



# ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

HOW HIGH CAN I FLY?

O PAPEL MODERADOR DA INTELIGÊNCIA  
CULTURAL NA RELAÇÃO ENTRE *MET*  
*EXPECTATIONS* E BEM-ESTAR EM JOGADORES  
DE FUTEBOL MIGRANTES

INÊS TRAVASSOS BENTO

Orientador de Dissertação:  
PROFESSOR DOUTOR PEDRO ALMEIDA

Coordenador de Seminário de Dissertação:  
PROFESSOR DOUTOR PEDRO ALMEIDA  
PROFESSOR FILIPE LOUREIRO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:  
MESTRE EM PSICOLOGIA  
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2019

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de  
Prof. Doutor Pedro Almeida apresentada no ISPA –  
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre  
na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

## Agradecimentos

Começo por agradecer ao ISPA, a instituição que me acompanhou nos últimos 5 anos e que sei que continuará a fazer parte da minha vida. A todo o seu corpo docente, obrigada por todos os desafios, todas as trocas de ideias e todas as aprendizagens que proporcionaram, determinantes para o meu desenvolvimento enquanto aluna, mas acima de tudo enquanto pessoa.

Um agradecimento especial ao Professor Pedro Almeida, meu mentor e exemplo, sempre disposto a acompanhar e apoiar, e sempre munido das palavras certas. Muito obrigada por todas as vezes que me incentivou e por todas as vezes que me apaziguou, por confiar nas minhas capacidades, relativizar as vivências e apontar uma luz ao fundo do túnel quando nada corre como esperado – o seu papel foi determinante para chegar aqui e estar a escrever estas palavras.

Ao Professor Filipe Loureiro, obrigada pela sua disponibilidade e acompanhamento, por me ajudar a estruturar o pensamento e assegurar que tudo está bem, que “estamos bem”. Obrigada por todos os feedbacks e por me ajudar a elevar este trabalho ao melhor das minhas capacidades.

Aos treinadores de futebol que estabeleceram o contacto com todos os participantes do estudo, agradeço a disponibilidade, a boa vontade e o voto de confiança – sem isso este trabalho não seria possível. A todos os participantes, obrigada pela contribuição, pelo tempo dispendido para me conhecerem e partilharem a palavra com os demais.

A toda a equipa da SDO que acompanhou este último ano, é um prazer trabalhar ao vosso lado, aprender e crescer junto de exemplos diários de que o esforço e o trabalho são recompensados – obrigada pelo apoio e flexibilidade que tornaram este processo mais fácil.

À minha família, em especial aos meus pais, obrigada pelo amor e apoio incondicionais, por estarem sempre ao meu lado e potenciarem a força e garra de fazer mais. Alda, um agradecimento especial por todas as trocas de ideias, por me ensinar a ir mais além, elevar o conceito de perseverança e acompanhar todo este processo de perto.

A ti, Luís, obrigada pelo amor também incondicional, por me dares força nas palavras e nos silêncios, por acreditares em mim: é uma emoção ver-nos crescer!

## Resumo

O presente estudo tem por objetivo testar a relação entre a inteligência cultural, as *met expectations* e o bem-estar de jogadores de futebol migrantes, e avaliar o papel moderador da inteligência cultural no ajustamento das expectativas e no bem-estar desses jogadores, determinantes para uma experiência profissional de sucesso. A amostra é constituída por 75 jogadores de futebol lusófonos, com idades compreendidas entre 18 e 49 anos de idade, dos quais 52 têm nacionalidade portuguesa, 10 são brasileiros, 4 cabo verdianos, 1 senegalês, outro guineense, 2 angolanos, 4 colombianos e um camaronês.

As *met expectations* são avaliadas através de um conjunto de observações desenvolvidas por Telatin (2018) para a população de treinadores, adaptadas para a amostra de jogadores alvo deste estudo. O bem-estar dos jogadores, nomeadamente o seu florescimento psicológico é determinado pelo PERMA Profiler desenvolvido por Butler e Kern (2016) e adaptado para a População portuguesa por Alves, Lourenço, Brito e Gouveia (2016). A inteligência cultural é mensurada com recurso ao questionário *The Cultural Intelligence Scale (CQS)* desenvolvido por Dyne et al. (2008) e adaptado por Sousa, Gonçalves, Reis e Santos (2015) para a População portuguesa.

Os resultados verificam a relação positiva e significativa entre as *met expectations* e o bem-estar (H1), entre a inteligência cultural e o bem-estar (H2) e entre a inteligência cultural e as *met expectations* (H3). A quarta hipótese de moderação da inteligência cultural na relação entre as *met expectations* e o bem-estar foi marginalmente significativa, indicando uma tendência marginal de moderação da dimensão de inteligência cognitiva na relação entre as dimensões de *met expectations* e bem-estar, e *met expectations* de autoperceção e bem-estar. Este resultado pode ter sido influenciado pela reduzida amostra utilizada, sendo necessário a replicação do estudo com uma amostra significativa para consolidar os resultados obtidos.

Estes resultados confirmam a importância do desenvolvimento da inteligência cultural na adaptação de migrantes ao país de acolhimento, focando o papel dos diferentes sistemas de apoio na elaboração de *met expectations* adequadas que potenciam um bem-estar superior do migrante. Apesar de ser um estudo em meio desportivo, considera-se que o impacto dos seus resultados pode ser estrapulado para a restante população migrante ou com intenções de migrar.

**Palavras-chave:** *Met expectations*, Bem-estar, Inteligência Cultural, Migração, Desporto.

## Abstract

This study aims to test the relationship between cultural intelligence, met expectations and well-being of migrant soccer players, and to evaluate the moderating role of cultural intelligence in adjusting the expectations and well-being of these players, which are crucial for a successful work experience. The sample consists of 75 lusophone soccer players, aged between 18 and 49 years, of which 52 are Portuguese, 10 are Brazilian, 4 Cape Verdean, 1 Senegalese, another Guinean, 2 Angolans, 4 Colombians and one Cameroonian.

Met expectations are assessed through a set of observations developed by Telatin (2018) for the coach population, adapted to the target player sample of this study. The well-being of players, namely their psychological flourishing is determined by the PERMA Profiler developed by Butler and Kern (2016) and adapted to the Portuguese population by Alves, Lourenço, Brito and Gouveia (2016). Cultural intelligence is measured using the The Cultural Intelligence Scale (CQS) questionnaire developed by Dyne et al. (2008) and adapted by Sousa, Gonçalves, Reis and Santos (2015) for the Portuguese population.

The results verify the positive and significant relationship between met expectations and well-being (H1), between cultural intelligence and well-being (H2) and between cultural intelligence and met expectations (H3). The fourth hypothesis about the moderation of cultural intelligence in the relationship between met expectations and well-being was marginally significant, indicating a marginal tendency of moderation by the cognitive intelligence dimension in the relationship between met expectations and well-being and met expectations of self-perception and well-being. This result may have been influenced by the small sample size, and a replication of the study with a significant sample is necessary to consolidate the results obtained.

The results confirm the importance of developing cultural intelligence in the adaptation of migrants to the host country, focusing on the role of different support systems in developing appropriate met expectations that enhance the migrant's superior well-being. Despite being a study in sports, the impact of its results can be impacted on the remaining migrant population or with the intention to migrate.

