem avaliar a perceção do treinador do cumprimento dos objetivos e como este julga que o clube/federação avalia o seu grau de cumprimento de objetivos, respetivamente, sendo o seu modo de cotação por ordem crescente de 1-Nada a 6-Excedi. A terceira questão analisa o grau de satisfação do treinador com o processo que está/esteve a conduzir independentemente dos resultados, sendo que as respostas são cotadas de 1-Muito abaixo das expectativas a 6-Excede as expectativas. Já a quarta questão avalia o grau de adaptação do treinador face ao novo ambiente em que está/esteve inserido, a escala de resposta desta questão varia entre 1-Totalmente inadaptado e 6-Totalmente adaptado. As questões cinco e seis procuram avaliar qual o impacto dessa adaptação para a performance do treinador e qual o impacto dessa etapa profissional na carreira do treinador, respetivamente,

sendo cotadas de 1-Nada importante a 6-Extremamente importante. Por fim as últimas duas perguntas, 7 e 8, são de questões abertas dado que o seu objetivo é verificar que outros aspetos poderão ter estado a contribuir para o sucesso (item 7) e para o insucesso (item 8) pedindo ao treinador que desse um exemplo dos mesmos.

Personalidade

Por fim para avaliar a terceira e última variável, personalidade, foi utilizada o questionário *Big Five Inventory* criado por John, Donahue e Kentle (1991) e validada para a população portuguesa por Coelho (2010). A presente escala é constituída por quarenta e quatro itens que estão divididos por cinco dimensões, amabilidade, neuroticismo, abertura à experiência, extroversão e conscienciosidade. A dimensão amabilidade é constituída pelos itens 2,7,12,17,22,27,32,37 e 42, já a dimensão neuroticismo é composta pelos itens 4,9,14,19,24,29,34 e 39, a dimensão abertura à experiência é composta pelos itens 5,10,15,20,25,30,35,40,41 e 44, a dimensão extroversão é composta pelos itens 1,6,11,16,21,26,31 e 36 por fim a dimensão conscienciosidade é constituída pelos itens 3,8,13,18,23,28,33,38 e 43. A presente escala é cotada por ordem crescente de 1-Discordo Totalmente a 5-Concordo Totalmente. No que se refere à consistência interna a presente escala apresenta valores de .77 na escala total, .71 na dimensão extroversão, .82 na dimensão amabilidade, .71, na dimensão conscienciosidade 0.78, na dimensão neuroticismo .67 e na dimensão abertura à experiência .82, o que demonstra que a escala possui boas qualidades psicométricas.

Procedimento

Verificou-se que não existia uma escala que avaliasse a perceção de desempenho expatriação em treinadores de futebol, deste modo foram feitas algumas perguntas com a ajuda de um *expert* na área. Posteriormente também se verificou que a secção dos dados demográficos deveria ter mais algumas questões de modo a caracterizar melhor a população em estudo assim, foi realizada esta secção em conjunto com quatro pessoas *experts* na área.

De modo a conseguir caracterizar melhor a população alvo do estudo decidiu-se criar duas secções de dados demográficos, deste modo foi criada a secção 0 composta por dez questões que pretendiam caracterizar os treinadores, a primeira questão pretendia verificar se o treinador ou membro da equipa técnica já tinha tido alguma experiência no estrangeiro, a segunda questão verificava se caso o treinador já tivesse tido a experiência de trabalhar no

estrangeiro quando é que isso ocorreu, a terceira questões pretendia verificar em que época desportiva essa experiencia no estrangeiro ocorreu, a quarta questão remetia para a idade, a quinta para as habilitações literárias, a sexta para os anos de experiência profissional, a sétima para a situação profissional atual, a oitava o país estrangeiro que treina ou treinou, a nona remete para o passado desportivo e por fim a décima questão remete para o nível de formação do curso de treinador.

Já secção 1 pretendia caracterizar a última experiência profissional no estrangeiro dos treinadores, assim a primeira pergunta remetia para o tempo em meses que o treinador esteve ou está esse país estrangeiro, a segunda remetia para o nível competitivo no qual trabalhou, a terceira para o escalão, a quarta para os conhecimentos que o treinador tinha sobre esse país, a quinta questões pretendia verificar o tempo em meses que o treinador esteve nesse país antes de ir para lá morar, a sexta perguntava os motivos que o levaram para esse país e por fim a sétima remetia para a função que desempenha ou desempenhou nesse país. Caso o treinador não tivesse tido a experiência de trabalhar num país estrangeiro passaria imediatamente para a secção 2 que era composta pela pelas vinte questões sobre a inteligência cultural, posteriormente são apresentadas as oito questões sobre perceção de desempenho da expatriação e por fim a última secção apresentada corresponde às quarenta e quatro questões sobre a personalidade.

Para recolher os dados para o presente estudo foram inseridas na plataforma *Google Forms* as duas escalas, as questões sobre a perceção de desempenho e as secções dos dados demográficos, contudo antes da sua divulgação foi pedido a dois treinadores que fizessem o pré-teste de modo a verificar se existiam dúvidas. Deste modo foi verificado que a dimensão metacognitiva da inteligência cultural era a dimensão onde existiam mais dúvidas uma vez que as perguntas não eram tão esclarecedoras como nas outras três dimensões, contudo decidiu-se continuar com esta escala uma vez que é a única que possui boas qualidades métricas.

Dado que a população do presente estudo é bastante específica decidiu-se entrar em contacto com a Federação Portuguesa de Futebol de modo a que esta pudesse divulgar o questionário pelos treinadores que estão inseridos na sua base de dados. Foi demonstrado interesse, contudo antes da divulgação do questionário foi pedido uma ficha técnica sobre as escalas e o que realmente estudava cada uma. Após perceber o real objetivo do estudo a Federação divulgou o questionário pela sua base de dados.

No questionário foi explicado que o estudo tinha como objetivo contribuir para a caracterização dos treinadores portugueses de futebol que estão atualmente a treinar no

estrangeiro ou estiveram no espaço do último ano, ou seja, o real objetivo do estudo não será por forma a prevenir possíveis enviesamentos. Foi ainda informado que não existiam respostas certas ou erradas e que o questionário seria anónimo e confidencial e que teria a duração de aproximadamente quinze minutos.

Após se ter enviado a ficha técnica e o *link* do questionário para a Federação, começou-se a recolher os dados para o presente estudo. Três semanas após o link ter sido enviado aos participantes verificou-se que seria necessária fazer uma *second wave*.

De seguida foi necessário exportar a base de dados para *Excel* de modo a codificar as variáveis em numéricas. Assim a primeira questão “Já teve alguma experiência profissional como treinador ou membro de uma equipa técnica, no estrangeiro?” foi codificada em 0 (Não) e 1(Sim). As “Habilitações” literárias foram codificadas em 1 (Secundário ou inferior), 2 (Bacharelato/Licenciatura) e 3 (Mestrado/ Doutoramento). No que se refere à “Qual a sua situação profissional atual” esta foi codificada em 1 (A trabalhar no país (Portugal), 2 (A trabalhar no estrangeiro) e 3 (Atualmente sem clube). O “Passado desportivo” foi codificado em 1 (Ex-jogador nível amador), 2 (Ex-jogador nível profissional), 3 (Nenhuma das anteriores). O “nível de formação do curso de treinador” foi codificado em 1 (UEFA C), 2 (EUFA B), 3 (EUFA A) e 4 (EUFA PRO). O “2. Nível competitivo da equipa em que é/foi treinador/membro de equipa técnica, nesse país estrangeiro“ foi codificada em 1 (Internacional), 2 (Nacional-1ªLiga do País), 3 (Nacional-restantes ligas), 4 (Distrital , Regional). Por fim a “5. Função que desempenha ou desempenhou nesse país estrangeiro” foi codificada em 1 (Treinador principal), 2 (Treinador adjunto), 3 (Treinador de guarda redes), 4 (preparador físico), 5 (analista de vídeo) e 6 (possui outras funções).

Após os dados serem exportados para o software Spss os itens 2; 6; 8; 9; 12; 18; 21; 23; 24; 27; 31; 34; 35; 37; 41 e 43 da escala dos Big Five foram invertidos (John & Srivastava, 1999).

De seguida foi realizada uma análise Fatorial Confirmatória para a escala dos Big Five e para a escala de inteligência Cultural com o software Amos. Desde modo verificou-se que os instrumentos avaliam exatamente o que deviam avaliar

Para verificar as qualidades métricas foi utilizado o Spss, assim analisou-se a fiabilidade através da consistência interna utilizando o alfa de Cronbach, deste modo foi possível observar que nenhum item ao ser retirado aumentaria o valor de alfa, concluindo assim que as escalas são instrumentos de medida precisos.

No que se refere à sensibilidade das escalas verificou-se se estas tinham respostas mínimas e máximas em todos os itens em seguida foi verificado se a mediana se encontrava num dos extremos, posteriormente foi analisado o valor do índice de assimetria e de achatamento concluindo assim que não existia nenhum item com valores acima do módulo de 3 e 7 respetivamente.

Em seguida foi realizada a análise descritiva das variáveis, o cálculo da correlação entre variáveis e fez-se o teste de hipótese onde foram utilizados, *t-student* e regressões lineares simples e múltiplas.

RESULTADOS

Escala dos Big Five

Validade-Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Tabela 7-Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala dos Big Five

X²/gl	GFI	CFI	TLI	RMSEA
1.753	.714	.756	.728	.076

Foi realizada uma análise fatorial confirmatória da escala dos Big Five a 5 fatores, apesar de não ser necessário excluir nenhuma dimensão, alguns itens foram excluídos uma vez que violam grosseiramente a normalidade.

Podemos concluir que a escala é constituída pelos fatores extroversão (BFI1; BFI6i; BFI11; BF11; BFI16; BFI21; BFI31 e BFI36); neuroticismo (BFI4; BFI9i; BFI14; BFI24; BFI29; BFI34 e BFI39); amabilidade (BFI7; BFI32; BFI37; BFI42); conscienciosidade (BFI3; BFI13; BFI18; BF23; BFI28; BFI33; BFI38 e BFI43) e a abertura à experiência (BFI5; BFI10; BFI15; BF20; BFI25; BFI30; BFI40; BFI41 e BFI44).

Ao analisarmos a tabela 7 podemos verificar que os índices de ajustamento são próximos dos adequados ($X^2/gl \leq 5.00$; $RMSEA < .08$) com exceção do GFI, CFI e TLI que deveriam ser acima de .90 (0.714 , .756 e .076 respetivamente).

Fiabilidade

Tabela 8-Fiabilidade da escala dos Big Five

Escala	α	Dimensões	α	Classificação
Big Five	0.774	Extroversão	0,819	Boa
		Amabilidade	0,712	Boa
		Conscienciosidade	0,784	Boa
		Neuroticismo	0,67	Fraca
		Abertura à experiência	0,819	Boa

Ao ser analisada a tabela 8 verificou-se que a fiabilidade das dimensões da escala dos Big Five (com exceção do Neuroticismo) apresentam um valor de *alfa de Cronbach* bom. Deste modo pode-se concluir que as dimensões instrumento tem uma boa consistência Interna.

Sensibilidade da escala

Tabela 9-Sensibilidade da Escala dos Big Five

Dimensões	KS	p	Assimetria	Curtose
Extroversão	.100	.003	-.032	-.148
Amabilidade	.100	.003	.073	1.100
Conscienciosidade	.148	<.001	.739	.593
Neuroticismo	.099	.003	.281	-.362
Abertura à experiência	.088	0.016	-.463	.129

Ao analisar a presente escala e dimensões verifica-se que os valores de assimetria e curtose encontram se abaixo de 3 e 7 respetivamente. As dimensões extroversão e abertura à experiência apresentam uma assimetria negativa, ou seja, um enviesamento à direita. No que se refere às dimensões amabilidade, conscienciosidade e neuroticismo estas apresentam uma assimetria positiva, ou seja, um enviesamento à esquerda. No que se refere à distribuição as dimensões extroversão e neuroticismo apresentam uma distribuição platicúrtica (<0) e as dimensões amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência apresentam uma distribuição leptocúrtica (>0).

Sensibilidade dos itens

Na presente escala nenhum dos itens apresentou valores de assimetria acima de |3| e também nenhum valor do índice de achatamento acima de |7|, o que significa que os itens não apresentam um desvio grosseiro à distribuição norma (ANEXO C).

Uma vez que se verifica uma aproximação à distribuição normal, foi analisada a mediana, apesar de não ser um fator de exclusão, verificou-se que os itens (BFI3,BFI4,BFI7,

BFI10, BFI13, BFI18i, BFI23i, BFI28, BFI37i) apresentava a mediana no extremo, no entanto optou-se por não o excluir uma vez que respeitava os restantes pressupostos.

Verificou-se que existiam resposta em quase todas as categorias com exceção das (BFI3, BFI4, BFI5, BFI7, BFI11, BFI13, BFI15, BFI16, BFI25, BFI28, BFI33, BFI37i, BFI41i e BFI42). No entanto os itens (BFI4, BFI5, BFI15, BFI16, BFI25, BFI37i, BFI41i) apenas não possuem resposta em uma das categorias, enquanto que os itens (BFI3, BFI7, BFI10, BFI11, BFI13, BFI28, BFI33 e BFI42) não possuem resposta em duas categorias, no entanto decidiu-se permanecer com estes itens uma vez que apresentam os pressupostas de assimetria e curtose.

Após serem analisados estes quatro critérios verificou-se que os itens são sensíveis, ou seja, possuem a capacidade de discriminar os diferentes participantes

Escala de Inteligência Cultural

Validade-Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Tabela 10-Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala de Inteligência Cultural

X²/gl	GFI	CFI	TLI	RMSEA
1.743	.835	.937	.925	.076

Foi realizada uma análise fatorial confirmatória da escala de inteligência cultural a 4 fatores, não foi necessário excluir nenhuma dimensão dado que nenhum dos itens viola grosseiramente a normalidade.

Podemos concluir que a escala é constituída pelos fatores metacognitivo (IC1; IC2; IC3 e IC4); cognitiva (IC5; IC6; IC7; IC8; IC9 E IC10); motivacional (IC11;IC12;IC13;IC14 e IC15) e a comportamental (IC16;IC17;IC18;IC19 e IC20).

Ao analisarmos a tabela 10 podemos verificar que os índices de ajustamento são próximos dos adequados ($X^2/gl \leq 5.00$; $GFI > .90$; $CFI > .90$; $TLI > .90$; $RMSEA < .08$) com exceção do GFI que .90 (0.835).

Fiabilidade

Tabela 11-Fiabilidade da escala de Inteligência Cultural

Escala	α	Dimensões	α	Classificação
Inteligência Cultural	.943	Metacognitiva	0,896	Muito Boa
		Cognitiva	0,918	Muito Boa
		Motivacional	0,872	Muito Boa
		Comportamental	0,853	Muito Boa

Ao ser analisada a tabela 11 verificou-se que a fiabilidade da escala da Inteligência Cultural apresenta um valor de *alfa de Cronbach* muito bom. Deste modo pode-se concluir que o instrumento, assim como todas as dimensões, apresentam uma boa consistência interna.

Sensibilidade da escala

Tabela 12-Sensibilidade da Escala de Inteligência Cultural

Dimensões	KS	p	Assimetria	Curtose
Metacognitiva	.105	.001	-.545	.165
Cognitiva	.091	.010	-.112	-.465
Motivacional	.130	<.001	-.854	.408
Comportamental	.114	<.001	-.542	.213

Ao analisar a presente escala e dimensões verifica-se que os valores de assimetria e curtose encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente. Todas as dimensões apresentam uma assimetria negativa, ou seja, um enviesamento à direita. No que se refere à distribuição a dimensão cognitiva apresenta uma distribuição platicúrtica (<0) e as dimensões metacognitiva, motivacional e comportamental apresentam uma distribuição leptocúrtica (>0).