**Keywords:** Met expectations, Well-being, Cultural Intelligence, Migration, Sport.

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	2
<b>Expectativas</b> .....	2
Expectativas e Motivação .....	3
Expectativas e Satisfação .....	5
<i>Met Expectations</i> .....	6
<b>Bem-estar</b> .....	8
Bem-estar Subjetivo .....	9
Bem-estar Psicológico .....	10
Florescimento Psicológico .....	12
<b>Inteligência Cultural</b> .....	14
Inteligência cultural e migração .....	15
Inteligência cultural no desporto .....	17
Interação da inteligência cultural com outras variáveis .....	18
<b>MÉTODO</b> .....	20
<b>Participantes</b> .....	20
<b>Delineamento</b> .....	22
<b>Instrumentos</b> .....	22
<i>Met expectations</i> .....	23
<i>Bem-Estar – PERMA-Profiler</i> .....	24
<b>Procedimento</b> .....	26
<b>RESULTADOS</b> .....	28
<b>Escala de Bem-Estar – PERMA Profiler</b> .....	28
<i>Validade – Análise Factorial Confirmatória (AFC)</i> .....	28
<i>Fiabilidade</i> .....	28
<i>Sensibilidade</i> dos itens da escala PERMA-Profiler .....	29
<b>Escala de Inteligência Cultural</b> .....	29
<i>Validade – Análise Factorial Confirmatória (AFC)</i> .....	29
<i>Fiabilidade</i> .....	30
<i>Sensibilidade</i> dos itens da escala de Inteligência Cultural .....	30
<b>Análise Descritiva das Variáveis em Estudo</b> .....	31
<b>Correlações</b> .....	31
<b>Análise de Hipóteses</b> .....	34
Hipótese 1 .....	34
Hipótese 2 .....	34
Hipótese 3 .....	35
Hipótese 4 .....	36
<b>DISCUSSÃO</b> .....	39
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	46
<b>ANEXOS</b> .....	52
ANEXO A – Questionário .....	53
ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra .....	65
ANEXO C – Qualidades métricas da escala de <i>Met Expectations</i> .....	68

ANEXO E – Qualidades métricas da escala <i>Cultural Intelligence Scale</i> PT.....	76
ANEXO F – Análise descritiva das variáveis .....	81
ANEXO G - Correlações de Pearson.....	82
ANEXO H – Teste de hipóteses.....	84

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Distribuição das variáveis sócio-demográficas</i> .....	21
Tabela 2 - <i>Avaliação das dimensões de Bem-Estar</i> .....	25
Tabela 3 - <i>Estrutura Factorial do instrumento e itens de cada dimensão</i> .....	26
Tabela 4: <i>Resultados de AFC da escala de bem-estar</i> .....	28
Tabela 5: <i>Resultados de fiabilidade da escala e dimensões de bem-estar</i> .....	29
Tabela 6 - <i>Resultados de AFC da escala de inteligência cultural</i> .....	30
Tabela 7– <i>Resultados de fiabilidade da escala e dimensões de inteligência cultural</i> .....	30
Tabela 8 - <i>Tabela de Correlações de Pearson</i> .....	32
Tabela 9 - <i>Resultados da regressão linear simples e múltipla</i> .....	34
Tabela 10 – <i>Resultados da regressão linear simples e múltipla</i> .....	35
Tabela 11 – <i>Resultados da regressão linear simples e múltipla</i> .....	36
Tabela 12 - <i>Resultados do efeito moderador da Inteligência Cultural</i> .....	37
Tabela 13 - <i>Resultados do efeito moderador da Inteligência Cognitiva</i> .....	37
Tabela 14 - <i>Resultados do efeito moderador da Inteligência Cognitiva</i> .....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Gráfico de interação Met expectations de autopercepção x Inteligência Cognitiva de nível de Bem-estar .....	38
<i>Figura 2.</i> Gráfico de interação Met expectations x Inteligência Cognitiva de nível de Bem-estar .....	39

## INTRODUÇÃO

A felicidade é considerada a epítome dos objetivos e a maior motivação da acção humana, embora o principal foco da psicologia se tenha mantido na exploração da infelicidade (Diener, 1984). Por ser inatingível estudar a felicidade, dedico esta dissertação ao estudo do bem-estar.

O bem-estar é mais do que estar feliz e satisfeito com a vida (Ryff & Keyes, 1995). A satisfação traduz a correspondência de expectativas que quanto mais congruentes e alinhadas forem, maior será a adaptação e satisfação do indivíduo (Porter & Steers, 1973). As *met expectations* expressam a diferença entre a vivência de experiências positivas ou negativas e o que o indivíduo espera viver. O modelo de *met expectations* sugere que os níveis de compromisso, satisfação e intenção de permanecer no trabalho aumentam em função de experiências de trabalho positivas (Irving & Meyer, 1994). O mercado global atual aumenta os níveis de competição e obriga à migração na procura de melhores condições de vida, de emprego e de progressão profissional, fazendo da inteligência cultural um componente essencial à adaptação de sucesso a ambientes multiculturais (Sousa, Gonçalves, Reis, & Santos, 2015). Com a globalização, a capacidade de adaptação é considerada cada vez mais importante (Crowne, 2008) dado o papel das relações sociais e do bem-estar dos migrantes, dependente do contexto em que se encontram (Mähönen, Leinonen, & Jasinskaja-Lahti, 2013). O baixo desempenho dos expatriados e os regressos prematuros ao país de origem são maioritariamente associados à incapacidade de ajustamento a ambientes estranhos e não à falta de competência técnica. São identificadas como fatores críticos de um ajustamento de sucesso a experiência prévia internacional, a experiência com a língua do país de destino, o acompanhamento pré-expatriação e o sistema de apoio no país de destino, organizacional e familiar.

A presente dissertação estuda uma amostra da população de jogadores de futebol com experiência de migração em contexto de trabalho, considerando que a literatura não abrange a totalidade do impacto que as características culturais e ambientais têm na modelação dos contextos nos quais ocorrem as transições migratórias dos jogadores (Richardson, Relvas & Littlewood, in press).

A presente proposta de investigação tem por objetivo testar a relação entre a inteligência cultural, as *met expectations* e o bem-estar dos jogadores, e avaliar o papel moderador da inteligência cultural no ajustamento das suas expectativas e conseqüente bem-estar, essenciais a uma experiência profissional de sucesso.

## REVISÃO DA LITERATURA

Um maior ajustamento das expectativas promove um bem-estar superior. Na raiz semântica a palavra expectativa diz respeito ao acto de esperar, pelo que a elaboração de expectativas determina como cada um visualiza e constrói uma situação ainda por acontecer. Por sua vez, o bem-estar tem vindo a ser estudado ao longo do tempo através da apropriação de diferentes conceitos: bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e florescimento psicológico.

A globalização do mercado de trabalho tem vindo a fomentar as transições migratórias. Esta realidade é vigente no meio futebolístico, cada vez mais internacional. A inteligência cultural é um factor determinante do sucesso da adaptação dos jogadores ao país e ao clube de acolhimento. O objeto deste trabalho avalia o papel da inteligência cultural na relação entre a correspondência de expectativas (*met expectations*) e o bem-estar de jogadores de futebol, à luz da psicologia positiva, pelo florescimento psicológico. Face ao exposto, assume-se que níveis elevados de inteligência cultural fortalecem a relação entre as *met expectations* e o bem-estar.

Apresenta-se de seguida a revisão da literatura que trata os construtos enunciados.

### Expectativas

O construto de expectativa é alvo de diversas definições e conceptualizações. Pipolo (2007) aprofundou a definição do conceito de expectativa, tendo em conta a sua aplicação e interpretação em diferentes contextos. A formulação de expectativas inclui a visão e construção de situações projetadas, de carácter imaginário ou não, tendo por base diversos factores: probabilidades, promessas, direitos, pressupostos ou pré-conceitos. Por estes factores terem origem psicológica, a sua internalidade age como agente de facilitação da direcção da expectativa: traços pessoais como segurança, autoconhecimento e capacidade lógica, ou estados emocionais passageiros de raiva, tristeza ou alegria influenciam a formulação das expectativas perante cada situação (Pipolo, 2017).

Partindo do pressuposto que as expectativas dependem dos traços pessoais e estados emocionais de cada um, as alterações no humor do sujeito terão impacto nas construções que este elabora sobre o seu futuro e expectativas (Pipolo, 2017). Segundo este autor, a afirmação anterior evidencia o carácter adaptável e mutável das expectativas, destacando que não é um construto fixo por ser passível de modificações conducentes a diferentes resultados.

Pipolo (2007) foca também a existência de um constante ajustamento das expectativas justificado pela sua dependência dos estados emocionais, enquanto Weiner (1983 cit. por Sousa, Cunha, & Ribeiro, 1992) nos remete para o conceito de atribuição causal associado às expectativas. Assim, em contextos em que é realizada uma atribuição causal a um factor estável é

mais provável a criação de expectativas futuras semelhantes aos eventos vividos; por outro lado, quando a causalidade é atribuída a fatores instáveis, as expectativas associadas a um evento futuro serão diferentes das previamente formuladas. Adaptando um exemplo ao presente estudo, se um jogador associar o fracasso da sua prestação num jogo à sua falta de adaptação ao clube - um factor estável - as expectativas de sucesso futuro ficam reduzidas. Por outro lado, se a causalidade for atribuída à falta de sorte ou ao cansaço, as expectativas formuladas futuramente já não estarão associadas a este evento particular mas sim a um novo contexto.

Sousa e colaboradores (1992) estendem o raciocínio à consistência da relação entre as expectativas formuladas e os resultados obtidos: serão geradas atribuições causais estáveis quando é detectada consistência entre as expectativas e os respectivos resultados; da mesma forma, serão atribuídas diferentes causas quando as mesmas expectativas não traduzem resultados semelhantes. Quando um jogador tem um bom desempenho e associa o resultado positivo à sua competência (factor estável), gera expectativas de um futuro promissor e de sucesso - o mesmo pode não acontecer se o resultado for associado a fatores instáveis como a sorte. Assim, é possível afirmar que uma elevada autoconfiança e assertividade contribuem para a projeção de expectativas positivas e para a obtenção de resultados de sucesso (Sousa et al., 1992). Contudo, a causalidade atribuída é dependente do resultado obtido e não da consistência/inconsistência da relação entre expectativas e resultados. Ao longo do estudo em análise verifica-se que a obtenção de um resultado positivo, consistente ou não com as expectativas, é atribuído a factores internos, ou seja, apenas quando as expectativas são baixas e os resultados vão ao seu encontro é que as atribuições causais são alocadas a factores internos e externos. Estes resultados sugerem que as expectativas são uma variável mediadora do processo atribucional e que este fenómeno pode ser explicado pela tendência hedónica na manutenção de uma imagem positiva de si (cf. Sousa, 1988, cit por Sousa et al., 1992).

No decorrer da investigação para a presente dissertação constata-se que o conceito de expectativa é predominantemente estudado em associação ao construto de Motivação e Satisfação, o que justifica a contextualização que a seguir se enuncia.

### Expectativas e Motivação

Lobos (1975) procura analisar a motivação e define o conceito de motivo como algo que nos impulsiona a actuar de determinada forma. O autor destaca as diferentes teorias sobre a motivação e enuncia duas vertentes teóricas: as teorias motivacionais de conteúdo e as teorias motivacionais de processo. Uma vez que as primeiras não se encontram associadas ao conceito de expectativa, no presente estudo o foco incidirá sobre as teorias motivacionais de processo com

destaque para a Teoria das Expectativas (Heneman & Schwab, 1972). Segundo esta teoria, as pessoas formulam expectativas relativas aos resultados das suas ações e elegem meios de ação preferenciais em função das probabilidades extrapoladas e do valor atribuído a cada resultado esperado. Deste modo, a motivação é fruto da antecipação do resultado de cada ação, sendo determinada atitude adotada em função da previsão de resultados mais favoráveis. A motivação depende de 3 factores a seguir explicitados: a valência, a instrumentalidade e as expectativas.

A valência diz respeito à qualidade (atração ou utilidade) das recompensas ou resultados esperados, sendo estes de carácter intrínseco (oriundos do comportamento do indivíduo e traduzindo os seus sentimentos de realização pessoal) ou extrínseco (quantificáveis e dependentes de uma fonte externa). Já a instrumentalidade traduz a força da percepção de causalidade entre cada desempenho e a respetiva probabilidade de alcançar determinado resultado pretendido (Lobos, 1975). Por sua vez, as expectativas traduzem a percepção elaborada pelo indivíduo acerca da relação entre o esforço investido no desempenho e o resultado obtido. A formulação de expectativas é desenvolvida para cada nível da relação esforço-desempenho e as implicações motivacionais permanecem determinadas pela percepção de probabilidades pensadas pelo indivíduo e não por probabilidades objetivas (Heneman & Schwab, 1972). Observa-se que quanto mais fortes forem os 3 factores enunciados (valência, instrumentalidade e expectativa) maior será a motivação da pessoa (Lobos, 1975).

A teoria das expectativas é dinâmica e define uma hipótese sobre o processo de motivação dentro de uma empresa, identificando as principais variáveis que o compõem. O modelo teórico delineado pode ser operacionalizado e abrange sentimentos de inequidade (apresentando valores negativos entre os resultados esperados), inclui variáveis da hierarquia das necessidades de Maslow (1970) e variáveis apresentadas por Herzberg (1959). À luz desta teoria consegue-se uma adequada compreensão das expectativas e dos processos de motivação dos trabalhadores, permitindo às direções organizacionais um ajustamento adequado dos incentivos motivacionais (Lobos, 1975). Dos factores enunciados as expectativas são o construto de maior relevância para o presente estudo, designadamente a relação esforço-desempenho traduzida por Campbell et.al. (1970, cit. por Lobos, 1975) na distinção entre expectativas de primeira e segunda ordem. As expectativas de primeira ordem traduzem a probabilidade percebida para o alcance de um objetivo, tendo em conta um determinado nível de esforço e habilidade. Por sua vez, as expectativas de segunda ordem representam a probabilidade calculada relativa à obtenção de determinados resultados de primeira ordem (recompensa), tendo em conta que o objetivo já foi alcançado.

O modelo híbrido de expectativas desenvolvido por Campbell (cit. em Lobos, 1975) distingue resultados de primeira e segunda ordem, que podem estar associados, ou não, de acordo com a respetiva instrumentalidade; reconhece ainda a existência de recompensas intrínsecas e distingue as expectativas de primeira e segunda ordem.