Sensibilidade dos itens

Na presente escala nenhum dos itens apresentou valores de assimetria acima de $|3|$ e também nenhum valor do índice de achatamento acima de $|7|$, o que significa que os itens não apresentam um desvio grosseiro à distribuição normal (ANEXO D)

Uma vez que se verifica uma aproximação à distribuição normal, foi analisada a mediana, apesar de não ser um fator de exclusão, verificou-se que só o item IC11 apresentava a mediana no extremo, no entanto optou-se por não o excluir uma vez que respeitava os restantes pressupostos.

Verificou-se que existe uma resposta mínima em todas as categorias e máxima com exceção dos itens (IC1; IC3; IC4; IC11; IC12; IC13; IC15; IC16; IC17 e IC18). Analisando com mais atenção estes itens verificamos que os itens (IC11; IC12; IC13; IC15; IC17 e IC18) só não possuem resposta numa das categorias, contudo respeitam os restantes pressupostos, pelo que se decidiu mante-los. Já os restantes itens (IC1; IC3; IC4 e IC16) não possuem resposta em duas categorias, contudo ao serem analisados os outputs individuais verificou-se que existia discriminação. pelo que se decidiu mante-los

Após serem analisados estes quatro critérios verificou-se que os itens são sensíveis, ou seja, possuem a capacidade de discriminar os diferentes participantes

Estadística descrita das variáveis em estudo

Tabela 13-Estatística descritiva das variáveis das variáveis em estudo

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Perceção de Desempenho	2,83	6,00	4,8562	,69791
Big Five	2,86	4,43	3,6803	.28367
BFI_Extroversão	1,86	5,00	3,6696	,65563
BFI_Amabilidade	2,50	5,00	4,3893	,50873
BFI_Conscienciosidade	3,00	5,00	4,3340	,47572
BFI_Neuroticismo	1,00	4,29	2,2268	,52917
BFI_Abertura à experiência	2,33	5,00	3,9228	,51656
Inteligência cultural	3,40	7,00	5,3721	.87465
IC_Metacognitvo	3,00	7,00	5,7500	,90830
IC_Cognitiva	1,50	7,00	4,5789	1,26935
IC_Motivacional	2,20	7,00	5,7405	,99032
IC_Comportamentl	2,60	7,00	5,6534	,91276

Foi realizada uma análise estatística descritiva das variáveis em estudo, permitindo assim verificar a posição das respostas dadas pelos treinadores expatriados e não expatriados.

A perceção de desempenho situa-se acima da média (MD=4.856; DP=.698) ou seja acima do ponto central (3), o que significa que os treinadores portugueses percecionam um alto nível de desempenho.

No que se refere aos Big Five, este encontra-se acima da média (MD=3.6803; DP=.28367), ou seja acima do ponto central (2,5). O mesmo acontece com as dimensões extroversão (MD=3,6696; DP=,65563); amabilidade (MD=4.3893; DP=.50873), conscienciosidade (MD= 4.3340; DP= .47572) e abertura à experiência (MD=3.9228; DP=.52917). No entanto a dimensão neuroticismo encontra-se abaixo da média, (MD= 2.2268; DP= .52917) ou seja abaixo de (2,5).

Em relação à escala de Inteligência Cultural, esta encontra-se acima da média (MD=5.3721; DP= .87465), ou seja, acima do ponto central (3.5). O mesmo acontece com as dimensões metacognitiva (MD= 5.7500; DP= .90830), cognitiva (MD= 4.5789; DP= 1.26935), motivacional (MD= 5.7405; DP=.99032) e comportamental (MD= 5.6534; DP= .91276).

Correlações

Tabela 13-Correlação entre as variáveis em estudo- Amostra Total

	1	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4
1. PD_TOTAL	1										
2.1. BFI_EXTR	,130	1									
2.2. BFI_AMA	,277**	,347**	1								
2.3. BFI_CONSCI	,271**	,351**	,413**	1							
2.4. BFI_NEURO	-,375**	-,371**	-,508**	-,473**	1						
2.5. BFI_ABMUDAN	,155	,398**	,293**	,524**	-,264**	1					
3. IC_TOTAL	,311**	,413**	,353**	,350**	-,337**	,552**	1				
3.1. IC_META	,284**	,330**	,362**	,394**	-,258**	,475**	,806**	1			
3.2. IC_COG	,214*	,409**	,335**	,318**	-,307**	,514**	,902**	,707**	1		
3.3. IC_MOTI	,351**	,281**	,216*	,176*	-,323**	,365**	,759**	,469**	,497**	1	
3.4. IC_COMP	,230**	,334**	,274**	,308**	-,223*	,483**	,862**	,604**	,688**	,622**	1

** . Correlações significativas a .01

*. Correlações significativas a .05

Para se estudar a força e a direção da associação entre as variáveis recorreu-se ao estudo das correlações de *Pearson*.

Analisando a dimensão extroversão dos Big Five verificou-se que esta correlaciona-se significativamente e positivamente com a Inteligência Cultural ($r = .41$; $p < .01$), assim como com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .33$; $p < .01$); Cognitiva ($r = .41$; $p < .01$); Motivacional ($r = .28$; $p < .01$); Comportamental ($r = .33$; $p < .01$).

Já a dimensão Amabilidade tem uma associação significativa e positiva com a Percepção de Desempenho ($r = .28$; $p < .01$), com a Inteligência Cultural ($r = .35$; $p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .36$; $p < .01$); Cognitiva ($r = .34$; $p < .01$); Motivacional ($r = .22$; $p < .05$); Comportamental ($r = .27$; $p < .01$).

A dimensão Conscienciosidade tem uma associação significativa e positiva com a Percepção de Desempenho ($r = .27; p < .01$), com a Inteligência Cultural ($r = .35; p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .39; p < .01$); Cognitiva ($r = .32; p < .01$); Motivacional ($r = .18; p < .05$); Comportamental ($r = .31; p < .01$).

A dimensão Neuroticismo tem uma associação significativa e negativa com a Percepção de Desempenho ($r = -.38; p < .01$), com a Inteligência Cultural ($r = -.34; p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = -.26; p < .01$); Cognitiva ($r = -.31; p < .01$); Motivacional ($r = -.32; p < .01$); Comportamental ($r = -.22; p < .05$).

A dimensão Abertura à experiência correlaciona-se significativamente e positivamente com a Inteligência Cultural ($r = .55; p < .01$), assim como com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .48; p < .01$); Cognitiva ($r = .51; p < .01$); Motivacional ($r = .37; p < .01$); Comportamental ($r = .48; p < .01$).

Por fim a Percepção de Desempenho tem uma associação significativa e positiva com a Inteligência Cultural ($r = .35; p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .28; p < .01$); Cognitiva ($r = .21; p < .05$); Motivacional ($r = .35; p < .01$); Comportamental ($r = .23; p < .01$).

Seguidamente foi-se estudar estas relações apenas nos participantes Expatriados

Tabela 14-Correlação entre as variáveis em estudo (a amostra contém apenas os treinadores expatriados).

		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4
1. PD_TOTAL	1										
2.1. BFI_EXTR	-,012	1									
2.2. BFI_AMA	,278*	,410**	1								
2.3. BFI_CONSCI	,223	,307*	,411**	1							
2.4. BFI_NEURO	-,428**	-,290*	-,483**	-,489**	1						
2.5. BFI_ABMUDAN	,038	,362**	,257*	,629**	-,366**	1					
3. IC_TOTAL	,272*	,344**	,558**	,390**	-,487**	,502**	1				
3.1. IC_META	,229	,220	,561**	,371**	-,381**	,387**	,857**	1			
3.2. IC_COG	,089	,331**	,460**	,331**	-,387**	,471**	,906**	,758**	1		
3.3. IC_MOTI	,424**	,209	,376**	,169	-,511**	,305*	,699**	,442**	,439**	1	
3.4. IC_COMP	,261*	,351**	,506**	,457**	-,352**	,483**	,851**	,721**	,677**	,504**	1

** . Correlações significativas a .01

* . Correlações significativas a .05

A ser analisada a dimensão extroversão verificou-se que esta correlaciona-se significativamente e positivamente com a Inteligência Cultural ($r = .34$; $p < .01$), assim como com as suas dimensões: Cognitiva ($r = .33$; $p < .01$); Comportamental ($r = .35$; $p < .01$).

Por sua vez a dimensão Amabilidade tem uma associação significativa e positiva com a Perceção de Desempenho ($r = .28$; $p < .01$), com a Inteligência Cultural ($r = .56$; $p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .56$; $p < .01$); Cognitiva ($r = .46$; $p < .01$); Motivacional ($r = .38$; $p < .01$); Comportamental ($r = .51$; $p < .01$).

Já a dimensão Conscienciosidade tem uma associação significativa e positiva com a Inteligência Cultural ($r = .39$; $p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .37$; $p < .01$); Cognitiva ($r = .33$; $p < .01$); Comportamental ($r = .46$; $p < .01$).

A dimensão Neuroticismo tem uma associação significativa e negativa com a Percepção de desempenho ($r = -.43; p < .01$), com a Inteligência Cultural ($r = -.49; p < .01$) e com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = -.38; p < .01$); Cognitiva ($r = -.39; p < .01$); Motivacional ($r = -.51; p < .01$); Comportamental ($r = -.35; p < .05$).

Abertura à Experiência correlaciona-se significativamente e positivamente com a Inteligência Cultural ($r = .50; p < .01$), assim como com as suas dimensões: Metacognitiva ($r = .39; p < .01$); Cognitiva ($r = .47; p < .01$); Motivacional ($r = .31; p < .01$); Comportamental ($r = .48; p < .01$).

Por fim a Percepção de Desempenho tem uma associação significativa e positiva com a Inteligência Cultural ($r = .27; p < .05$) e com as suas dimensões: Motivacional ($r = .42; p < .01$); Comportamental ($r = .26; p < .05$).

Teste de Hipóteses

Após serem verificadas as qualidades métricas das escalas e a correlação entre variáveis foi analisada a primeira hipótese.

H1: Os treinadores portugueses de futebol expatriados possuem níveis mais elevados de inteligência cultural do que os não expatriados.

Tabela 15- Teste t-Student

Variável	t	gl	p	Média Expatriados	Média Não Expatriados
IC Metacognitiva	-1.25	129	.212	5.85	5.65
IC Cognitiva	-1.52	129	.131	4.74	4.41
IC Motivacional	-3.39**	129	.001	6.01	5.45
IC Comportamental	-2.05*	129	.042	5.81	5.49
Inteligência Cultural	-2.41*	129	.017	5.55	5.18

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Analisando a tabela 15, pode-se verificar a proximidade entre os resultados do grupo dos treinadores expatriados e dos não expatriados. É possível observar que as dimensões onde se verificam diferenças significativas são a IC_MOTI ($t(129) = -3.39$; $p = .001$), IC_COMP ($t(129) = -2.05$; $p = .042$) E IC_TOTAL ($t(129) = -2.41$; $p = .007$). Os resultados indicam que os treinadores expatriados têm maiores níveis de inteligência cultural em geral, assim como maior inteligência cultural motivacional e comportamental do que os não expatriados.

H2: Existe uma relação positiva entre os traços de extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência e a inteligência cultural nos treinadores portugueses de futebol.

Com o objetivo de se testar a segunda hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, mas apenas com os treinadores expatriados.

Tabela 16- Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a Inteligência Cultural.

Variável Preditora	Variável Crítério	R ² _a	F	β	T	ρ
Extroversão				,014	,129	,898
Amabilidade	Inteligência Cultural	0.480	11,468**	,405*	3,589*	,001
Conscienciosidade				-,135	-1,045	,300
Abertura à experiência				,403*	3,304*	,002
Neuroticismo				-,206	-1,825	,073

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Obteve-se um $R^2_a = .48$ o que significa que as variáveis predictoras são responsáveis por 48% da variabilidade do variável critério. Também se verificou que o modelo é estatisticamente significativo ($F(5,62) = 11.468$; $p < .001$).

Verificou-se que a amabilidade ($\beta = .405$; $p < .05$) e a abertura à experiência ($\beta = .403$; $p < .05$) tem um impacto positivo na inteligência cultural, o que significa que os treinadores mais amáveis e com maior abertura à experiência são os que têm maiores níveis de Inteligência Cultural.

Tabela 17- Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a dimensão metacognitiva da Inteligência Cultural

Variável Preditora	Variável Critério	R ² _a	F	β	T	ρ
Extroversão				-,103	-,909	,367
Amabilidade				,502**	4,100**	<.001
Conscienciosidade	IC_MetaCognitiva	0.389	7,888**	-,015	-,109	,913
Abertura à experiência				,278*	2,104*	,039
Neuroticismo				-,074	-,608	,546

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Obteve-se um $R^2_a = .389$ o que significa que as variáveis predictoras são responsáveis por 38.9 % da variabilidade do variável critério. Contudo verificou que o modelo é estatisticamente significativo ($F(5,62) = 7.888$; $p < .01$).

Verificou-se que a amabilidade ($\beta = .502$; $p < .01$) e a abertura à experiência ($\beta = .278$; $p < .05$) tem um impacto positivo na inteligência cultural metacognitiva.

Tabela 18- Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a dimensão cognitiva da Inteligência Cultural

Variável Preditora	Variável Critério	R ² _a	F	β	T	ρ
Extroversão				,054	,465	,644
Amabilidade				,327*	2,625*	,011
Conscienciosidade	IC_Cognitiva	0.366	7,147**	-,142	-,996	,323
Abertura à experiência				,408*	3,033*	,004
Neuroticismo				-,133	-1,069	,289

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Obteve-se um $R^2_a = .366$ o que significa que as variáveis preditoras são responsáveis por 36.6 % da variabilidade do variável critério. Contudo verificou que o modelo é estatisticamente significativo ($F(5,62) = 7.147$; $p < .01$).

Verificou-se que a amabilidade ($\beta = .327$; $p < .01$) e a abertura à experiência ($\beta = .408$; $p < .05$) tem um impacto positivo na inteligência cultural cognitiva.

Tabela 14- Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a dimensão motivacional da Inteligência Cultural

Variável Preditora	Variável Critério	R ² _a	F	β	T	ρ
Extroversão				-,020	-,173	,863
Amabilidade				,219	1,732	,088
Conscienciosidade	IC_Motivacional	0.348	6,630**	-,325*	-2,247*	,028
Abertura à experiência				,290*	2,129*	,037
Neuroticismo				-,463*	-3,668*	,001

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Obteve-se um $R^2_a = .348$ o que significa que as variáveis preditoras são responsáveis por 34.8% da variabilidade do variável critério. Contudo verificou que o modelo é estatisticamente significativo ($F(5,62) = 6.630$; $p < .01$).

Verificou-se que a abertura à experiência ($\beta = .290$; $p < .05$) tem um impacto positivo na inteligência cultural motivacional e a dimensão conscienciosidade ($\beta = -.325$; $p < .05$) e neuroticismo ($\beta = -.463$; $p < .05$) têm um impacto negativo na dimensão motivacional da inteligência cultural.

Tabela 15- Resultados da regressão linear múltipla entre as dimensões dos Big Five e a dimensão comportamental da Inteligência Cultural

Variável Preditora	Variável Critério	R^2_a	F	β	T	ρ
Extroversão				,062	,550	,584
Amabilidade	IC			,362**	2,980**	,004
Conscienciosidade	Comportamental	0.398	8,181**	,096	,693	,491
Abertura à experiência				,308*	2,344*	,022
Neuroticismo				,001	,007	,995

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Para testar se as dimensões extroversão, amabilidade, conscienciosidade abertura à experiência e o neuroticismo tinham um impacto positivo na dimensão comportamental foi realizada uma regressão linear múltipla.

Obteve-se um $R^2_a = .398$ o que significa que as variáveis preditoras são responsáveis por 39.8% da variabilidade do variável critério. Também se verificou que o modelo é estatisticamente significativo ($F(5,62) = 8.181$; $p < .001$).

Verificou-se que a amabilidade ($\beta = .362$; $p < .01$) e a abertura à experiência ($\beta = .308$; $p < .05$) tem um impacto positivo na inteligência cultural comportamental.

Deste modo a hipótese 2 foi parcialmente corroborada.

H3.a: *Altos níveis do traço de extroversão e do traço de abertura à experiência têm um impacto positivo na percepção de desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol.*

Com o objetivo de testar a hipótese 3.a foi realizada uma regressão linear múltipla

Tabela 16- Resultados da regressão linear múltipla entre algumas das dimensões dos Big Five e a Percepção de Desempenho

Variável Preditora	Variável Critério	R ² _a	F	β	T	ρ
Extroversão	Percepção de Desempenho	.002	.072	-.030	-.222	.825
Abertura à experiência				.049	.368	.714

Nota. * p < .05; ** p < .01

Obteve-se um R²_a = .002 o que significa que as variáveis predictoras são responsáveis por .2% da variabilidade do variável critério. Contudo verificou que o modelo não é estatisticamente significativo (F (2,65) = .072; p ≥ 05). Logo a hipótese 2.a não corroborada.

H3.b: *Altos níveis do traço de neuroticismo têm um impacto negativo no desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol*

Com o objetivo de testar a hipótese 3.b foi realizada uma regressão linear simples

Tabela 17- Resultados da regressão linear simples entre o neuroticismo e a percepção de desempenho.

Variável Preditora	R ² _a	F	β	p
Neuroticismo	.183	14.781**	-.428**	<.001

Nota. * p < .05; ** p < .01

Após se observar a tabela 17 verificou-se que na regressão linear simples se obteve um valor de $R^2_a = .183$, o que significa que 18.3% da variabilidade total é explicada pelo neuroticismo.

Obteve-se, ainda, o valor de $F(1,66)=14.781$ com $p < .001$, pelo que é possível referir que o modelo representado é significativo e que o Neuroticismo ($\beta = -.428$; $p < .001$) tem um efeito significativo e negativo na percepção de desempenho.

Concluindo assim que a hipótese 2.b foi corroborada.

H4.a: *Níveis elevados de inteligência cultural estão positivamente relacionados à percepção de desempenho dos treinadores portugueses de futebol*

Com o objetivo de testar a hipótese 4.a foi realizada uma regressão linear simples.

Tabela 18- Resultados da regressão linear simples entre a Inteligência Cultural e a percepção de desempenho

Variável Preditora	R^2_a	F	β	p
Inteligência Cultural	.074	5.290*	.272*	.025

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Após se observar a tabela 18 verificou-se que o a regressão linear simples obteve um valor de $R^2_a = .074$, o que significa que 7.4% da variabilidade total é explicada pela inteligência cultural.

Obteve-se, ainda, o valor de $F(1,66)=5.290$ com $p = .025$, pelo que é possível referir que o modelo representado é significativo e que a inteligência cultural ($\beta = .272$; $p < .05$) tem um efeito significativo e positivo na percepção de desempenho.

Logo a hipótese 3 foi corroborada.

H4.b: *Níveis elevados na dimensão motivacional e comportamental estão positivamente relacionados à percepção de desempenho dos treinadores portugueses de futebol*

Com o objetivo de testar a hipótese 4.b foi realizada uma regressão linear múltipla.

Tabela 19-Resultados da regressão linear múltipla entre algumas das dimensões da inteligência cultural e a percepção de desempenho.

Variável Preditória	Variável Critério	R ² _a	F	β	T	ρ
Motivacional	Percepção de Desempenho	.183	7.289	.393	3.024	.004
Comportamental				.063	.489	.627

Obteve-se um R²_a = .183 o que significa que as variáveis preditoras são responsáveis por 18.3% da variabilidade do variável critério. Contudo verificou que o modelo é estatisticamente significativo (F (2,65) = 7.289; p < .001). Apenas a Dimensão motivacional (β = .393; p < .01) tem um impacto significativo na percepção de Desempenho

H5: *O traço de personalidade extroversão esta positivamente correlacionado com a dimensão motivacional e à percepção de desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol*

Com o objetivo de testar a quinta hipótese foi realizada duas regressões lineares simples. Uma para a dimensão motivacional e a extroversão e outra para a extroversão e a percepção de desempenho.

Tabela 20-Resultados da regressão linear simples entre a dimensão motivacional da Inteligência cultural e a extroversão

Variável Preditória	R ² _a	F	β	p
Extroversão	.044	3.023	.209	.087

Ao ser realizada a primeira regressão linear obteve-se um $R^2_a = .044$ o que significa que as variáveis preditoras são responsáveis por 4.4% da variabilidade do variável critério. Também se verificou que o modelo não é estatisticamente significativo ($F(1,66) = 3.023$ $p > .05$).

De seguida foi realizada uma regressão múltipla entre a extroversão e a percepção de desempenho da expatriação.

Tabela 21-Resultados da regressão linear simples entre a extroversão e o a percepção de desempenho.

Variável Preditora	R^2_a	F	β	p
Extroversão	.000	.009	-.012	.924

Obteve-se um $R^2_a = .000$ o que significa que as variáveis preditoras são responsáveis por 0% da variabilidade do variável critério. Também se verificou que o modelo não é estatisticamente significativo ($F(2,66) = .009$; $p > .05$). Logo conclui-se que a hipótese H4 não foi corroborada.

Uma vez que esta investigação contempla ainda uma abordagem exploratória, dado que tem como finalidade a formação de conceitos e ideias capazes de tornar os problemas mais específicos visto que o tema escolhido é pouco explorado, deste modo a fim de testar a primeira questão de investigação realizou-se um teste não-paramétrico

Q1: Será que existem diferenças na inteligência cultural, percepção de desempenho e personalidade entre os expatriados com formação superior e os sem formação superior?

A fim de testar a primeira questão de investigação realizaram-se vários testes t-student para amostras independentes depois de verificados os pressupostos de normalidade e homogeneidade de variâncias.

Tabela 22- Resultado dos testes t-student para amostras independentes com as dimensões do Big Five, da Inteligência Cultural e a Percepção de Desempenho para as habilitações académicas

	t	gl	p
PD_Total	1.59		.116
BFI_EXTRO	-.85		.339
BFI_AMA	.19		.851
BFI_CONSCI	-.62		.538
BFI_NEURO	1.18		.243
BFI_ABEXPER	-.05	66	.961
IC_META	.33		.741
IC_COG	.26		.795
IC_MOTI	-.65		.515
IC_COMPO	-.46		.647

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Analisando a tabela 22, é possível observar que não existem diferenças significativas em nenhuma das dimensões, PD_TOTAL ($t(66) = 1.59$; $p > .05$), BFI_EXTRO ($t(66) = -.85$; $p > .05$), BFI_AMA ($t(66) = .19$; $p > .05$), BFI_CONSCI ($t(66) = -.62$; $p > .05$), BFI_NEURO ($t(66) = 1.18$; $p > .05$), BFI_ABEXPE ($t(66) = -.05$; $p > .05$), IC_META ($t(66) = .33$; $p > .05$), IC_COG ($t(66) = .26$; $p > .05$), IC_MOTI ($t(66) = -.65$; $p > .05$), IC_COMP ($t(66) = -.46$; $p > .05$). Os resultados indicam que não existem diferenças entre os expatriados com formação superior e os sem formação superior nas variáveis em estudo.

Q2: Será que existem diferenças na inteligência cultural, percepção de desempenho e personalidade entre os expatriados que estiveram no Médio Oriente, China, África, resto do mundo e os expatriados com várias experiências?

Uma vez que não foi verificada os pressupostos da normalidade uma vez que os grupos são compostos por menos de 30 participantes utilizou-se o teste Kruska-Wallis

Tabela 23- Resultado do teste Kruskal-Wallis e as dimensões do Big Five, da Inteligência Cultural e a Percepção de Desempenho para os países de expatriação

	H	df	p
PD_Total	3.040	4	.551
BFI_EXTRO	3.390	4	.495
BFI_AMA	3.218	4	.522
BFI_CONSCI	1.848	4	.764
BFI_NEURO	4.231	4	.376
BFI_ABMUDAN	2.689	4	.611
IC_META	2.733	4	.603
IC_COG	7.315	4	.120
IC_MOTI	2.783	4	.595
IC_COMPO	3.703	4	.448

Para verificar se existiam diferenças entre os países de expatriação e as dimensões dos Big five, da inteligência cultural e a percepção de desempenho, realizou-se um teste não paramétrico Kruskal-Wallis. Verificou-se que não existiam diferenças estatisticamente significativas PD_TOTAL ($X^2(1)=3.040$; $\rho > .05$); BFI_EXTRO ($X^2(1)=3.390$; $\rho > .05$); BFI_AMA ($X^2(1)=3.218$; $\rho > .05$); BFI_CONSCI ($X^2(1)=1.848$; $\rho > .05$); BFI_NEURO ($X^2(1)=4.231$; $\rho > .05$); BFI_ABMUDAN ($X^2(1)=2.689$; $\rho > .05$); IC_META ($X^2(1)=2.733$; $\rho > .05$); IC_COG ($X^2(1)=7.315$; $\rho > .05$); IC_MOTI ($X^2(1)=2.783$; $\rho > .05$); IC_COMPO ($X^2(1)=3.703$; $\rho > .05$).

Q3: Será que existem diferenças na inteligência cultural, percepção de desempenho e personalidade entre os treinadores com mais ou menos anos de formação profissional?

Tabela 24-Correlação entre as variáveis em estudo e a antiguidade na função

	Antiguidade na função	
Percepção de Desempenho	<i>r</i>	-,199
	<i>p</i>	,110
Extroversão	<i>r</i>	,003
	<i>p</i>	,982
Amabilidade	<i>r</i>	-,088
	<i>p</i>	,480
Conscienciosidade	<i>r</i>	-,008
	<i>p</i>	,952
Neuroticismo	<i>r</i>	,061
	<i>p</i>	,627
Abertura à Experiência	<i>r</i>	,021
	<i>p</i>	,864
Metacognitiva	<i>r</i>	,047
	<i>p</i>	,706
Cognitiva	<i>r</i>	,036
	<i>p</i>	,777
Motivacional	<i>r</i>	-,213
	<i>p</i>	,086
Comportamental	<i>r</i>	-,035
	<i>p</i>	,779
	N	66

Para se estudar a força e a direção da associação entre as variáveis recorreu-se ao estudo das correlações de *Pearson*.

Deste modo foi possível verificar que a Percepção de Desempenho ($r = -.199$; $p > .05$); a Extroversão ($r = .003$; $p > .05$); a Amabilidade ($r = -.088$; $p > .05$); a Conscienciosidade ($r = -.008$; $p > .05$); a Abertura à Experiência ($r = .021$; $p > .05$); a Dimensão Metacognitiva ($r = .047$; $p > .05$); a Dimensão Cognitiva ($r = .036$; $p > .05$); a Dimensão Motivacional ($r = -.213$; $p > .05$) e a Dimensão Comportamental ($r = -.035$; $p > .05$) ou seja nenhuma das variáveis em estudo se correlaciona com a antiguidade na função.

DISCUSSÃO

A inteligência cultural e da personalidade no desempenho da expatriação tem sido cada vez mais estudado nas organizações, devido a existir a necessidade de deslocar colaboradores para outras subsidiárias de modo a que estes levem consigo o conhecimento da organização mãe para a organização subsidiária ou para o preenchimento de uma posição numa subsidiária noutro país (Dickman & Doherty, 2008). Porém não é só em contexto organizacional que este tipo de situação acontece, cada vez mais em contexto desportivo existe a necessidade dos treinadores se deslocarem para outros países em busca de desenvolvimento de carreira, contudo a literatura não se foca tanto neste. Deste modo surge o presente estudo que tem como objetivo colmatar essa lacuna, investigando a relação entre a personalidade, a inteligência cultural e a perceção de desempenho nos treinadores portugueses expatriados.

Analisando os resultados verificou-se que a primeira hipótese foi corroborada, ou seja, os treinadores de futebol portugueses expatriados possuem níveis mais elevados de inteligência cultural do que os não expatriados. É relevante afirmar que essas diferenças foram encontradas na inteligência cultural total (todas as dimensões), na inteligência cultural motivacional e na inteligência cultural comportamental.

Tanto a dimensão motivacional como a comportamental são duas dimensões preditoras do ajustamento em ambientes culturalmente diferentes, uma vez que a primeira facilita a gestão de stress, capacita o indivíduo a ultrapassar obstáculos provenientes da interação com culturas diferentes o que resulta de um aumento da sua confiança e a segunda está associada a utilização de comportamentos verbais e não verbais adequados durante a interação cultural (Sousa et al., 2015), um indivíduo que se encontre a viver fora do seu país de origem ficará mais exposto a uma maior diversidade cultural o que provoca a que este tenha muitas vezes de ultrapassar obstáculos como por exemplo a interação com os nativos o que promove um aumento da sua confiança, resultando assim numa melhor adaptação ao país em que se encontra inserido

Contudo no presente estudo não foram encontradas diferenças entre expatriados e não-expatriados nas dimensões cognitiva e metacognitiva. Resultados como este poderão estar associados ao fato de mesmo não estando expatriado, o indivíduo através da experiência ou até mesmo da sua educação ter conhecimento cultural das normas, comportamentos, crenças e valores de culturas diferentes (dimensão cognitiva), possuindo mais consciência e sensibilidade cultural durante as interações (dimensão metacognitiva) o que resulta num pensamento ativo sobre as pessoas e situações culturalmente diferentes (Sousa et al., 2015).

A inteligência cultural total também apresenta diferenças entre expatriados e não expatriados, isso porque este conceito refere-se a capacidade de adaptação e ajustamento face a multiculturalidade (Sousa et al., 2015). Assim, devido à expatriação o indivíduo fica mais exposto a uma cultura diferente da sua o que lhe permite ter contacto diário mesmo que por um período limitado de tempo com os nativos e seus hábitos, crenças, valores e normas, facilitando assim a sua adaptação cultural (Sousa et al., 2015; Chen & Isa, 2003). Este tipo de situações pode ser visto como uma vantagem para o treinador desenvolver a sua inteligência cultural, apresentando assim maiores níveis do que um não expatriado

De acordo com os resultados obtidos na segunda hipótese do estudo, esta foi parcialmente corroborada, ou seja, existe uma relação positiva entre a inteligência cultural (total e dimensões metacognitiva, cognitiva e comportamental) e os Big Five (dimensões amabilidade e abertura à experiência). Analisando em detalhe a relação positiva entre a inteligência cultural (total e dimensões metacognitiva, cognitiva e comportamental) e o traço amabilidade verifica-se que pessoas com altos níveis de amabilidade são geralmente amigáveis, flexíveis, amáveis, prestativas, calorosas e generosas (Barrick & Mount, 1991), o que leva a que os nativos se sintam mais à vontade para partilhem informações com o expatriado, o que facilita o seu conhecimento das crenças, valores e normas socialmente aceites numa dada cultura (dimensão cognitiva) permitindo-lhes assim ter uma maior sensibilidade durante a interação com culturas diferentes (dimensão metacognitiva) (Sousa et al., 2015), apresentando desse modo uma maior flexibilidade no seu comportamento verbal e não verbal (dimensão comportamental) (Ang et al., 2008). No caso concreto do treinador português o fato deste por exemplo parar o treino em países árabes porque é hora de rezar demonstra a sua flexibilidade e compreensão com este tipo de situações fazendo com que os nativos se sintam à vontade para partilharem informações.