## Expectativas e Satisfação

As expectativas encontram-se igualmente associadas ao conceito de satisfação, sendo esta associação estudada por diversos autores e aplicada em contextos diferentes. Appleton-Knapp e Krentler (2006) mediram as expectativas formuladas por estudantes e o impacto na respetiva satisfação; Johnson, Anderson e Fornell (1995) testaram modelos de expectativas de mercado na satisfação dos consumidores e Noble, Conditt, Cook e Mathis (2006) analisaram a relação das expectativas formuladas com a satisfação de doentes em recuperação de uma artroplastia do joelho. As conclusões dos autores são transversais: as expectativas têm uma associação positiva e significativa com a satisfação experienciada pelos estudantes, pelos consumidores e pelos pacientes, sendo esta associação relevante para o presente estudo.

A revisão da literatura mostra que as expectativas são definidas e conceptualizadas de diversas formas e que o seu papel na compreensão da satisfação é questionável, necessitando de um maior desenvolvimento teórico. Thompson e Sunol (1995) procuram colmatar a falta de acordo e inconsistência na definição de expectativa e distinguir as principais definições em uso, ilustrando os modelos práticos da relação entre expectativas e satisfação para identificar variáveis sociais e pessoais que possam intervir. Além disso, apresentam diferentes abordagens à conceptualização das expectativas associadas à satisfação, tendo por base múltiplas disciplinas, e conseguem identificar influências pessoais e sociais de natureza cognitiva e afetiva ligadas teoricamente à satisfação.

É no âmbito da Psicologia que existe um interesse mais duradouro sobre o desenvolvimento teórico das expectativas, na medida em que esta disciplina procura perceber como é que as crenças dos indivíduos e respetiva avaliação influencia o comportamento (Thompson e Sunol, 1995). Já numa perspectiva Social, o foco está em perceber como é que as pessoas constroem a sua realidade através da elaboração de redes causais baseadas nas expectativas enquanto predictoras da interação social. Fishbein e Ajzen (10, p.587, cit. por Thompson e Sunol, 1995) descrevem as expectativas enquadradas na Teoria *Expectancy-Value* como “crenças em que uma dada resposta será seguida por um determinado evento; um evento pode ter uma valência positiva, negativa ou um afeto”.

Fica claro que existem várias perspectivas do que é o conceito de expectativa, sendo identificados 4 tipos: ideais, previstas, normativas e não formadas. Contudo, existe um entendimento generalizado que assume as expectativas enquanto crenças, permitindo afirmar a sua origem e manutenção como processo cognitivo (Thompson & Sunol, 1995). Assim, apesar de já terem sido identificadas causas cognitivas e afetivas para as expectativas, estas são, efetivamente, um processo cognitivo que, tal como outros, determina e modela o estado afetivo de satisfação. Neste seguimento, Thompson & Sunol, (1995) apresentam a Teoria da Desconfirmação de Expectativas que destaca a dimensão cognitiva enquadrada na assunção de que perante uma relação de troca é criado, automaticamente, um conjunto de expectativas associado a uma predisposição em julgar a qualidade da relação estabelecida. Associado a esta teoria está o Modelo de Satisfação Cognição-Afeto que articula as expectativas com a percepção do atributo. Assim, o afeto - positivo ou negativo - é intermediário do desempenho do atributo e respetiva atribuição (domínio cognitivo) e da própria satisfação (domínio afetivo), colocando o modelo entre as pré-condições das expectativas e desempenho dos atributos da Teoria da Desconfirmação e consequentes resultados de satisfação.

#### *Met Expectations*

Para Porter e Steers (1973) a satisfação traduz a soma da correspondência de expectativas: quanto mais congruentes e alinhadas estas forem, maior será a satisfação e adaptação do indivíduo. O conceito de *met expectations* define-se como a diferença entre a vivência de experiências positivas ou negativas e o que o indivíduo espera viver. O modelo de *met expectations* sugere que os níveis de compromisso, satisfação e intenção de permanecer no local de trabalho aumentam em função de experiências de trabalho positivas (Irving & Meyer, 1994).

No estudo que mediu as *met expectations* de voluntários em organizações desportivas, Kim, Trail, Lim e Kim (2009) adotam o conceito de contrato psicológico que é definido pelas crenças individuais formuladas sobre os termos e condições da mudança, baseadas num acordo entre as partes contratantes. Deste modo, *met expectations* e contrato psicológico têm origem nas expectativas subjetivas de cada indivíduo. As *met expectations* dizem respeito às crenças gerais formuladas por cada um acerca do seu trabalho e respectiva organização, e traduzem até que ponto as expectativas (passíveis de serem moderadas por factores internos ou externos) são correspondidas. O contrato psicológico está associado às expectativas formuladas em relação a obrigações não escritas (Robinson, 1996), como tarefas ou recompensas que o indivíduo espera obter sem qualquer obrigação contratual estabelecida com a organização (Kim et al., 2019). O conceito de *met expectations* foi estudado em meio organizacional (Porter e Steers, 1973; Wanous et

al., 1992; Daly & Dee, 2006) e em meio desportivo (Kim, Oh, Lee, & Andrew, 2019; Kim, Trail, Lim & Kim, 2009). Nesta dissertação mantém-se o foco no meio desportivo e estuda-se o impacto que elevadas *met expectations* têm no sucesso da adaptação de jogadores de futebol em processo de migração.

Referenciando o estudo de Wanous e colaboradores (1992), atrás citado, quando se entra para uma nova organização já existe um conjunto de expectativas sobre diferentes aspectos do trabalho ou local de trabalho, relativas a recompensas, oportunidades de promoção, autonomia, carga horária, colegas, cultura, entre outras. Estas expectativas provêm de diversas fontes: experiências prévias de trabalho, referências de amigos em trabalhos semelhantes, condições de trabalho de outros colegas na mesma organização, normas e padrões sociais ou códigos de trabalho comuns (Robinson, 1996). De acordo com Daly e Dee (2006), o conceito de *met expectations* propõe que a existência de correspondência, ou não, das expectativas dos trabalhadores afeta positiva ou negativamente a percepção dos resultados psicológicos ou comportamentais obtidos.

Wanous e colaboradores (1992) realizaram uma meta-análise para estudar os efeitos das *met expectations* nas manifestações comportamentais e atitudinais em contexto profissional e os resultados consolidaram as sugestões apresentadas por Porter e Steers (1973). A meta-análise em questão verificou que as *met expectations* estão positivamente associadas a manifestações do foro psicológico (satisfação no trabalho e compromisso organizacional) e comportamental (intenção de permanência e desempenho): quando não se verifica a correspondência de expectativas as *unmet expectations* mostram um impacto negativo na satisfação no trabalho, no compromisso organizacional e no desempenho. Os estudos de Daly e Dee (2006) vão ao encontro do verificado, consolidando o impacto que associações positivas e negativas têm nas *met expectations* e, por consequência, no desempenho profissional.

Em contexto desportivo, Kim, Oh, Lee e Andrew (2019) procuram examinar as relações diretas e indiretas entre *met expectations* e atitudes ligadas ao trabalho (satisfação com o trabalho e compromisso organizacional) em treinadores, pelo efeito mediador da percepção da existência de apoio organizacional. Os resultados obtidos apoiam os efeitos das *met expectations* nas atitudes dos treinadores, evidenciando a importância da existência de expectativas claras e ajustadas destes e dos respetivos supervisores.

Caligiuri, Phillips, Lazarova, Tarique e Bürgi (2001) procuram determinar se a formação de expectativas prévias afeta o ajustamento de expatriados. Os resultados evidenciam que quanto mais adaptado e relevante é o treino trans-cultural que antecede a partida, mais as expectativas são correspondidas ou ultrapassadas. Desta forma, a formação trans-cultural e o conhecimento

da língua do país de destino influenciam o grau de precisão das expectativas dos expatriados e a existência de expectativas precisas afeta positivamente o ajustamento cultural ao país de destino. A formulação de expectativas pelos expatriados ocorre antes da mudança de país: se o expatriado tiver informação insuficiente ou ambígua sobre o país de destino vai modelar as suas expectativas através de atalhos mentais, a exemplo de estereótipos já formulados. Acresce que a existência de um treino trans-cultural relevante para a transição pode originar expectativas precisas ou expectativas que prevêm dificuldades à partida. Os resultados demonstram que quanto menos relevante for o treino prévio mais a transição é percebida como fácil, afetando negativamente o ajustamento trans-cultural; no extremo oposto, as expectativas derivadas de um treino adequado geram a verificação de uma realidade já projetada e um sentimento de surpresa quando a mudança não se mostra tão difícil como pensada, sendo o ajustamento trans-cultural afetado positivamente.

Um estudo longitudinal desenvolvido por Mähönen, Leinonen e Jasinskaja-Lahati (2013) procurou determinar a relação entre as expectativas pré-migração e as experiências pós-migração. Foi estudado de que forma o cumprimento das expectativas pré-migração nos domínios social e económico afectam o bem-estar dos migrantes após a migração. Os resultados esclarecem que no domínio económico, a relação entre as expectativas dos migrantes e respectivas experiências não teve impacto no seu bem-estar; no domínio social, quanto mais as expectativas foram positivamente ultrapassadas pelas experiências, maior foi a satisfação com a vida e o bem-estar dos migrantes. Estes resultados sublinham a importância das relações sociais e a dependência do bem-estar dos migrantes face ao contexto em que se encontrem.

No seguimento da revisão da literatura, é pertinente formular a primeira hipótese do presente estudo na qual é sugerido que as *met expectations* têm uma associação positiva e significativa com o bem-estar do jogador, esperando-se que um maior ajustamento entre as expectativas e a experiência vivida se traduza em maiores níveis de bem-estar.

## **Bem-estar**

O conceito de bem-estar é uma noção abrangente que atravessa vários domínios da Psicologia, nomeadamente da Psicologia Social, da Saúde e a Psicologia Clínica (Galinha & Ribeiro, 2005).

Bem-estar pode ser definido e medido objetivamente pela existência de recursos suficientes para dar resposta às necessidades básicas, oportunidades de educação e inexistência de poluentes ambientais (Butler & Kern, 2016). Da mesma forma, os autores afirmam que pode ser

definido e medido subjetivamente pelo que o presente trabalho incide nessa dimensão subjetiva de bem-estar .

Não existe um modelo ideal ou adequado de bem-estar, mas sim diferentes conceptualizações úteis para a adaptação do conceito abstrato de bem-estar e a identificação de domínios concretos mensuráveis, desenvolvidos e sustentáveis (Butler & Kern, 2016). Deste modo, é pertinente uma análise da evolução do conceito de bem-estar, contextualizado nos respetivos movimentos sócio-históricos, sendo o Bem-estar Subjetivo a primeira noção de bem-estar.

### Bem-estar Subjetivo

O conceito de bem-estar subjetivo surge da convergência de diferentes origens teóricas e contextos históricos distintos (Galinha & Ribeiro, 2005). A primeira herança remonta aos movimentos sociais do Iluminismo e Utilitarismo que potenciaram a investigação sobre a qualidade de vida. O Iluminismo destacou o desenvolvimento pessoal e a felicidade enquanto valores centrais de uma sociedade, cujo propósito seria viver a vida em si. Mais tarde, o Utilitarismo veio focar a felicidade enquanto responsabilidade social, inspirando reformas sociais e uma mudança de paradigma em que o progresso passa a ser medido pela literacia, controlo de epidemias e erradicação da fome (Veenhoven, 1996). A segunda herança remonta aos anos 70 do século XX, com o desenvolvimento da área de saúde e um novo foco centrado na manutenção e potenciação da saúde, retirando ênfase do tratamento da doença. Assim, as duas heranças são consideradas pelos autores como essenciais para a pesquisa sobre o bem-estar subjetivo, um construto complexo que integra duas dimensões: a dimensão cognitiva, que implica um juízo avaliativo traduzido na Satisfação com a Vida, de forma global ou específica; e a dimensão emocional, com valência positiva ou negativa, expressa através de felicidade como um todo geral ou de emoções de forma mais específica (Galinha & Ribeiro, 2005). O conceito de bem-estar subjetivo foi identificado pela primeira vez nos trabalhos de Wilson (1960 cit. por Galinha & Ribeiro, 2005), relacionado com os conceitos de satisfação e felicidade, numa perspectiva *bottom-up* e *top-down*: a satisfação das necessidades leva à felicidade e o grau de satisfação que leva à felicidade depende da ambição e adaptabilidade e é influenciado por experiências, comparações e valores pessoais, entre outros factores - temas ainda hoje debatidos.

A literatura sobre o bem-estar subjetivo debruça-se no como e no porquê das pessoas viverem as suas vidas de uma forma positiva, incluindo os julgamentos cognitivos e as reacções afetivas. Desta forma, abrange estudos de diversos construtos desde a felicidade, à satisfação, à

moral e ao afeto positivo (Diener, 1984). Neste sentido, a pesquisa sobre bem-estar subjetivo tem incidido em múltiplos factores de satisfação, como a felicidade individual (Fowers et al., 2016) e a avaliação de afecto bi-dimensional - positivo *versus* negativo (Diener, 1984). O individualismo ontológico esclarece que o homem é, em primeira instância, um ser individual prévio à existência de envolvimento social, e que os grupos sociais e as relações são elementos agregadores secundários de seres individuais por natureza. Este conceito está na base da cultura ocidental, que imputa grande valor à autonomia individual e bem-estar emocional (Fowers et al., 2016).

Bradburn (1969) dedicou-se à quantificação de bem-estar e concluiu que a felicidade é constituída por dois componentes distintos - o afeto positivo e o afeto negativo - consistindo o bem-estar na formulação de um julgamento que compara esses dois afetos. Numa revisão de literatura sobre bem-estar subjetivo, Diener (1984) destaca 3 pontos essenciais: a frequência dos afectos positivos e negativos, a sua intensidade e a satisfação com a vida em geral. A relação frequência-intensidade irá refletir o bem-estar do indivíduo; mantendo os exemplos numa perspectiva positiva, um sentimento de afecto positivo prolongado associado a uma intensidade elevada de afecto traduz-se numa vida afetiva feliz e exuberante; uma vivência prolongada de afecto positivo associada a uma baixa intensidade de afeto irá permitir uma vida serena e de contentamento (Diener, 1984).

Em suma, o campo de estudo do bem-estar subjetivo tem três características: é subjetivo por depender da experiência do indivíduo; inclui medidas positivas e não apenas a ausência de factores negativos; e abrange uma avaliação global de todos os aspectos da vida do indivíduo (Diener, 1984). O conceito de bem-estar subjetivo evoluiu e estabeleceu-se também por oposição a outros conceitos como o de bem-estar psicológico (Galinha & Ribeiro, 2005) a seguir enunciado.