Já a relação positiva entre a inteligência cultural (total e dimensões metacognitiva, cognitiva, motivacional e comportamental) e a abertura à experiência, esta vai de encontro aos resultados obtidos por Ang e colaboradores (2006), onde é postulado que estes constructos estão relacionados, uma vez que indivíduos com altos níveis de abertura à experiência são criativos, curiosos e apreciam novas ideias o que promove a que estes tenham uma maior tendência para analisar e questionar as normas culturais dos outros antes e durante a interação (dimensão metacognitiva), avaliem as semelhanças com indivíduos de uma cultura diferente da sua (dimensão cognitiva), consigam adaptar o seu comportamento verbal e não verbal face às novas situações culturalmente diferentes (dimensão motivacional) e estejam mais predispostos a aprender e a procurar situações que os desafiem (dimensão motivacional) (Ang et al., 2006).

Continuando a analisar a segunda hipótese verificou-se uma relação negativa entre a dimensão motivacional e o neuroticismo. Esta relação negativa pode estar associada a pessoas com altos níveis de neuroticismo serem preocupadas, nervosas, ansiosas e inseguras, (Coelho, 2010) o que provoca a que tenham receio de direcionar a sua atenção e energia para as interações sociais (Sousa et al., 2015). Porém não é só com o neuroticismo que a dimensão motivacional estabelece uma relação negativa, o mesmo acontece com o traço conscienciosidade. Estes resultados podem ser explicados devido a indivíduos conscienciosos se sentirem frustrados com tantas regras no novo ambiente em que se encontram inseridos, não estando dispostos para interagir com os nativos e focando-se apenas nas tarefas (Huang, Chi & Lawler, 2005; Wolf & Kim, 2012). Analisando estas duas dimensões dos Big Five percebemos que tanto um treinador com níveis elevados de neuroticismo ou um treinador com níveis elevados de conscienciosidade terão maior tendência para se isolarem, ou seja, não interagirem com os nativos o que o que traz um impacto negativo no seu ajustamento visto que essas interações sociais ajudam o expatriado a compreender melhor o novo país em que se encontra inserido.

Já a dimensão extroversão não possui uma relação positiva com a inteligência cultural nem com nenhuma das suas dimensões, o que vai contra a literatura (Ang et al., 2006) sobre o tema, no entanto esses resultados podem ser explicados pelo fato de pessoas extrovertidas serem bastantes firmes e ativas nas suas opiniões o que pode levar a que haja um choque cultural quando confrontadas com culturas que valorizam comportamentos mais conversadores e introvertidos, como é o caso de algumas culturas asiáticas (Depaula, Azzollini, Cosentino, & Castillo, 2016; Ward & Chang, 1997). Analisando em detalhe a amostra verifica-se que pelo menos 35 dos 68 treinadores expatriados tiveram num país asiático o que pode ser uma explicação para este resultado

No que se refere à hipótese 3.a esta não foi corroborada. Ao contrário da literatura (e.g. Armes & Ward, 1989; Huang, Chi & Lawler, 2005; Lepine & Van Dyne, 2001; Awais Bhatti, Mohamed Battour, Rageh Ismail, & Pandiyan Sundram, 2014 Ramalu et al., 2011; Migliore, 2011; Arthur & Bennett, 1995; Wolff & Kim, 2012) as dimensões extroversão e abertura à experiência não estão positivamente correlacionadas com a percepção de desempenho resultados como este podem estar associados a pessoas extrovertidas serem assertivas o que poderá impedir o ajuste dos treinadores expatriados numa cultura onde o coletivismo é um valor dominante, deste modo ao perceberem que não se encontram ajustados o seu desempenho poderá ser posto em causa visto que o ajuste é um fator de extrema importância para o sucesso nas missões internacionais (Armes & Ward, 1989; Araujo & Nunes, 2012). Já no que se refere ao traço abertura à experiência esta

dimensão contrariamente ao que diz a literatura (Huang, Chi & Lawler, 2005) não se encontra positivamente correlacionado com a percepção de desempenho, contudo este resultado pode ser devido a níveis elevado de abertura à experiência corresponderem a indivíduos criativos, autônomos, curioso e que buscam sempre novos desafios quando os antigos já estão cumpridos (Judge & Zapata, 2015), dessa forma treinadores que apresentem níveis elevados desse traço podem se sentir desmotivados quando sentem que não existem mais desafios durante a expatriação, o que poderá resultar na intenção de saída do clube antes de terminar a missão.

De acordo com os resultados obtidos na hipótese 3.b, esta foi corroborada o que vai a favor da literatura (Huang, Chi & Lawler, 2005; Barrick & Mount, 1991; Ones & Viswesaran, 1999; Bhatti, Battour, Ismail, & Sundram, 2014) pois tal como já referido o neuroticismo está associado ao controlo emocional e estabilidade, desse modo quando um indivíduo possui altos níveis desse traço é ansioso, inseguro e preocupado o que inibe mais do que facilita a realização das tarefas de trabalho. No caso concreto dos treinadores, quando estes possuem altos níveis desse traço tendem a ter dificuldade em comunicar com os outros, o que faz com que tenha mais tendência para ficarem calados dificultando assim não só as relações no ambiente de trabalho mas também no ambiente social pois os nativos não sentem confiança para partilhar informações o que promove o isolamento do treinador dificultando a sua adaptação e consequentemente o seu desempenho (Barrick & Mount, 1991).

Já a hipótese 4.a foi igualmente corroborada, assim níveis elevados de inteligência cultural estão positivamente relacionados à percepção de desempenho da expatriação dos treinadores portugueses de futebol. Resultados como este vão de encontro ao estudo de McEvoy e Buller (2013), uma vez que ao viver num país que não o seu de origem, o expatriado necessita de se adaptar à cultura local para ter um bom desempenho (Lee & Sukoco, 2010; Shaffer & Harrison 1998; Caligiuri 2000). Para que essa adaptação ocorra da melhor forma é necessário que este possua a capacidade e competência que lhe permite interpretar comportamentos e situações que são universais a toda a humanidade, mas também comportamentos que são específicos de uma determinada cultura (inteligência cultural) (Dyne, Ang, & Livermore, 2010). Assim caso o treinador tenha a inteligência cultural desenvolvida estará aberto a novas oportunidades, perceberá uma cultura diferente como uma oportunidade de se envolver num novo ambiente e terá a competência de conseguir minimizar a ansiedade e incerteza de estar num ambiente culturalmente diferente o que resultará de poder despender mais tempo nas interações sociais com os nativos do país de acolhimento trazendo consequências positivas para o seu desempenho, pois durante essas interações os nativos poderão partilhar informação que poderá ajudar o treinador a

se adaptar melhor ao novo contexto em que se encontra inserido (Sambasivan, Sadoughi, & Esmaeilzadeh, 2003).

Em relação os resultados obtidos na hipótese 4.b, esta foi parcialmente corroborada, ou seja, só a dimensão motivacional tem um impacto positivo na percepção de desempenho. Resultados como este podem ser explicados tal como já referido pelo fato de treinadores portugueses expatriados com níveis elevados na dimensão motivacional direcionarem a sua energia para aprenderem e funcionarem de forma mais correta num ambiente culturalmente diferente do seu o que lhes fornece ferramentas para gerirem melhor o stress provocado pelas interações culturais (Ang et al., 2007). Já a dimensão comportamental não tem um impacto positivo na percepção de desempenho do treinador português expatriado o que vai contra a literatura (eg. Ang et al., 2007; Mendenhall & Oddou, 1985), no entanto este resultado pode ser devido a pessoas com altos níveis na dimensões comportamental serem capazes de exprimir comportamentos verbais e não verbais adequados durante a interação social (Ang et al., 2007), contudo durante a interação com um japonês por exemplo, o treinador ter de ajustar o seu tom de voz e se sentir desconfortável com a formalidade dessa interação, o que pode levar a que este evite as interações sociais não obtendo informações sobre o que é aceitável ou não na nova cultura em que se encontra inserido (Andreason, 2003) o que poderá ter consequências negativas no seu ajustamento e posteriormente no seu desempenho durante a expatriação.

Tendo em conta os resultados obtidos na hipótese 5, esta não foi corroborada, o que vai contra a literatura (eg. Ang et al., 2006). Porém estes resultados podem ser justificados devido a pessoas extrovertidas serem bastante faladoras, (Huang, Chi & Lawler, 2005), o que em certas culturas pode ser considerado algo negativo, assim os treinadores apesar de direcionarem a sua atenção e energia (Dyne et al., 2008) para se relacionarem com pessoas de uma cultura diferente essa interação pode não ocorrer devido aos nativos não sentirem confiança para partilharem informação (LePine & Van Dyne, 2001). Já a relação entre o traço extroversão e a percepção de desempenho também não foi verificada, resultados como este poderão estar associados a treinadores com níveis elevados do traço extroversão serem pessoas ativas e com uma opinião forte o que poderá fazer com que estes tenham dificuldades de adaptação numa cultura coletivista (Huang, Chi & Lawler, 2005). Outro das razões para estes dois constructos não estarem relacionados poderá ser devido a pessoas extrovertidas não saberem seleccionar o momento mais oportuno para terem o comportamento expressivo adequado o que numa cultura conversadora poderá ser mal visto, levando a que os nativos não se sintam à vontade para interagir com o

expatriado o que poderá levar à percepção de pouco ajustamento por parte deste (Ward & Chang, 1997)

Por fim no que se refere às questões de investigação, estas surgiram no âmbito da formação de treinadores, onde o investigador principal verificou que seriam pertinentes dar resposta a algumas questões que foram levantadas.

Analisando a primeira questão de investigação verificou-se que não existem diferenças entre os treinadores com formação superior e os sem formação superior nas variáveis em estudo. Tendo em conta que a variável inteligência cultural, se refere à capacidade do indivíduo de agir e comportar-se de forma adequada num ambiente cultural (Liverore, 20015), para que esta se desenvolva é necessário que este leia bastante, observe, amplie os seus horizontes culinários, viaje e interaja com os indivíduos de uma cultura diferente (Livermore, 2015), ou seja, o fato deste possuir ou não formação superior em nada afeta a sua inteligência cultural. Outra variável na qual a formação superior não tem impacto é na percepção de desempenho pois se o treinador tiver consciência do seu trabalho o fato de possuir um diploma em nada fará com que tenha um melhor desempenho. Por fim a última variável na qual a formação superior não tem impacto é na personalidade pois esta atinge a sua maturidade em jovens adultos o que significa que independentemente ou não do treinado ir para um curso superior este não afetará a personalidade porque esta já se encontra formada.

Já no que se refere à segunda questão de investigação verificou-se que não existem diferenças entre os treinadores que estiveram *no* médio oriente, China, África, resto do mundo e os expatriados com várias experiências nas variáveis em estudo. Este resultado pode ser explicado devido aos treinadores que responderam ao questionário do presente estudo terem todos mais de 30 anos o que significa que a sua personalidade já se encontra estável (Lima & Simões, 2000) nesse sentido sua experiência de expatriação em um ou mais países em nada irá afetar a sua personalidade. Outra variável na qual os países de expatriação não têm impacto é na inteligência cultural, uma vez que esta variável se refere à capacidade e competência do indivíduo não só para interpretar do indivíduo de agir e comportar-se de forma adequada ao novo ambiente cultural comportamentos e situações que são universais a toda a humanidade mas também comportamentos que são específicos de uma determinada cultura (Dyne, Ang, & Livermore, 2010), ou seja, a inteligência cultural não está associada uma cultura específica, desse modo o país em que o treinador se encontra expatriado não terá impacto nessa variável. A última variável na qual os país de expatriação não têm impacto é na percepção de desempenho, isso porque independentemente do país de expatriação são variáveis como o domínio da língua, o apoio social

e a formação cultural que têm mais impacto percepção de desempenho ((Mendenhall & Oddou, 1985; Andreason, 2003; Black & Gregersen, 1991).

Por fim ao analisar a terceira questão de investigação constatou-se que não existem diferenças entre os treinadores com mais ou menos anos de formação profissional nas variáveis em estudo. Tendo em conta a variável personalidade, e sabendo que esta amadurece em jovens adulto e torna-se estável aos 30 anos (Lima & Simões, 2000), em nada o tempo de formação irá afetar esta variável, uma vez que na presente amostra a média de idade é 39.77 e a média dos anos de formação é de 12.03, um indivíduo que tenha começado a sua carreira à 12 anos com 27 anos não é muito diferente em termos de personalidade daquilo que é hoje. Já a inteligência cultural também é outra variável na qual os anos de formação não têm impacto isto porque uma pessoa com mais anos de formação pode não ter uma inteligência cultural mais desenvolvida do que uma com menos anos de formação, isso porque cada vez mais se vive num mundo globalizado, onde conviver com pessoas de várias culturas diferentes é algo comum, deste modo esta interação promove que não seja necessário ter mais anos de formação para ter uma inteligência cultural desenvolvida.. Por fim os anos de formação também não têm impacto na percepção de desempenho, este resultado pode ser explicado uma vez que um indivíduo com menos anos de formação pode ter melhor percepção de desempenho devido a receber melhor o feedback que lhe é dado do que um indivíduo com mais anos.

Limitações e estudos futuros

Como qualquer trabalho de investigação, o presente estudo apresenta algumas limitações. Desde logo a extensão do questionário, o que pode ter levado a que os participantes sentissem algum cansaço e respondessem às questões de forma aleatória.

O número dos participantes também pode ser considerado uma limitação pois a amostra é composta por 131 participantes, seria desejável que a amostra fosse superior deste modo os resultados seriam mais fidedignos e fiáveis.

Uma outra limitação do estudo é não saber concretamente quantos são os treinadores expatriados, o que dificulta a generalização destes resultados para a população de treinadores portugueses expatriados.

No que diz respeito a estudos futuros seriam pertinente replicar o estudo numa cultura próxima da portuguesa como a cultura espanhola e verificar se existe o mesmo efeito. Posteriormente também seria relevante replicar o estudo numa cultura mais distante como por exemplo numa cultura mais nórdica.

Dado que este estudo conta com a percepção dos expatriados face aos seus desempenho, inteligência cultural e personalidade seria pertinente um estudo com uma avaliação a 360°, onde os jogadores e os dirigentes avaliassem essas mesmas variáveis psicológicas nos treinadores, desse modo seriam recolhidos dados muito mais fidedignos.

Uma vez que os dados recolhidos não foram todos utilizados para o presente estudo seria relevante e uma vez que se encontra inserido na linha de investigação do orientador realizar um estudo qualitativo com os motivos de sucesso e insucesso dos expatriados.

Seria interessante estudar de que modo o tempo prévio no país de expatriação tem influência na percepção de desempenho do expatriado, isso porque experiências internacionais anteriores fornecem ao indivíduo a capacidade de conseguir prever o que envolve uma expatriação o que aumenta a probabilidade de expectativas realistas, facilita o ajuste e reduz as incertezas (Black, Gregersen & Mendenhall, 1992)

Por fim seriam pertinente verificar de que forma os motivos de expatriação poderão estar relacionados com o resultado percecionado da missão pelos expatriados, isso porque segundo o estudo de Pinto, Cabral-Cardoso e Werther (2012) muitas vezes as organizações persuadem os trabalhadores a expatriarem mesmo quando estes não se encontram dispostos, o que origina implicações negativas em termos das sua percepção de adaptação, satisfação geral com a tarefa e intenções de saída.

Implicações Práticas

Os resultados obtidos deste estudo trazem algumas mudanças no modo como a personalidade e a inteligência cultural são vistas, uma vez que estas influenciam a percepção de desempenho por parte do treinador português expatriado.

Deste modo dado que a abertura à experiência tem um grande impacto na missão de expatriação seria benéfico para os treinadores existir a consciencialização através das associações de futebol de modo a que estas realizem formações com o objetivo de aumentar os níveis de abertura à experiência dos treinadores.