### Bem-estar Psicológico

A literatura sobre bem-estar psicológico não é, na sua base, formulada com um seguimento teórico, porque muitos dos instrumentos foram desenvolvidos com vista a outros propósitos e acabaram por ser adotados como referência na definição de funcionamento positivo. A pergunta chave para Ryff & Keyes (1995) centra-se no que significa estar bem psicologicamente e não apenas sentir-se bem, sendo relevante a definição das principais características do conceito de bem-estar psicológico que tem sido negligenciada (Ryff, 1989). Os conceitos de afeto positivo e negativo, satisfação de vida e qualidade de vida associados ao conceito de bem-estar têm todos origem em estudos cujo propósito não era estudá-los ou em formulações com poucas bases teóricas (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995).

Para conseguir uma visão alargada e multidimensional do conceito de bem-estar é necessário ter em conta diferentes perspectivas do construto e da sua evolução ao longo da vida (Ryff, 1989). Deste modo, a autora citada aponta a importância dos conceitos já elaborados de auto-actualização (Maslow, 1970), de funcionamento pleno do indivíduo (Rogers, 1961), da teoria sobre a formulação do indivíduo (Jung, 1933) e de maturidade (Allport, 1961). É também importante ter como referência autores centrados na evolução do sujeito ao longo da vida e as diversas fases e desafios vividos, fazendo do bem-estar um conceito mutável ao longo do tempo. Para o efeito destaca o modelo das etapas psicossociais (Erikson, 1959), as tendências de vida básicas para uma vida plena (Bhuler, 1935), as descrições de alteração de personalidade na idade adulta e idosa e o critério positivo de saúde mental (Jahoda, 1958) que substitui o conceito de bem-estar por um estado de ausência de doenças.

Através da análise das referências supracitadas, Ryff (1989) considerou a existência de seis pontos de convergência para a descrição de bem-estar. Esses pontos correspondem às seis dimensões utilizadas numa nova operacionalização do conceito e integram as teorias de saúde-mental, clínica e de vida útil:

- A auto-aceitação é o critério mais recorrente nas diversas definições de bem-estar, diz respeito à manutenção de uma atitude positiva consigo mesmo;
- A autonomia é apontada como autodeterminação, independência e regulação interior do comportamento;
- As relações positivas com outros destacam a importância de interações baseadas na confiança e conforto;
- O domínio do meio traduz o controlo e manipulação do que nos rodeia;
- O propósito de vida e o crescimento pessoal completam os factores de bem-estar psicológico identificados, validados no estudo de uma amostra de 321 homens e mulheres (Ryff, 1989).

A comparação do modelo teórico de bem-estar psicológico e dos seus seis factores com os indicadores associados ao bem-estar subjetivo (afeto positivo e negativo, satisfação com a vida) demonstra que estes não abrangem aspectos essenciais do funcionamento positivo. Segundo Ryff (1989) o modelo teórico de bem-estar psicológico e os respectivos 6 factores evidenciam o desenvolvimento e adequação do conceito de bem-estar. Da mesma forma, é sugerido que os conceitos de hedonia (presença de afeto positivo e ausência de afeto negativo: bem-estar subjetivo) e de eudaimonia (inicialmente definida como felicidade) estão relacionados e são partes diferentes de uma "boa vida". De facto, estes construtos estão associados na medida em que a

eudaimonia inclui as melhores formas de felicidade e prazer constitutivos da hedonia. Contudo, é possível viver momentos simples de prazer sem viver de forma eudaimônica.

Recuperando o conceito de individualismo ontológico, apresenta-se um contraponto relevante na exploração contemporânea de eudaimonia traduzida como florescimento humano (Fowers et al., 2016). Aristóteles (1999) define adequadamente eudaimonia como a capacidade de viver bem enquanto ser humano, capaz de alcançar o seu verdadeiro potencial, considerando que o homem é um ser racional e relacional, sem a traduzir apenas por felicidade (Ryff, 1989). Assim, tendo em conta que são necessárias razões que justifiquem as nossas ações, as noções de significado e propósito são centrais para o conceito de eudaimonia, que destaca a importância da existência de uma noção de significado, propósito, crescimento pessoal e relações significativas, complementos vitais ao bem-estar subjetivo, composto pela satisfação e afeto positivo. Desta forma, têm sido desenvolvidas medidas de "bem-estar eudaimônico" (florescimento) para medir o bem-estar de forma mais rica e aprofundada (Fowers et al., 2016; Ryff, 1989).

#### Florescimento Psicológico

A herança que os nossos tempos deixam sobre os lados positivo e negativo da vida é peculiar. Segundo Schopenhauer e Freud, o melhor a fazer é apenas manter os níveis de miséria e sofrimento num mínimo (Seligman, 2010). Contudo, é sugerida a possibilidade de um futuro humano positivo que se oponha à ideia de não poder haver mais na vida que uma tentativa de minimização de sofrimento e dor, introduzindo o conceito de florescimento associado à psicologia positiva para uma compreensão da experiência humana completa e equilibrada (Wu, 2014). A psicologia positiva abrange três dimensões da experiência humana: (1) traços individuais positivos (eg. gênio, criatividade, optimismo), (2) estados emocionais positivos (eg. felicidade, amor, experiências ótimas) e (3) instituições que fomentam o florescimento (eg. família, trabalho, comunidade, cultura).

Como se chegou à noção de florescimento psicológico?

Seligman (2010) desenvolveu a Teoria da Felicidade Autêntica com 3 elementos: emoção positiva, compromisso e propósito de vida. Contudo, identificou alguns problemas nesta teoria, designadamente a mensuração do conceito felicidade, alvo da psicologia positiva e medido pela "satisfação de vida": quando uma população é questionada sobre a sua satisfação de vida, 70 % das respostas refletem o estado de espírito e cerca de 30% traduzem julgamentos sobre as condições de vida, não sendo possível mensurar adequadamente a felicidade (Veenhoven, 2006). Deste modo, o alvo da psicologia positiva passa a ser o bem-estar ou florescimento, dissociando-se dos conceitos de felicidade e satisfação de vida.

Outro problema detetado destaca o caráter insuficiente dos elementos que avaliam o bem-estar de cada um. A emoção positiva, compromisso e propósito não traduzem a profundidade e complexidade do construto de bem-estar. Deste modo, Seligman (2010) considera que em primeiro lugar estão a emoção positiva e envolvimento, seguidos das relações positivas, sendo da essência do ser humano procurar estabelecer e manter relações positivas mesmo que estas não garantam as restantes componentes de bem-estar. Acresce o propósito de vida, a vontade de querer e fazer por algo superior a si próprio e a realização, traduzida pelo sentimento de domínio e competência (Seligman, 2010). A psicologia positiva gira agora à volta do conceito de um bem-estar de florescimento, composto pelos elementos PERMA: emoção positiva, envolvimento, relações positivas, propósito e realização.

Em suma, florescimento é definido como um estado dinâmico ótimo psicossocial derivado de um bom funcionamento, transversal a múltiplos domínios psicossociais (Butler & Kern, 2016).