Durante o preenchimento do questionário a tomada de consciência por parte de alguns treinadores do porquê da missão não ter corrido tão bem poderá ter impacto em futuras missões desses treinadores uma vez que poderá levar a que estes não cometam os mesmos erros.

Por fim, e tendo em conta que a inteligência cultural tem impacto na percepção de desempenho seria desejável que esse constructo fosse desenvolvido e potenciado nos treinadores de futebol portugueses. Deste modo, seria importante no curso de formação de

treinadores existir um momento na formação específica de psicologia onde o tema abordado seria a inteligência cultural.

REFERÊNCIAS

- Andreason, A. W. (2003). Expatriate adjustment to foreign assignments. *International Journal of Commerce & Management*; 13, 42 – 60.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of Cultural Intelligence Theory, Measurement, and Applications*. Routledge.
- Araujo, B. F. V. B., & Nunes, I. M. (2012). Inteligência Cultural, Adaptação Transcultural e Desempenho de Expatriados: um estudo por meio de Equações Estruturais. *Xxxvi Encontro Do Anpad*, 1–16.
- Armes, K., & Ward, C. (1989). Cross-cultural transitions and sojourner adjustment in singapore. *Journal of Social Psychology*, 129(2), 273–275. <https://doi.org/10.1080/00224545.1989.9711728>.
- Arthur, W., & Bennett, W. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*.
- Avril, A. B., & Magnini, V. P. (2007). A holistic approach to expatriate success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 53–64. <https://doi.org/10.1108/09596110710724161>.
- Awais Bhatti, M., Mohamed Battour, M., Rageh Ismail, A., & Pandiyan Sundram, V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33, 73–96. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2013-0001>.
- Baptista, N. J. M. (2008). *Teorias da personalidade*. ISMAI. Portugal.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>.

- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J. (2008). Active learning: Effects of core training design elements on self-regulatory processes, learning, and adaptability. *Journal of Applied Psychology*, 93, 296–31.
- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.729>.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. 1991. When Yankee comes Home: Factors Related to Expatriate and Spouse Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22 (4): 671-694.
- Borges, M., Rosado, A., de Oliveira, R., & Freitas, F. (2015). Coaches' migration: a qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences. *Leisure Studies*, 34(5), 588–602. <https://doi.org/10.1080/02614367.2014.939988>.
- Bowe, H. J., & Martin, K. (2007). *Communication Across Cultures: Mutual Understanding in a Global World*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brandão, M. R. F., Magnani, A., Tega, E., & Medina, J. P. (2013). Além da cultura nacional: o expatriado no futebol. *Revista Brasileira de Ciência E Movimento*, 21(2), 177–182.
- Brewster, C., Sparrow & Vernon, G. (2007). *International Human resource management*. London: CIPD.
- Buss, A. H., & Plomin, R. (1984). *TEMPERAMENT Early Developing Personality Traits*. (N. E. A. Hillsdale, Ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Caligiuri, P. M. (2000). The five personality characteristics as predictors of expatriates' desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53, 67-88.
- Caligiuri, P.M., & Tarique, I. (2009). Predicting effectiveness in global leadership activities. *Journal of World Business*, 44(3), 336–346. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.11.005>.
- Caligiuri, P., & Tarique, I. (2012). Dynamic cross-cultural competencies and global leadership effectiveness. *Journal of World Business*, 47(4), 612–622. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.014>.

- Camara, P. B. (2008), *Gestão de Pessoas em Contexto Internacional*. Lisboa: Dom Quixote.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). *Perspectives on Personality*.
- Cesário, F. (2014). Gestão de Recursos Humanos em contexto de Expatriação (pp. 1–25).
- Chaves, J. (1992). *A compreensão da pessoa: psicologia da personalidade*. Editora Agora.
- Chen, L., & Isa, M. (2003). Intercultural communication and cultural learning: The experience of Japanese visiting students in the U.S. *Howard Journal of Communication*, 14(2), 75–96. doi:10.1080/10646170304269
- Cloninger, C.R; Svrakic, D.M; Przybeck, T. (1993). A Psychobiological Model of Temperament and Character. *Archives of General Psychiatry*, 50, 975–990.
- Coelho, A. M. da C. (2010). *O Big-Five Inventory e Portugal: Contribuições para a sua adaptação na população portuguesa*. ISPA.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Depaula, P. D., Azzollini, S. C., Cosentino, A. C., & Castillo, S. (2013). Analysis of the Big Five Model of Personality As a Predictor of Cultural Intelligence. *PSIENCIA Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. <https://doi.org/10.5872/psiencia/5.1.24>.
- Devin, H. F. (2017). Investigating the Relationship Between Big Five Personality Traits and Cultural Intelligence on Football Coaches. *DeGruyter Open*, 15-. <https://doi.org/10.1515/hssr>.
- Dickmann, M., & Doherty, N. (2008). Exploring the career capital impact of international assignments within distinct organizational contexts. *British Journal of Management*, 19(2), 145–161. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00539.x>
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. In *Annual review of psychology* (Vol. 41, pp. 417–440).
- Dowling, P. & Welch, D. (2004). *International human resource management: managing people in a multinational context*. London: Thomson.
- Earley, P. C. (2002). Redefining interactions across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence. *Research in Organizational Behavior*, 24, 271–299. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(02\)24008-3](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(02)24008-3).

- Earley, P. C. & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, Calif: Stanford University Press.
- Earley, P.C., Ang, S., and Tan, J.S. (2006), CQ: *Developing Cultural Intelligence at Work*, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Endsley, M. R. (1995). Toward a theory of situation awareness in dynamic systems. *Human Factors*, 37, 32–64.
- Faggiani, F. T., Strey, A., Fulginiti, D., Lindern, D., Aiquel, P. F., & Sartori, C. (2016). O Fenômeno do Expatriado no Contexto Esportivo. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 36(3), 738–747. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001832016>.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329–344. <https://doi.org/10.1037/h0057198>.
- Flavell, J. H. (Stanford U. (1979). Metacognition and Cognitive Monitoring A New Area of Cognitive — Developmental Inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906–911. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.34.10.906>
- Gabel, R. S., Dolan, S. L. e Cerdin, J. L. (2005), Emotional Intelligence as Predictor of Cultural Adjustment for Success in Global Assignments, *Career Development International*, 10 (5), 375 – 418.
- Gray, J. A. (1970). The psychophysiological basis of introversion-extraversion. *Behaviour Research and Therapy*, 8(3), 249–266. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(70\)90069-0](https://doi.org/10.1016/0005-7967(70)90069-0)
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. (2003). *A very brief measure of the Big-Five Personality domains*. *Journal of research in Personality*, 37, 504-528.
- Hansenne, M. (2003). *Psicologia da Personalidade*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Harzing, A., & Christensen, C. (2004). Expatriate failure: time to abandon the concept? *Career Development International*, 9(7), 616–626. 10.1108/13620430410570329.
- Harzing, A. K. (2006). The International Journal of The persistent myth of high expatriate
- Hemmasi, M., Downes, M., & Varner, I. I. (2010). An empirically-derived multidimensional measure of expatriate success: Reconciling the discord. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 982–998. <https://doi.org/10.1080/09585191003783447>.

- Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A Socioanalytic Perspective on Job Performance. *Human Performance*, 11(2–3), 129–144. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668028>.
- Holopainen J, Björkman I (2005). The personal characteristics of the successful expatriate: A critical review of the literature and an empirical investigation. *Pers. Rev.* 34, 37 - 50. <https://doi.org/10.1108/00483480510578476>.
- Huang, T. J., Chi, S. C., & Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1656–1670. <https://doi.org/10.1080/09585190500239325>.
- Huff, K. C., Song, P., & Gresch, E. B. (2013). Cultural intelligence, personality, and cross-cultural adjustment: A study of expatriates in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.08.005>
- Imai, L., & Gelfand, M. J. (2010). The culturally intelligent negotiator: The impact of cultural intelligence (CQ) on negotiation sequences and outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112(2), 83–98. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.02.001>.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(510), 102–138. <https://doi.org/citeulike-article-id:3488537>
- Knapp, M., & Hall, J. (2010). *Nonverbal Communication in Human Interaction* (7th edn). Boston, MA: Wadsworth.
- Kim, K., & Slocum, J. W. (2008). Individual differences and expatriate assignment effectiveness: The case of U.S.-based Korean expatriates. *Journal of World Business*, 43(1), 109–126. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.10.005>.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. a. (2001). Sources of Support and Expatriate Performance: the Mediating Role of Expatriate Adjustment. *Personnel Psychology*, 54(1), 71–99. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00086.x>.
- Lang, A. B. da S. G. (2015). *Imigração e Identidade: Portugueses em São Paulo*.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326–336. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.2.326>.

- Lima, M. P. de. (1997). *NEO-PI-R Contextos teóricos e psicométricos “OCEAN” ou “iceberg”?* ISPA.
- Livermore, D. (2015). *Vantagens da Inteligência Cultural Para Vencer os Desafios de Um Mundo Globalizado* (1ªed). Rio de Janeiro: Best Business.
- Livermore, D. (2009). *More Advance Praise for Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success.*
- Maslow, A. H. (2012). *Toward a Psychology of Being.*
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1992). Discriminant Validity of NEO-PI-R Facet Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52(1), 229–237. <https://doi.org/10.1177/001316449205200128>.
- McEvoy, G. M. & Buller, P. F. (2013). Research for Practice: The Management of Expatriates. *Thunderbird International Business Review*. Vol.55, No.2, pp. 213-226.
- Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985). The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review. *The Academy of Management Review*, 10(1), 39. <https://doi.org/10.2307/258210>.
- Migliore, L. A. (2011). Relation between big five personality traits and Hofstede’s cultural dimensions. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(1), 38–54. <https://doi.org/10.1108/13527601111104287>.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1999). Relative importance of personality dimensions for expatriate selection: A policy capturing study. *Human Performance*, 12(3–4), 275–294. <https://doi.org/10.1080/08959289909539872>
- Passos, M. F., & Jacob, A. L. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: revisão de literatura. *Peritia*, 21(January 2014), 13–21.
- Pereira, N. A. F., Pimentel, R., & Kato, H. T. (2005). Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(4), 53–71. <https://doi.org/10.1590/S1415-6552005000400004>
- Ramalu, S., Wei, C. C., & Che Rose, R. (2011). The Effects of Cultural Intelligence on

- Cross-Cultural Adjustment and Job Performance amongst Expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(9), 59–72.
- Ramirez, A. R. (2010). Impact of Cultural Intelligence Level on Conflict Resolution Ability: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*, pp. 42-56.
- Rego, A. & M. P. Cunha (2009). Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos. 1ª Edição, Lisboa: RH Editora.
- Tung, R. L. (1981). Chinese in of Motivation Industrial Enterprises. In *Management* (Vol.6, pp. 481–489).
- Richards, D. (1996). Strangers in a strangle land: expatriate paranoia and the dynamics of exclusion. *The International Journal of Human Resource Management*, 7(2), 553–571. <https://doi.org/10.1080/09585199600000143>.
- Shaffer, M. A., Gregersen, H., Ferzandi, L. A., Harrison, D. A., & Black, J. S. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 109–125. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.109>.
- Sousa, C., Gonçalves, G., Reis, M., & Santos, J. V. dos. (2015). Evidências métricas da adaptação da escala de inteligência cultural numa amostra portuguesa TT - Metric evidences of the adaptation of the cultural intelligence scale in a portuguese sample. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 28(2), 232–241. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528203>.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group and Organization Management*, 31, 20–26.
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K.-Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub-dimensions of the four factor model of cultural intelligence: expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295–313. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2012.00429.x>
- Vielas, J. (2009). *Investigação: O processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo
- Walsh, L. H. e Schyns, B. (2010), Self-Initiated Expatriation: Implications for HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (2), 260 – 273.
- Ward, C., & Chang, W. C. (1997). Cultural fit: A new perspective on personality and sojourner adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 21(4), 525-533.

Wolff, H.-G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Int J Logistics Management*.
<https://doi.org/10.1108/09574090910954864>.

ANEXOS

ANEXO A-Questionário

Questionário

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito de um projeto de investigação coordenado pelo prof. doutor Pedro L. Almeida (ISPA - Instituto Universitário), formador habitual dos cursos de treinadores da F.P.F. na disciplina de Psicologia.

De seguida serão apresentadas algumas afirmações que visam contribuir para a **CARACTERIZAÇÃO DOS TREINADORES/MEMBROS DE EQUIPA TÉCNICAS PORTUGUESES DE FUTEBOL QUE ESTÃO ATUALMENTE (OU ESTIVERAM) A TREINAR NO ESTRANGEIRO.**

Não existem respostas corretas ou erradas, apenas pedimos que responda com a sua opinião sincera às questões apresentadas. O questionário é anónimo e confidencial e tem a duração aproximada de dez minutos.

Caso exista alguma questão/dúvida ou comentário por favor envie mail para expatriadosfutebol@gmail.com.
Obrigado pela sua participação.

*Obrigatório

Secção 0

1. Já teve alguma experiência profissional como treinador ou membro de uma equipa técnica, no estrangeiro? *

Sim

Não

2. Se sim, quando?

.

Atualmente

No passado

3.Caso tenha sido no passado, em que época desportiva foi a última experiência?

4.Idade *

5.Habilitações *

1º Ciclo do Ensino Básico (4 ºano)

2º Ciclo do Ensino Básico (6 ºano)

3º Ciclo do Ensino Básico (9 ºano)

Ensino Secundário

Bacharelato

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

6. Anos de experiência profissional

7. Qual a sua situação profissional atual *

A trabalhar no país (Portugal)

A trabalhar no estrangeiro

Atualmente sem clube

8. País estrangeiro onde treina atualmente ou onde treinou

9. Passado desportivo *

Ex-jogador nível amador

Ex-jogador nível profissional

Outro

Nenhuma das anteriores

10. Nível de formação do curso de treinador *

UEFA C

UEFA B

UEFA A

UEFA PRO

Secção 1

Ao responder a este questionário, por favor tenha em conta a sua última experiência num país estrangeiro, caso tenha tido mais do que uma experiência profissional nesse contexto. Caso nunca tenha tido nenhuma experiência num país estrangeiro por favor passe para a secção 2.

Há quanto tempo está ou esteve nesse país? (meses)

2. Nível competitivo da equipa em que é/foi treinador/membro de equipa técnica, nesse país estrangeiro

Internacional

Nacional (1ª Liga do País)

Nacional (restantes ligas)

Distrital, Regional

3. Escalão(ões) competitivo(s) que treina atualmente ou treinou nesse país estrangeiro

	Feminino	Masculino
Benjamins, traquinas ou infantis		
Iniciados		
Juvenis		
Juniores		
Seniores		

4. Conhecimento anterior acerca da realidade do país estrangeiro no qual está a trabalhar ou trabalhou:

	1	2	3	4	5	
Não conhecia nada						Conhecia totalmente

4.1. Tempo (em meses) prévio nesse país (aproximadamente):

4.2. Motivos que o levaram a ir trabalhar para esse país:

5. Função que desempenha ou desempenhou nesse país estrangeiro

Treinador principal

Treinador adjunto

Treinador de guarda redes

Preparador físico

Fisiologista

Analista de vídeo

Outra:

Secção 2

Seguidamente irão ser apresentadas 20 afirmações, onde terá de assinalar de acordo com o seu nível de concordância. Definição: Conhecimento Cultural: saber as normas, comportamentos e práticas em diferentes culturas. Este conhecimento pode ser adquirido através da experiência e educação.

1.Tenho consciência do conhecimento cultural que utilizo quando interajo com pessoas de outras culturas *

.

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

2.Adapto o meu conhecimento cultural quando interajo com pessoas de uma cultura que não me é familiar *

.