É comum ouvir-se que a próxima geração jovem será a primeira que não viverá tão bem quanto os pais - isso até pode ser verdade economicamente mas não o será em termos de florescimento (Seligman, 2010). Desta forma, o objetivo do autor e do movimento criado pela Psicologia positiva é conseguir que, em 2051, 51% da população mundial esteja em florescimento. É de notar que este objetivo vai mais além do que ver mais pessoas a sorrir, com boas relações e com um propósito de vida, ou seja, as pessoas que manifestam florescimento através dos critérios do PERMA têm maiores níveis de saúde física, são mais produtivas no seu trabalho e mais calmas no dia-a-dia.

Wu (2014) estuda o papel do florescimento no mundo do desporto, destaca a importância de cada uma das dimensões do PERMA no bem-estar dos atletas e defende a relevância das qualidades psicológicas positivas que sustentam um desenvolvimento de sucesso da carreira e da vida pessoal dos atletas.

Inspirados no modelo PERMA de Seligman (2010), Butler e Kern (2016) desenvolveram o PERMA Profiler enquanto instrumento de medição de bem-estar, mais especificamente de florescimento psicológico, baseado em cinco pilares - Emoção positiva, Envolvimento, Relações interpessoais, Significado e Realização. Inicialmente reuniram centenas de itens teoricamente relevantes e com três estudos reduziram, testaram e redefiniram itens, tendo como resultado final um total de 15 questões com 3 itens por dimensão. Adicionaram 8 itens que determinam o bem-estar geral, emoção negativa, solidão e saúde física, num total de 23 itens e conduziram 8 estudos adicionais para verificar as medidas psicométricas do instrumento.

O PERMA-Profiler demonstra um *model fit* aceitável, com consistência interna e temporal, evidência de conteúdo e validade convergente e divergente. Os resultados são apresentados visualmente como um perfil dos vários domínios, traduzindo a natureza multidimensional de florescimento. Esta ferramenta capta os 5 domínios do PERMA, em conteúdo e analiticamente, e mede o bem-estar monitorizado em diferentes domínios psicossociais. É importante salvaguardar que não existe ainda um perfil ideal de bem-estar, pelo que esta medida tem por objectivo ser descritiva e não prescritiva: diferentes perfis poderão ser mais ou menos adaptáveis, consoante os diferentes sujeitos em diferentes momentos, dependendo da respectiva personalidade, história e contexto social (Butler & Kern, 2016). Todavia, neste estudo o PERMA-Profiler é o instrumento elegido para avaliar o bem-estar dos jogadores de futebol por ser considerado adequado à medição dos fatores de bem-estar relevantes no contexto de migração. Os níveis de bem-estar vividos por cada um dos participantes são estudados através da existência de emoção positiva, de compromisso para com a mudança e clube, do apoio das relações interpessoais estabelecidas, do significado que o jogador atribui ao processo e da realização experienciada, com o objetivo de avaliar os níveis de bem-estar vividos pela amostra recolhida de jogadores.

## **Inteligência Cultural**

No mundo do trabalho a capacidade de adaptação é considerada cada vez mais importante, tendo em conta a globalização dos mercados e o aumento significativo de equipas de trabalho com grande diversidade (Crowne, 2008). O mercado globalizado atual aumenta os níveis de competição e potencia os movimentos migratórios além-fronteiras. A opção de expatriação é muitas vezes fomentada pela procura de melhores condições de vida, de emprego ou de progressão profissional, fazendo do desenvolvimento da inteligência cultural um componente essencial à adaptação de sucesso a ambientes multiculturais (Sousa, Gonçalves, Reis, & Santos, 2015).

Em que consiste a inteligência cultural?

É considerado que os humanos possuem capacidades cognitivas únicas. Num estudo realizado com crianças até aos 2 anos e meio (antes de entrarem para a escola) e primatas próximos do homem (chimpanzés e orangotangos) foi verificado que as crianças e os primatas apresentam capacidades cognitivas semelhantes na interação com o mundo físico e que somente as crianças exibem capacidades cognitivas mais sofisticadas na relação com o mundo social. A Hipótese da Inteligência Cultural procura fundamentar as capacidades sócio-cognitivas específicas ao Homem, capaz de participar e aprender em diferentes contextos culturais, e segue o princípio de que o humano desenvolveu essas capacidades específicas a partir da experiência de

vida em grupos culturais e a consequente troca de conhecimento através da comunicação e aprendizagem com o outro, desenvolvendo a capacidade de "ler a mente" do outro em contextos especialmente complexos (Herrmann, Call, Hernandez-Lloreda, Hare, & Tomasello, 2007).

Crowne (2008) procura perceber o que antecede a inteligência cultural, consolidando o conhecimento das consequências de uma maior exposição cultural e fomentando uma melhor compreensão da influência que esta tem no desenvolvimento da inteligência cultural. Os resultados indicam que determinadas exposições a outras culturas, como estudar ou trabalhar no estrangeiro, a par do nível de exposição cultural associado a essas experiências, aumentam a inteligência cultural enquanto que as experiências internacionais em contexto de férias não evidenciam contribuir para o aumento da inteligência cultural dos indivíduos. Por outras palavras, uma pessoa pode familiarizar-se com uma cultura de inúmeras formas - viajar, estudar, ler, ver um programa de televisão ou conhecer alguém dessa cultura - mas construir o conhecimento de uma determinada cultura implica a existência de experiências dentro dessa cultura (Crowne, 2008).

O construto de Inteligência Cultural define-se pela capacidade de um indivíduo se adaptar a novos contextos culturais, tendo por base diferentes facetas como a cognitiva, motivacional e comportamental. A inteligência cultural é patente nas interações caracterizadas pela multiculturalidade e é considerada uma competência chave no actual contexto laboral, sendo definida como a capacidade de adaptação e ajustamento a diferentes culturas (Sousa et al., 2015), embora a capacidade de interacção com múltiplas culturas seja uma competência que nem todos desenvolvem (Crowne, 2008). Conceitos de Inteligência social, Inteligência emocional, Inteligência prática ou Inteligência de sucesso poderão explicar parte da interação intercultural, mas não conseguem abranger a complexa compreensão que os encontros interculturais e viagens necessitam (Earley, 2002).

#### Inteligência cultural e migração

Atualmente há cada vez mais expatriados, verificando-se uma acentuada mobilidade entre culturas e países, fazendo deste um tema emergente (Tibbert, Andersen, & Morris, 2015). Expatriado é considerado o termo mais utilizado na definição da situação de transição de atletas entre regiões do mesmo país ou entre culturas diferentes além-fronteiras, potenciada pela prática desportiva. Não existe uma só definição para o processo de transição cultural do expatriado, podendo ser denominado por transição migratória, migração ou aculturação (Faggiani et al., 2016). O objetivo dos estudos analisados pelos autores centra-se na compreensão do processo de adaptação dos atletas a uma nova cultura, que acompanha o investimento no potencial

crescimento da sua carreira e no qual são identificados pontos críticos de sucesso, nomeadamente a adaptação a um novo estilo de treino, a distância à família e amigos e a dificuldade em comunicar com as pessoas locais (língua diferente). Desta forma, num cenário em que os fatores críticos de sucesso não são correspondidos, os atletas podem sentir-se isolados e com dificuldade em alimentar novas relações, o que poderá ter impacto na sua saúde mental e desempenho desportivo.