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

3.Tenho consciência do conhecimento cultural que aplico nas relações interculturais *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

4. Verifico a exatidão do meu conhecimento cultural quando interajo com pessoas de diferentes culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

5. Conheço os sistemas legais e económicos de outras culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

6. Conheço as regras (vocabulário, gramática) de outras línguas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

7. Conheço os valores culturais e crenças religiosas de outras culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

8. Conheço o sistema matrimonial de outras culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

9. Conheço as artes e ofícios de outras culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

10. Conheço as regras de comunicação não-verbal de outras culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

11. Gosto de interagir com pessoas de diferentes culturas *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

12. Acredito ser capaz de interagir com os nativos de uma cultura que desconheço *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

13. Lido bem com o stress causados pela adaptação *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

14. Gosto de viver em culturas que não me são familiares *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

15. Acredito ser capaz de me adaptar aos rituais de vida de uma cultura diferente *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

16. Adapto o meu comportamento verbal quando uma interação cultural o exige *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

17. Utilizo a pausa e o silêncio de acordo com as diferentes interações culturais *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

18. Vario o ritmo do meu discurso quando uma interação cultural o exige *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

19. Modifico o meu comportamento não verbal quando uma interação cultural o requer *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

20. Altero as expressões faciais quando uma situação intercultural o requer *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo totalmente

Concordo totalmente

Secção 3

Responda em função da sua experiência atual ou do passado no país estrangeiro (ao qual se tem referido nas suas respostas a este questionário). NOTA: No caso de nunca ter tido uma experiência profissional no estrangeiro, por favor tenha em conta a sua atual ou última experiência profissional.

1.Em que grau está a cumprir ou cumpriu os seus objetivos? *

1 2 3 4 5 6

Nada

Excedi

2.Como julga que o seu clube/federação avalia ou avaliou o seu grau de cumprimento dos objetivos? *

1 2 3 4 5 6

Nada

Excedi

3. Qual o seu grau de satisfação face ao processo que está ou esteve a conduzir (independente dos resultados)? *

1 2 3 4 5 6

Muito abaixo das expectativas

Excede as expectativas

4. Qual o seu grau de adaptação ao novo ambiente em que se encontra ou encontrou inserido? *

1 2 3 4 5 6

Totalmente inadaptado

Totalmente adaptado

5. Qual o impacto desta adaptação na sua performance? *

1 2 3 4 5 6

Nada importante

Extremamente importante

6. Qual o impacto desta etapa profissional na sua carreira? *

1 2 3 4 5 6

Nada importante

Extremamente importante

7. Que outros aspetos julga estarem ou estiveram a contribuir para o seu sucesso (caso aplicável)? *

8. E para o seu insucesso (caso aplicável)? *

Secção 4

Seguidamente irão ser apresentadas 44 afirmações, onde terá de assinalar de acordo com o seu nível de concordância.

Vejo-me como alguém que...

1.É conversador *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

2. Tende a encontrar os defeitos dos outros *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

3.É minucioso no seu trabalho *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

4. É deprimido, melancólico *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

5. É original, tem ideias inovadoras *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

6. É reservado *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

7. É prestável e não é egoísta para com os outros *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

8. É, por vezes, descuidado *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

9. É descontraído, lida bem com o stress *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

10. Tem curiosidade em relação a diferentes assuntos *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

11. Tem muita energia *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

12. Inicia disputas com os outros *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

13. É um trabalhador de confiança *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

14. Por vezes fica tenso *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

15. É engenhoso, um pensador profundo *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

16. Transmite muito entusiasmo *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

17. Perdoa com facilidade *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

18. Tende a ser desorganizado *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

19. Se preocupa muito *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

20. Tem uma imaginação fértil *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

21. Tende a ser calado *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

22. Geralmente confia nos outros *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

23. Tende a ser preguiçoso *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

24. É emocionalmente estável, não se perturba facilmente *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

25.É inventivo *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

26. É assertivo *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

27.Pode ser frio e distante *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

28.É persistente até a tarefa estar concluída *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

29. Pode ter um humor instável *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

30. Valoriza a arte e a estética *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

31. É, por vezes tímido e inibido *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

32. É amável e atencioso com a maioria das pessoas *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

33. É eficiente nas tarefas que realiza *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

34. Mantém a calma em situações de tensão *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

35. Prefere um trabalho rotineiro *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

36. É extrovertido, sociável *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

37. É, por vezes mal-educado com os outros *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

38. Faz planos e segue-os cuidadosamente *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

39. Se enerva facilmente *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

40. Gosta de reflectir, brincar com as ideias *

.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

41. Tem poucos interesses artísticos *

.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

42. Gosta de cooperar com os outros *

.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

43. Se distrai com facilidade *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

44. É conhecedor no que respeita à arte, música ou literatura *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente

Concordo totalmente

ANEXO B-Estatística Descritiva da Amostra

Experiência

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	63	48,1	48,1	48,1
	Sim	68	51,9	51,9	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

HabLit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12° ou inferior	29	22,1	22,1	22,1
	Licenciatura/Bacharelato	59	45,0	45,0	67,2
	Mestrado/Doutoramento	43	32,8	32,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Passado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ex-jogador nível amador	83	63,4	63,4	63,4
	Ex-jogador nível profissional	32	24,4	24,4	87,8
	Nenhuma das anteriores	16	12,2	12,2	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Passado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ex-jogador nível amador	83	63,4	63,4	63,4
	Ex-jogador nível profissional	32	24,4	24,4	87,8
	Nenhuma das anteriores	16	12,2	12,2	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

NívelComp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Internacional	18	13,7	24,7	24,7
	Nacional (1ª Liga do País)	30	22,9	41,1	65,8
	Nacional (restantes ligas)	20	15,3	27,4	93,2
	Distrital, Regional	5	3,8	6,8	100,0
	Total	73	55,7	100,0	
Missing	System	58	44,3		
Total		131	100,0		

NívelForm

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UEFA C	3	2,3	2,3	2,3
	UEFA B	29	22,1	22,1	24,4
	UEFA A	68	51,9	51,9	76,3
	EUFA PRO	31	23,7	23,7	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Função

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Treinador principal	22	16,8	32,4	32,4
	Treinador adjunto	30	22,9	44,1	76,5
	Treinador de guarda redes	5	3,8	7,4	83,8
	Preparador fisico	7	5,3	10,3	94,1
	Analista de vídeo	2	1,5	2,9	97,1
	Outro	2	1,5	2,9	100,0
	Total	68	51,9	100,0	
Missing	System	63	48,1		
Total		131	100,0		

Descriptive Statistics

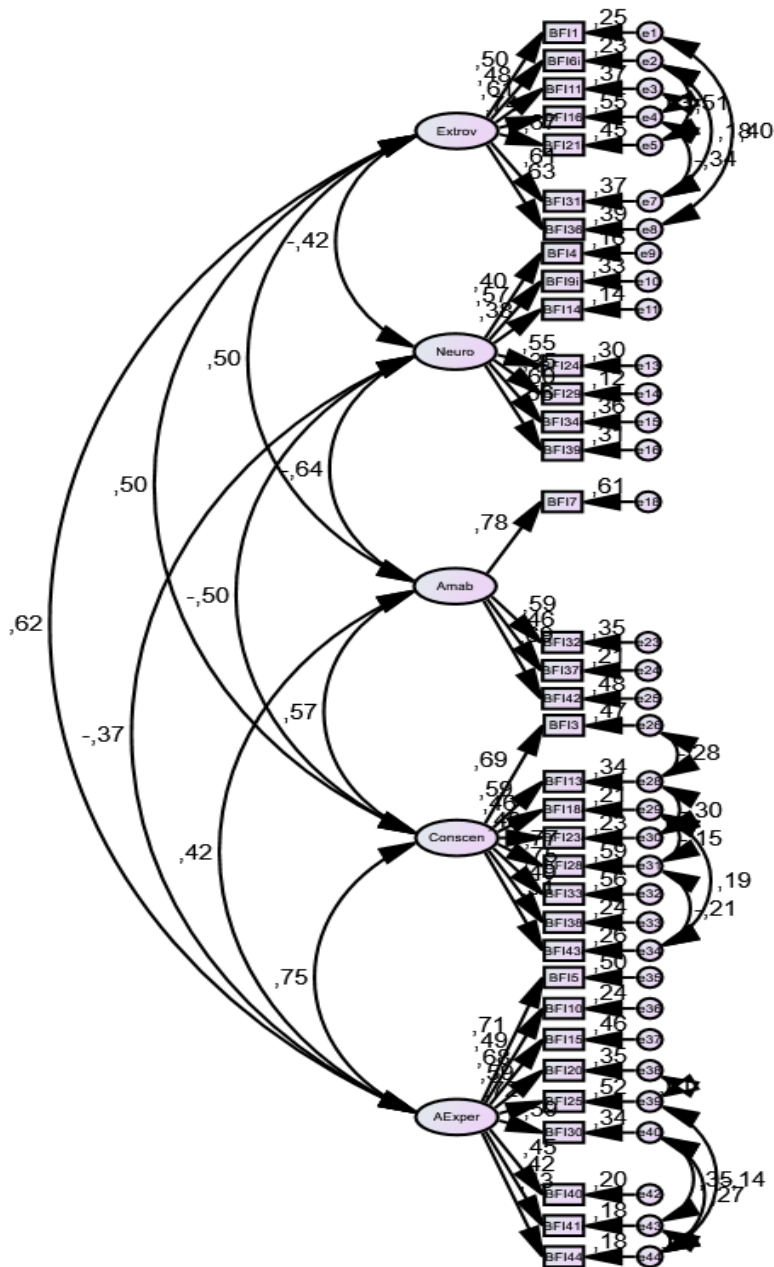
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	131	31	57	39,77	5,122
Valid N (listwise)	131				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AntExpPro	126	0	29	12,03	6,075
Valid N (listwise)	126				

ANEXO C-Qualidades métricas da escala BIG FIVE

1. Análise da validade



$\chi^2(534)=935,938; p=,000; \chi^2_{df}=1,753$
 ;CFI=,756; GFI=,714; TLI=,728
 ;RMSEA=,076; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

2. Análise da Fiabilidade Total da escala

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI1	125,08	89,240	,446	,759
BFI3	124,26	92,240	,520	,761
BFI4	127,20	102,591	-,299	,790
BFI5	124,64	90,601	,549	,758
BFI6i	125,92	91,678	,271	,769
BFI7	124,33	93,268	,417	,764
BFI9i	126,80	102,191	-,248	,791
BFI10	124,32	92,727	,453	,763
BFI11	124,53	90,313	,590	,757
BFI13	124,04	94,622	,405	,766
BFI14	125,41	101,398	-,201	,790
BFI15	124,81	90,756	,455	,760
BFI16	124,56	89,663	,622	,755
BFI18i	124,57	93,924	,178	,774
BFI20	124,85	90,648	,451	,760
BFI21i	125,44	88,695	,423	,760
BFI23i	124,40	91,934	,354	,765
BFI24i	126,83	101,387	-,196	,790
BFI25	124,87	89,545	,569	,756

BFI28	124,33	91,591	,606	,759
BFI29	126,40	102,643	-,235	,797
BFI30	124,95	88,721	,555	,755
BFI31i	125,50	90,283	,353	,764
BFI32	124,56	94,249	,255	,769
BFI33	124,39	92,270	,534	,761
BFI34i	126,89	100,988	-,199	,786
BFI36	124,95	91,159	,393	,763
BFI37i	124,39	97,193	,051	,777
BFI38	124,92	91,763	,421	,762
BFI39	126,53	99,882	-,115	,788
BFI40	124,76	91,909	,400	,763
BFI41i	125,25	90,744	,389	,762
BFI42	124,40	92,458	,483	,762
BFI43i	124,89	91,912	,322	,766
BFI44	125,52	92,128	,348	,765

2.1 Análise da Fiabilidade da dimensão Extroversão

Estatística de Fiabilidade

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	7

Estatística total itens

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI1	21,95	16,352	,465	,811
BFI6i	22,79	14,780	,602	,788
BFI11	21,40	17,981	,442	,813
BFI16	21,44	17,449	,521	,803
BFI21i	22,32	13,896	,736	,760
BFI31i	22,38	15,392	,542	,799
BFI36	21,82	15,746	,647	,781

2.2 Análise da Fiabilidade da dimensão Amabilidade

Estatística de Fiabilidade

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI7	13,08	2,579	,604	,595
BFI32	13,31	2,368	,514	,641
BFI37i	13,14	2,566	,394	,722
BFI42	13,15	2,700	,523	,640

2.3 Análise da Fiabilidade da dimensão Conscienciosidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI3	30,12	11,816	,562	,753
BFI13	29,90	12,952	,384	,777
BFI18i	30,44	10,063	,509	,764
BFI23i	30,26	11,024	,470	,765
BFI28	30,19	11,894	,572	,753
BFI33	30,25	11,636	,633	,745
BFI38	30,79	11,569	,442	,768
BFI43i	30,76	10,494	,513	,759

2.4 Análise da Fiabilidade da dimensão Neuroticismo

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,671	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI4	13,98	11,499	,319	,652
BFI9i	13,58	10,569	,421	,624
BFI14	12,19	10,879	,342	,646
BFI24i	13,61	10,440	,401	,629
BFI29	13,18	10,505	,273	,676
BFI34i	13,67	10,976	,444	,623
BFI39	13,31	9,571	,503	,596

2.5 Análise da Fiabilidade da dimensão Abertura à Experiência

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI5	31,14	17,535	,597	,793
BFI10	30,82	18,997	,409	,813
BFI15	31,31	16,937	,591	,792
BFI20	31,35	17,168	,537	,798
BFI25	31,37	17,172	,591	,792
BFI30	31,45	16,496	,618	,788
BFI40	31,25	18,375	,388	,816
BFI41i	31,75	17,175	,458	,810
BFI44	32,02	17,323	,500	,803

3.Sensibilidade

Statistics

	N		Media	Skewnes	Std.	Kurtosi	Std.	Minimu	Maxi
	Vali	Missi			Error of		Error of		
	d	ng	n	s	Skewnes	s	Kurtosi	m	mum
BFI1	131	0	4,00	-,307	,212	-,724	,420	1	5
BFI3	131	0	5,00	-,963	,212	-,056	,420	3	5
BFI4	131	0	1,00	1,004	,212	,200	,420	1	4
BFI5	131	0	4,00	-,387	,212	-,507	,420	2	5
BFI6i	131	0	3,00	,286	,212	-,670	,420	1	5
BFI7	131	0	5,00	-,744	,212	-,406	,420	3	5
BFI9i	131	0	2,00	,761	,212	,444	,420	1	5
BFI10	131	0	5,00	-,821	,212	-,321	,420	3	5
BFI11	131	0	4,00	-,444	,212	-,856	,420	3	5
BFI13	131	0	5,00	-1,945	,212	3,071	,420	3	5
BFI14	131	0	3,00	-,296	,212	-,040	,420	1	5
BFI15	131	0	4,00	-,589	,212	-,047	,420	2	5
BFI16	131	0	4,00	-,654	,212	,148	,420	2	5
BFI18i	131	0	5,00	-1,332	,212	1,057	,420	1	5
BFI20	131	0	4,00	-,625	,212	,395	,420	1	5
BFI21i	131	0	3,00	-,086	,212	-,706	,420	1	5
BFI23i	131	0	5,00	-1,558	,212	2,445	,420	1	5
BFI24i	131	0	2,00	1,088	,212	1,317	,420	1	5
BFI25	131	0	4,00	-,382	,212	-,217	,420	2	5
BFI28	131	0	5,00	-,547	,212	-,675	,420	3	5
BFI29	131	0	2,00	,396	,212	-,738	,420	1	5
BFI30	131	0	4,00	-,355	,212	-,204	,420	1	5
BFI31i	131	0	3,00	-,059	,212	-,507	,420	1	5
BFI32	131	0	4,00	-,996	,212	1,664	,420	1	5
BFI33	131	0	4,00	-,398	,212	-,720	,420	3	5

BFI34i	131	0	2,00	,705	,212	1,292	,420	1	5
BFI36	131	0	4,00	-,541	,212	,339	,420	1	5
BFI37i	131	0	5,00	-1,091	,212	,236	,420	2	5
BFI38	131	0	4,00	-,618	,212	,948	,420	1	5
BFI39	131	0	2,00	,384	,212	-,527	,420	1	5
BFI40	131	0	4,00	-,863	,212	1,352	,420	1	5
BFI41i	131	0	3,00	,144	,212	-,909	,420	2	5
BFI42	131	0	4,00	-,525	,212	-,608	,420	3	5
BFI43i	131	0	4,00	-,743	,212	,318	,420	1	5
BFI44	131	0	3,00	-,148	,212	,172	,420	1	5

3.1 Análise de Sensibilidade da escala e das suas dimensões

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BFI_EXTR	,086	131	,019	,983	131	,102
BFI_AMA	,159	131	,000	,904	131	,000
BFI_CONSCI	,104	131	,001	,948	131	,000
BFI_NEURO	,090	131	,012	,964	131	,002
BFI_EXPER	,084	131	,025	,978	131	,035

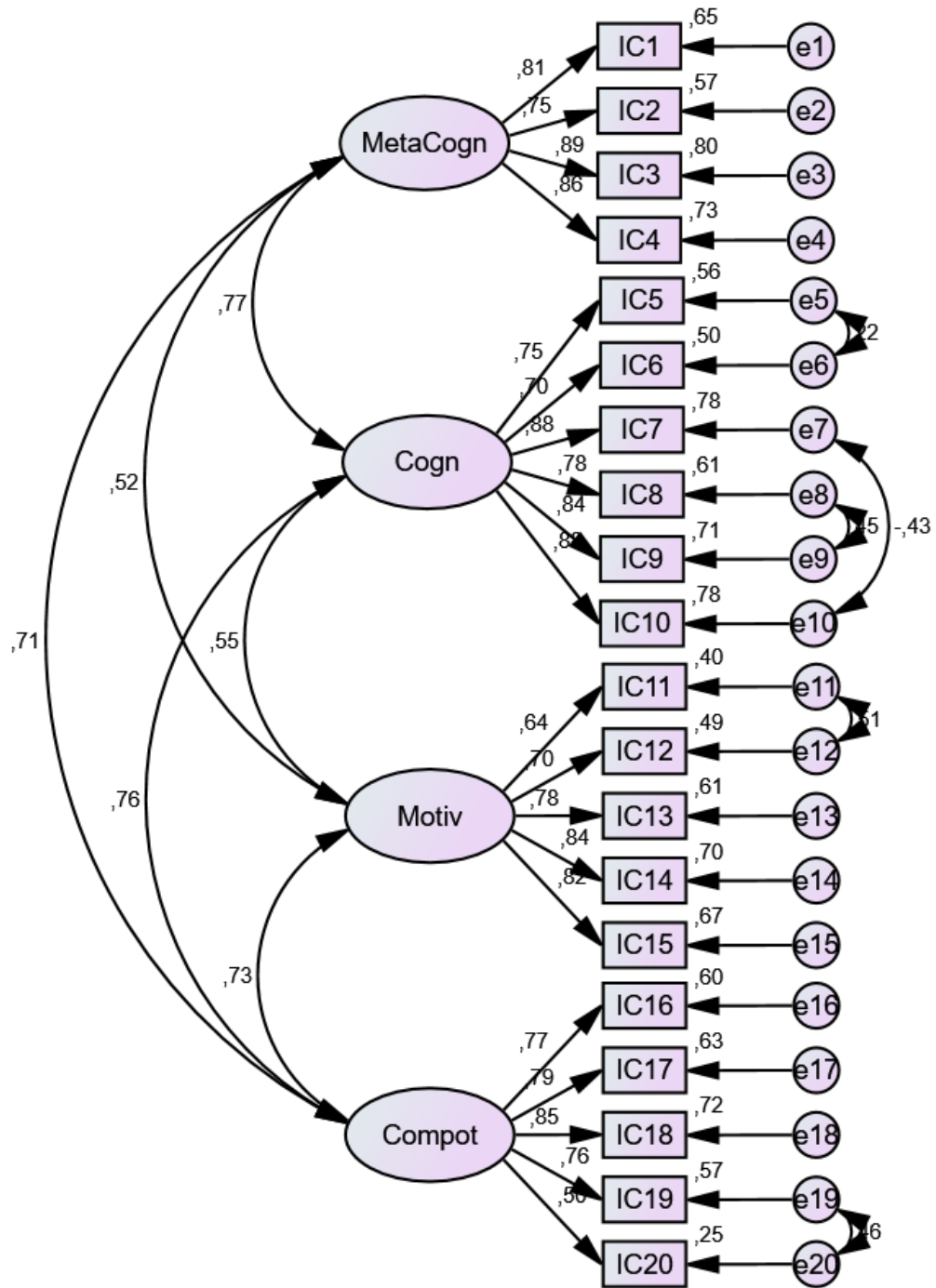
a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error
BFI_EXTR	Mean	3,6696	,05728
	Median	3,5714	
	Skewness	-,095	,212
	Kurtosis	-,329	,420
BFI_AMA	Mean	4,3893	,04445
	Median	4,5000	
	Skewness	-1,010	,212
	Kurtosis	1,169	,420
BFI_CONSCI	Mean	4,3340	,04156
	Median	4,3750	
	Skewness	-,607	,212
	Kurtosis	-,212	,420
BFI_NEURO	Mean	2,2268	,04623
	Median	2,1429	
	Skewness	,700	,212
	Kurtosis	1,515	,420
BFI_EXPERI	Mean	3,9228	,04513
	Median	3,8889	
	Skewness	-,190	,212
	Kurtosis	,126	,420

ANEXO D-Qualidades Métricas da escala Inteligência Cultural

1. Análise da validade



$\chi^2(159)=277,205; p=,000; \chi^2_{df}=1,743$
 $;CFI=,937; GFI=,835; TLI=,925$
 $;RMSEA=,076; p(rmsea \leq 0,05)=,004$

2. Análise da Fiabilidade total da escala

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC1	101,55	282,203	,645	,940
IC2	101,61	284,978	,597	,941
IC3	101,67	281,468	,716	,939
IC4	101,94	277,242	,729	,939
IC5	102,90	273,059	,661	,940
IC6	103,02	273,169	,625	,940
IC7	102,38	268,376	,780	,937
IC8	102,92	263,917	,709	,939
IC9	102,98	267,307	,789	,937
IC10	102,98	263,346	,775	,938
IC11	101,08	284,954	,589	,941
IC12	101,53	282,359	,597	,941
IC13	101,72	282,804	,534	,942
IC14	102,41	274,783	,559	,942
IC15	101,77	281,039	,623	,940
IC16	101,50	282,606	,688	,940
IC17	101,92	278,062	,679	,939
IC18	101,73	279,216	,740	,939
IC19	101,77	278,578	,682	,939
IC20	102,04	280,560	,509	,942

2.1 Análise da Fiabilidade da dimensão Metacognitiva

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC1	17,11	7,681	,762	,869
IC2	17,17	8,125	,722	,883
IC3	17,23	7,701	,833	,844
IC4	17,50	7,221	,772	,867

2.2 Análise da Fiabilidade da dimensão Cognitiva

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC5	22,93	42,526	,730	,909
IC6	23,05	42,629	,680	,915
IC7	22,41	41,506	,809	,899
IC8	22,95	38,829	,767	,905
IC9	23,02	40,784	,838	,895
IC10	23,01	39,361	,805	,898

2.3 Análise da Fiabilidade da dimensão Motivacional

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	,872	5		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC11	22,34	18,012	,642	,859
IC12	22,79	16,831	,703	,844
IC13	22,98	16,053	,723	,838
IC14	23,67	13,561	,747	,841
IC15	23,03	16,522	,729	,838

2.4 Análise da Fiabilidade da dimensão Comportamental

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	,853	5		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC16	22,32	14,758	,687	,821
IC12	22,74	13,748	,656	,825
IC18	22,55	14,034	,733	,807
IC19	22,60	13,058	,779	,792
IC20	22,86	13,504	,534	,868

3.Análise da Sensibilidade dos itens

Statistics									
	N				Std.		Std.		
	Valid	Missing	Median	Skewness	Error of Skewness	Kurtosis	Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
IC1	131	0	6,00	-,763	,212	,082	,420	3	7
IC2	131	0	6,00	-1,281	,212	3,696	,420	1	7
IC3	131	0	6,00	-,517	,212	-,053	,420	3	7
IC4	131	0	6,00	-,413	,212	-,444	,420	3	7
IC5	131	0	5,00	-,004	,212	-,423	,420	1	7
IC6	131	0	5,00	-,208	,212	-,500	,420	1	7
IC7	131	0	5,00	-,575	,212	,025	,420	1	7
IC8	131	0	5,00	-,356	,212	-,702	,420	1	7
IC9	131	0	5,00	-,265	,212	-,439	,420	1	7
IC10	131	0	5,00	-,139	,212	-,623	,420	1	7
IC11	131	0	7,00	-1,778	,212	3,257	,420	2	7
IC12	131	0	6,00	-,876	,212	,266	,420	2	7
IC13	131	0	6,00	-1,018	,212	,605	,420	2	7
IC14	131	0	5,00	-,514	,212	-,558	,420	1	7
IC15	131	0	6,00	-,870	,212	,228	,420	2	7
IC16	131	0	6,00	-,762	,212	,133	,420	3	7
IC17	131	0	6,00	-,632	,212	-,194	,420	2	7
IC18	131	0	6,00	-,952	,212	,983	,420	2	7
IC19	131	0	6,00	-1,099	,212	1,846	,420	1	7
IC20	131	0	6,00	-1,261	,212	1,810	,420	1	7

3.1 Análise da Sensibilidade da Escala e dos itens

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IC_META	,105	131	,001	,944	131	,000
IC_COG	,091	131	,010	,982	131	,078
IC_MOTI	,130	131	,000	,929	131	,000
IC_COMP	,114	131	,000	,958	131	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error
IC_META	Mean	5,7500	,07936
	Median	5,7500	
	Skewness	-,545	,212
	Kurtosis	,165	,420
IC_COG	Mean	4,5789	,11090
	Median	4,8333	
	Skewness	-,112	,212
	Kurtosis	-,465	,420
IC_MOTI	Mean	5,7405	,08652
	Median	6,0000	
	Skewness	-,854	,212
	Kurtosis	,408	,420
IC_COMP	Mean	5,6534	,07975
	Median	5,8000	
	Skewness	-,542	,212
	Kurtosis	,213	,420

ANEXO E-Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PD_TOTAL	131	2,83	6,00	4,8562	,69791
BFI_EXTR	131	1,86	5,00	3,6696	,65563
BFI_AMA	131	2,50	5,00	4,3893	,50873
BFI_CONSCI	131	3,00	5,00	4,3340	,47572
BFI_NEURO	131	1,00	4,29	2,2268	,52917
BFI_ABMUDAN	131	2,33	5,00	3,9228	,51656
IC_META	131	3,00	7,00	5,7500	,90830
IC_COG	131	1,50	7,00	4,5789	1,26935
IC_MOTI	131	2,20	7,00	5,7405	,99032
IC_COMP	131	2,60	7,00	5,6534	,91276
Valid N (listwise)	131				

ANEXO F-Correlações

1. Correlação entre as variáveis em estudo-Amostra total

	1	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4
1. PD_TOTAL	1										
2.1. BFI_EXTR	,130	1									
2.2. BFI_AMA	,277**	,347**	1								
2.3. BFI_CONSCI	,271**	,351**	,413**	1							
2.4. BFI_NEURO	-,375**	-,371**	-,508**	-,473**	1						
2.5. BFI_ABMUDAN	,155	,398**	,293**	,524**	-,264**	1					
3. IC_TOTAL	,311**	,413**	,353**	,350**	-,337**	,552**	1				
3.1. IC_META	,284**	,330**	,362**	,394**	-,258**	,475**	,806**	1			
3.2. IC_COG	,214*	,409**	,335**	,318**	-,307**	,514**	,902**	,707**	1		
3.3. IC_MOTI	,351**	,281**	,216*	,176*	-,323**	,365**	,759**	,469**	,497**	1	
3.4. IC_COMP	,230**	,334**	,274**	,308**	-,223*	,483**	,862**	,604**	,688**	,622**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.1. Correlação entre as variáveis em estudo-Amostra composta só por treinadores portugueses expatriados

		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3	3.4
1. PD_TOTAL	1										
2.1. BFI_EXTR	-,012	1									
2.2. BFI_AMA	,278*	,410**	1								
2.3. BFI_CONSCI	,223	,307*	,411**	1							
2.4. BFI_NEURO	-,428**	-,290*	-,483**	-,489**	1						
2.5. BFI_ABMUDAN	,038	,362**	,257*	,629**	-,366*	1					
3. IC_TOTAL	,272*	,344**	,558**	,390**	-,487*	,502**	1				
3.1. IC_META	,229	,220	,561**	,371**	-,381*	,387**	,857**	1			
3.2. IC_COG	,089	,331**	,460**	,331**	-,387*	,471**	,906**	,758**	1		
3.3. IC_MOTI	,424**	,209	,376**	,169	-,511*	,305*	,699**	,442**	,439**	1	
3.4. IC_COMP	,261*	,351**	,506**	,457**	-,352*	,483**	,851**	,721**	,677**	,504**	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANEXO G-Teste de Hipóteses

1.Hipotese 1

Group Statistics

	Experiência	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
IC_META	Não	63	5,6468	,99559	,12543
	Sim	68	5,8456	,81501	,09883
IC_COG	Não	63	4,4048	1,31292	,16541
	Sim	68	4,7402	1,21502	,14734
IC_MOTI	Não	63	5,4476	1,01136	,12742
	Sim	68	6,0118	,89502	,10854
IC_COMP	Não	63	5,4857	,99529	,12539
	Sim	68	5,8088	,80553	,09768
IC_TOTAL	Não	63	5,1841	,92055	,11598
	Sim	68	5,5463	,79759	,09672

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
IC_ MET A	Equal variances assumed	2,066	,153	-1,254	129	,212	-,19876	,15848	-,51233	,11480	
	Equal variances not assumed			-1,245	120,060	,216	-,19876	,15969	-,51494	,11741	
IC_C OG	Equal variances assumed	1,268	,262	-1,519	129	,131	-,33543	,22086	-,77242	,10155	
	Equal variances not assumed			-1,514	126,010	,132	-,33543	,22152	-,77382	,10295	
IC_ MOT I	Equal variances assumed	1,445	,231	-3,386	129	,001	-,56415	,16660	-,89377	-,23453	
	Equal variances not assumed			-3,370	124,136	,001	-,56415	,16738	-,89543	-,23286	

IC_C	Equal variances	3,743	,055	-2,049	129	,042	-,32311	,15768	-,63509	-,01113
OMP	assumed									
	Equal variances not			-2,033	119,395	,044	-,32311	,15895	-,63784	-,00838
	assumed									
IC_T	Equal variances	2,054	,154	-2,412	129	,017	-,36220	,15019	-,65935	-,06504
OTA	assumed									
L	Equal variances not			-2,398	123,121	,018	-,36220	,15102	-,66112	-,06327
	assumed									

2.Hipotese 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,480	,439	11,95234

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8191,409	5	1638,282	11,468	,000 ^b
	Residual	8857,224	62	142,858		
	Total	17048,632	67			

a. Dependent Variable: IC_TOTAL

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,541	25,099		1,615	,111
	BFI_EXTR	,372	2,888	,014	,129	,898
	BFI_AMA	12,489	3,479	,405	3,589	,001
	BFI_CONSCI	-4,792	4,586	-,135	-1,045	,300
	BFI_ABMUDAN	12,231	3,702	,403	3,304	,002
	BFI_NEURO	-5,977	3,275	-,206	-1,825	,073

a. Dependent Variable: IC_TOTAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,340	,66235

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17,304	5	3,461	7,888	,000 ^b
Residual	27,200	62	,439		
Total	44,504	67			

a. Dependent Variable: IC_META

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,586	1,391		1,140	,258
	BFI_EXTR	-,145	,160	-,103	-,909	,367
	BFI_AMA	,791	,193	,502	4,100	,000
	BFI_CONSCI	-,028	,254	-,015	-,109	,913
	BFI_ABMUDAN	,432	,205	,278	2,104	,039
	BFI_NEURO	-,110	,181	-,074	-,608	,546

a. Dependent Variable: IC_META

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,314	1,00599

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,165	5	7,233	7,147	,000 ^b
	Residual	62,746	62	1,012		
	Total	98,910	67			

a. Dependent Variable: IC_COG

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,473	2,113		-,224	,824
	BFI_EXTR	,113	,243	,054	,465	,644
	BFI_AMA	,769	,293	,327	2,625	,011
	BFI_CONSCI	-,384	,386	-,142	-,996	,323
	BFI_ABMUDAN	,945	,312	,408	3,033	,004
	BFI_NEURO	-,295	,276	-,133	-1,069	,289

a. Dependent Variable: IC_COG

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,348	,296	,75105

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,698	5	3,740	6,630	,000 ^b
	Residual	34,973	62	,564		
	Total	53,671	67			

a. Dependent Variable: IC_MOTI

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,023	1,577		4,453	,000
	BFI_EXTR	-,031	,181	-,020	-,173	,863
	BFI_AMA	,379	,219	,219	1,732	,088
	BFI_CONSCI	-,647	,288	-,325	-2,247	,028
	BFI_ABMUDAN	,495	,233	,290	2,129	,037
	BFI_NEURO	-,755	,206	-,463	-3,668	,001

a. Dependent Variable: IC_MOTI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,398	,349	,64998

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,282	5	3,456	8,181	,000 ^b
	Residual	26,193	62	,422		
	Total	43,475	67			

a. Dependent Variable: IC_COMP

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,384	1,365		,281	,780
	BFI_EXTR	,086	,157	,062	,550	,584
	BFI_AMA	,564	,189	,362	2,980	,004
	BFI_CONSCI	,173	,249	,096	,693	,491
	BFI_ABMUDAN	,472	,201	,308	2,344	,022
	BFI_NEURO	,001	,178	,001	,007	,995

a. Dependent Variable: IC_COMP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,398	,349	,64998

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,282	5	3,456	8,181	,000 ^b
	Residual	26,193	62	,422		
	Total	43,475	67			

a. Dependent Variable: IC_COMP

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO, BFI_EXTR, BFI_ABMUDAN, BFI_AMA, BFI_CONSCI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,384	1,365		,281	,780
	BFI_EXTR	,086	,157	,062	,550	,584
	BFI_AMA	,564	,189	,362	2,980	,004
	BFI_CONSCI	,173	,249	,096	,693	,491
	BFI_ABMUDAN	,472	,201	,308	2,344	,022
	BFI_NEURO	,001	,178	,001	,007	,995

a. Dependent Variable: IC_COMP

3.Hipotesis 3.a

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,047 ^a	,002	-,028	,67941	2,112

a. Predictors: (Constant), BFI_ABMUDAN, BFI_EXTR

b. Dependent Variable: PD_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,067	2	,033	,072	,930 ^b
	Residual	30,003	65	,462		
	Total	30,070	67			

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

b. Predictors: (Constant), BFI_ABMUDAN, BFI_EXTR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,855	,717		6,771	,000		
	BFI_EXTR	-,034	,154	-,030	-,222	,825	,869	1,151
	BFI_ABMUDAN	,062	,170	,049	,368	,714	,869	1,151

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BFI_EXT R	BFI_ABMU DAN
1	1	2,978	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	14,864	,09	,97	,27
	3	,008	18,896	,91	,03	,72

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,8982	5,0439	4,9755	,03158	68
Residual	-2,16202	,87567	,00000	,66919	68
Std. Predicted Value	-2,449	2,168	,000	1,000	68
Std. Residual	-3,182	1,289	,000	,985	68

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

3.1 Hipotesis 3.b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,428 ^a	,183	,171	,61012	2,206

a. Predictors: (Constant), BFI_NEURO

b. Dependent Variable: PD_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,502	1	5,502	14,781	,000 ^b
	Residual	24,568	66	,372		
	Total	30,070	67			

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

b. Predictors: (Constant), BFI_NEURO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,151	,315		19,555	,000		
	BFI_NEURO	-,521	,136	-,428	-3,845	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	BFI_NEURO
1	1	1,972	1,000	,01	,01
	2	,028	8,383	,99	,99

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,0652	5,6294	4,9755	,28657	68
Residual	-1,82778	,87427	,00000	,60555	68
Std. Predicted Value	-3,176	2,282	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,996	1,433	,000	,993	68

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

4.Hipotesis 4.a

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,272 ^a	,074	,060	,64946	2,226

a. Predictors: (Constant), IC_TOTAL

b. Dependent Variable: PD_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,231	1	2,231	5,290	,025 ^b
	Residual	27,839	66	,422		
	Total	30,070	67			

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

b. Predictors: (Constant), IC_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,706	,557		6,650	,000		
	IC_TOTAL	,229	,099	,272	2,300	,025	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	IC_TOTAL
1	1	1,990	1,000	,01	,01
	2	,010	14,082	,99	,99

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,4958	5,3081	4,9755	,18249	68
Residual	-2,00571	,99923	,00000	,64460	68
Std. Predicted Value	-2,628	1,823	,000	1,000	68
Std. Residual	-3,088	1,539	,000	,993	68

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

5.Hipoteses 4.b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,428 ^a	,183	,158	,61471	2,271

a. Predictors: (Constant), IC_COMP, IC_MOTI

b. Dependent Variable: PD_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,509	2	2,754	7,289	,001 ^b
	Residual	24,562	65	,378		
	Total	30,070	67			

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

b. Predictors: (Constant), IC_COMP, IC_MOTI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,903	,609		4,768	,000		
	IC_MOTI	,294	,097	,393	3,024	,004	,746	1,341
	IC_COMP	,053	,108	,063	,489	,627	,746	1,341

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	IC_MOTI	IC_COMP
1	1	2,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,596	,50	,89	,04
	3	,009	18,004	,50	,11	,96

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,2137	5,3287	4,9755	,28673	68
Residual	-2,11620	,97475	,00000	,60547	68
Std. Predicted Value	-2,657	1,232	,000	1,000	68
Std. Residual	-3,443	1,586	,000	,985	68

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

6.Hipotese 5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,209 ^a	,044	,029	,88180	1,734

a. Predictors: (Constant), BFI_EXTR

b. Dependent Variable: IC_MOTI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,351	1	2,351	3,023	,087 ^b
	Residual	51,320	66	,778		
	Total	53,671	67			

a. Dependent Variable: IC_MOTI

b. Predictors: (Constant), BFI_EXTR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,798	,706		6,794	,000		
	BFI_EXTR	,323	,186	,209	1,739	,087	1,000	1,000

a. Dependent Variable: IC_MOTI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	BFI_EXTR
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	13,132	,99	,99

a. Dependent Variable: IC_MOTI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5,5362	6,4127	6,0118	,18730	68
Residual	-2,22818	1,18701	,00000	,87520	68
Std. Predicted Value	-2,539	2,141	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,527	1,346	,000	,993	68

a. Dependent Variable: IC_MOTI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,012 ^a	,000	-,015	,67494	2,083

a. Predictors: (Constant), BFI_EXTR

b. Dependent Variable: PD_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,004	1	,004	,009	,924 ^b
	Residual	30,066	66	,456		
	Total	30,070	67			

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

b. Predictors: (Constant), BFI_EXTR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,027	,541		9,300	,000		
	BFI_EX TR	-,014	,142	-,012	-,096	,924	1,000	1,000

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	BFI_EX TR
1	1	1,988	1,000	,01	,01
	2	,012	13,132	,99	,99

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,9586	4,9956	4,9755	,00791	68
Residual	-2,15250	,87088	,00000	,66989	68
Std. Predicted Value	-2,141	2,539	,000	1,000	68
Std. Residual	-3,189	1,290	,000	,993	68

a. Dependent Variable: PD_TOTAL

ANEXO H-Questões de Investigação

1. Questão de Investigação1

Group Statistics

	HabLit2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PD_TOTAL	Ensino Secundário	10	5,2833	,33380	,10556
	Formação Superior	58	4,9224	,70033	,09196
BFI_EXTR	Ensino Secundário	10	3,6143	,61001	,19290
	Formação Superior	58	3,7833	,57657	,07571
BFI_AMA	Ensino Secundário	10	4,4000	,52967	,16750
	Formação Superior	58	4,3664	,51982	,06826
BFI_CONSC I	Ensino Secundário	10	4,2750	,56458	,17854
	Formação Superior	58	4,3707	,43045	,05652
BFI_NEURO	Ensino Secundário	10	2,4429	,36546	,11557
	Formação Superior	58	2,2217	,57154	,07505
BFI_ABMUD AN	Ensino Secundário	10	3,9778	,74958	,23704
	Formação Superior	58	3,9866	,48503	,06369
IC_META	Ensino Secundário	10	5,9250	,89015	,28149
	Formação Superior	58	5,8319	,80892	,10622
IC_COG	Ensino Secundário	10	4,8333	1,58114	,50000
	Formação Superior	58	4,7241	1,15704	,15193
IC_MOTI	Ensino Secundário	10	5,8400	,49710	,15720

	Formação Superior	58	6,0414	,94684	,12433
IC_COMP	Ensino Secundário	10	5,7000	1,14018	,36056
	Formação Superior	58	5,8276	,74499	,09782

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
PD_TOTAL	Equal variances assumed	3,684	,059	1,591	66	,116	,36092	,22681	-,09192	,81376
	Equal variances not assumed			2,578	25,524	,016	,36092	,13999	,07290	,64894
BFI_EXTR	Equal variances assumed	,050	,824	-,849	66	,399	-,16897	,19902	-,56632	,22839
	Equal variances not assumed			-,815	11,941	,431	-,16897	,20723	-,62072	,28279
BFI_AMA	Equal variances assumed	,045	,833	,188	66	,851	,03362	,17845	-,32267	,38991
	Equal variances not assumed			,186	12,184	,856	,03362	,18087	-,35980	,42705
BFI_CONSC I	Equal variances assumed	,805	,373	-,620	66	,538	-,09569	,15446	-,40407	,21269
	Equal variances not assumed			-,511	10,877	,620	-,09569	,18727	-,50843	,31705
BFI_NEURO	Equal variances assumed	1,418	,238	1,179	66	,243	,22118	,18764	-,15346	,59583

	Equal variances not assumed			1,605	17,694	,126	,22118	,13780	-,06868	,51104
BFI_AB MUD AN	Equal variances assumed	2,938	,091	-,049	66	,961	-,00881	,18112	-,37042	,35280
	Equal variances not assumed			-,036	10,338	,972	-,00881	,24544	-,55328	,53566
IC_META	Equal variances assumed	,281	,598	,331	66	,741	,09310	,28093	-,46780	,65401
	Equal variances not assumed			,309	11,708	,762	,09310	,30086	-,56424	,75044
IC_COG	Equal variances assumed	1,194	,279	,261	66	,795	,10920	,41895	-,72727	,94566
	Equal variances not assumed			,209	10,724	,838	,10920	,52257	-1,04460	1,26299
IC_MOTI	Equal variances assumed	4,415	,039	-,654	66	,515	-,20138	,30777	-,81587	,41311
	Equal variances not assumed			-1,005	22,397	,326	-,20138	,20042	-,61660	,21384
IC_COMP	Equal variances assumed	3,000	,088	-,460	66	,647	-,12759	,27745	-,68154	,42637
	Equal variances not assumed			-,342	10,365	,740	-,12759	,37359	-,95604	,70087

2-Questão de investigação 2

Ranks			
	Pais	N	Mean Rank
PD_TOTAL	Médio Oriente	15	29,90
	China	8	40,50
	África	7	37,64
	Resto do Mundo	23	33,70
	Várias experiência	12	27,83
	Total	65	
BFI_EXTR	Médio Oriente	15	26,57
	China	8	35,38
	África	7	31,57
	Resto do Mundo	23	33,37
	Várias experiência	12	39,58
	Total	65	
BFI_AMA	Médio Oriente	15	26,27
	China	8	31,81
	África	7	39,21
	Resto do Mundo	23	34,33
	Várias experiência	12	36,04
	Total	65	
BFI_CONSCI	Médio Oriente	15	33,43
	China	8	31,50
	África	7	35,79
	Resto do Mundo	23	29,67
	Várias experiência	12	38,21
	Total	65	
BFI_NEURO	Médio Oriente	15	37,90
	China	8	30,00
	África	7	34,36
	Resto do Mundo	23	27,54
	Várias experiência	12	38,54
	Total	65	
BFI_ABMUD AN	Médio Oriente	15	31,73
	China	8	29,44
	África	7	27,79
	Resto do Mundo	23	32,85
	Várias experiência	12	40,29
	Total	65	

IC_META	Médio Oriente	15	31,20
	China	8	25,88
	África	7	37,07
	Resto do Mundo	23	36,70
	Várias experiência	12	30,54
	Total	65	
IC_COG	Médio Oriente	15	27,37
	China	8	21,00
	África	7	33,50
	Resto do Mundo	23	39,11
	Várias experiência	12	36,04
	Total	65	
IC_MOTI	Médio Oriente	15	30,73
	China	8	36,38
	África	7	29,50
	Resto do Mundo	23	37,13
	Várias experiência	12	27,71
	Total	65	
IC_COMP	Médio Oriente	15	27,27
	China	8	28,25
	África	7	34,57
	Resto do Mundo	23	34,28
	Várias experiência	12	39,96
	Total	65	

Test Statistics^{a,b}

	PD_TOTA	BFI_EXT	BFI_AM	BFI_CONS	BFI_NEUR	BFI_ABMUD	IC_MET	IC COG	IC MOTI	IC COMP
	L	R	A	CI	O	AN	A			
Kruskal-Wallis H	3,040	3,390	3,218	1,848	4,231	2,689	2,733	7,315	2,783	3,703
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,551	,495	,522	,764	,376	,611	,603	,120	,595	,448

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: País

3. Questão de Investigação 3

	1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	4.4
1.AntExpPro	1										
2.PD_TOTAL	-,199	1									
3.1.BFI_EXTR	,003	-,012	1								
3.2.BFI_AMA	-,088	,278*	,410**	1							
3.3.BFI_CONSCI	-,008	,223	,307*	,411**	1						
3.4BFI_NEURO	,061	-,428**	-,290*	-,483**	-,489**	1					
3.5.BFI_ABEXP	,021	,038	,362**	,257*	,629**	-,366**	1				
4.1.IC_META	,047	,229	,220	,561**	,371**	-,381**	,387**	1			
4.2.IC_COG	,036	,089	,331**	,460**	,331**	-,387**	,471**	,758**	1		
4.3.IC_MOTI	-,213	,424**	,209	,376**	,169	-,511**	,305*	,442**	,439**	1	
4.4.IC_COMP	-,035	,261*	,351**	,506**	,457**	-,352**	,483**	,721**	,677**	,504**	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).