Dada a ligação dos fatores apresentados com os cinco pilares do florescimento psicológico (emoção positiva, envolvimento, relações interpessoais, significado e realização) é possível deduzir uma associação positiva e significativa entre a inteligência cultural e o bem-estar – segunda hipótese do presente estudo –, que segue a premissa de que maiores níveis de inteligência cultural se traduzam num maior bem-estar do jogador no país de destino.

O baixo desempenho dos expatriados e os regressos prematuros ao país de origem são maioritariamente associados à incapacidade de ajustamento a ambientes estranhos e não à falta de competência técnica. É possível identificar três dimensões do ajustamento do expatriado: o ajustamento ao trabalho, as interações com os nativos e o ajustamento geral à cultura e condições de vida. São ainda identificados 5 fatores principais que podem influenciar as dimensões referidas de ajustamento do expatriado: experiência prévia internacional (1), experiência com a língua do país de destino (2), acompanhamento pré-expatriação (3) e sistema de apoio no país de destino quer organizacional (4), quer familiar (5). Dois dos fatores individuais mais importantes para o sucesso da expatriação são a experiência prévia internacional e a experiência com a língua do país de destino e, para cargos mais técnicos como o de atleta, é considerado que a fluência da língua do país de destino tem maior peso no processo de adaptação. Num contexto de elevados níveis de novidade sobre o papel a desempenhar e a nova cultura, é recomendado maior acompanhamento pré-expatriação para promover um melhor ajustamento de expectativas e reduzir o conflito do papel a desempenhar. É sugerido que o ajustamento do expatriado é potenciado pela vinculação de um sistema de apoio dentro do país de destino, particularmente em contextos de elevada novidade cultural como uma primeira experiência de expatriação. A nível organizacional o apoio pode ser fornecido pelos supervisores, pares e apoio logístico; a nível familiar deverá haver uma intervenção direta, ou não, por parte da organização-mãe para facilitar o ajustamento e integração da família (Andreason, 2003).

Tendo em conta a recomendação de Andreason (2003) de um maior acompanhamento num momento de pré-expatriação de forma a promover um maior ajustamento do jogador à nova realidade no país de destino, é pertinente apresentar a terceira hipótese deste estudo, que propõe a existência de uma relação positiva e significativa entre a inteligência cultural e as *met*

*expectations*, esperando-se que jogadores com maiores níveis de inteligência cultural desenvolvam melhores níveis de *met expectations*.

#### Inteligência cultural no desporto

Tendo em conta a crescente migração de jogadores de futebol nos últimos anos, Richardson e colaboradores (2012) analisam a experiência de jovens jogadores de futebol de elite no processo de migração do seu país para um clube da *English Premier League (EPL)* com o objetivo de captar as exigências psico-sociais associadas à transição migratória. Os resultados indicam que o interesse de um clube da *EPL* pelos jovens jogadores que migram provoca-lhes um frenesim inicial, seguido de uma fase de "decisão" e um período de "migração" e "aculturação" antes do estabelecimento, ou não, de uma "lar". O apoio familiar foi reconhecido como fonte significativa de suporte para o atleta. É apontada a falta de apoio qualificado de entidades como psicólogos do desporto e equipas de *scouting* internacionais/agentes de futebol que se pretende sensibilizar para o processo de acompanhamento do jogador no decorrer da transição (Richardson et al., 2012).

Tibbert e colaboradores (2015) investigaram o impacto que as normas, tradições, ideais e imperativos de uma subcultura têm nas atitudes, crenças, emoções e comportamentos de um jovem atleta em processo de resistência a aculturação. Para o efeito, fizeram um estudo de caso longitudinal durante 14 meses e com 5 entrevistas abertas aos atletas de elite de uma equipa de futebol Australiana. Os resultados mostram que a adopção das normas, tradições, ideias e imperativos do clube de destino promovem o sucesso da adaptação do atleta expatriado no seu desempenho e integração na equipa. A aculturação do atleta é determinante do sucesso da expatriação e para corresponder às crenças e expectativas do clube, ele pode ter de colocar de parte alguns dos seus princípios que entrem em conflito com os do clube. Contudo, a adopção dessas normas em detrimento dos princípios pessoais pode prejudicar o bem-estar físico e mental do atleta, sendo o processo dinâmico de aculturação de atletas expatriados semelhante ao dos jovens atletas que transitam para a elite do desporto (Tibbert, Andersen, & Morris, 2015).

Num estudo de Faggiani e colaboradores (2016) foram identificados 4 factores críticos de sucesso na adaptação do atleta ao novo contexto de trabalho: ajuste à filosofia do novo clube, distanciamento do ambiente familiar, competência linguística e "choque" cultural. Uma das maiores preocupações identificadas pelos jogadores acerca do sucesso do seu desempenho refere-se à adaptação a um estilo diferente de treino no novo contexto desportivo. Outra preocupação é a nova filosofia do clube e a identificação do atleta com a mesma - quanto mais próxima a filosofia for do atleta, mais ele a interioriza e consegue viver as expectativas e normas

estabelecidas pelos restantes profissionais e pares participantes na sua rotina. O sucesso do processo de adaptação depende também do grau de instrução formal e nível técnico do sujeito.

#### Interação da inteligência cultural com outras variáveis

Lee e Sukoco (2010) procuram perceber de que forma a inteligência cultural e a experiência dos expatriados afectam a adaptação cultural, a eficácia cultural e o desempenho. O estudo desenvolvido com trabalhadores da Taiwanese MNC, que operam em pelo menos 3 países, mostra que para a inteligência cultural ter um efeito positivo no desempenho do expatriado esta tem de ser moderada pelo ajustamento e a eficácia cultural. A experiência internacional prévia dos expatriados, em trabalho ou lazer, modera os efeitos da inteligência cultural no ajustamento e eficácia cultural, com um efeito direto e significativo no ajustamento do expatriado, concluindo-se que expatriados capazes de interagir em diferentes culturas têm um maior nível de ajustamento (Earley & Ang, 2003).

Os resultados mostram ainda que a inteligência cultural tem um efeito significativo na eficácia cultural, embora não o tenha no desempenho dos expatriados por ter de ser transformada em ajustamento e eficácia cultural antes de ter efeito no desempenho do expatriado. Desta forma, o nível de ajustamento do expatriado não influencia directamente o seu nível de desempenho. Os resultados sugerem ainda que o conforto psicológico se transforma num conjunto de capacidades operacionais que potenciam o impacto do desempenho, apresentando a experiência internacional prévia como variável moderadora. Assim, ter mais experiência internacional não implica que os expatriados tenham maiores níveis de ajustamento cultural; a não ser que essa experiência esteja associada a uma inteligência cultural superior, ter experiência internacional pode inclusivamente levar a menores níveis de inteligência cultural dos expatriados por já se considerarem conhecedores nas questões transculturais. Aplicado ao mundo laboral, o estudo sugere que para garantir maior ajustamento, o processo de seleção para cargos internacionais deve focar-se na identificação de sujeitos que tenham inteligência cultural e não na respetiva experiência internacional.

Outro estudo (Presbitero, 2016) analisou o impacto que a inteligência cultural tem nas variáveis “choque cultural” (adaptação a um novo meio cultural) e “choque cultural reverso” (readaptação ao meio cultural de origem, depois de uma experiência de migração) em estudantes universitários com experiência de intercâmbio. Presbitero (2016) verificou o papel moderador da inteligência cultural, responsável por diminuir os efeitos negativos do choque cultural em estudantes internacionais, e do choque cultural reverso em estudantes que regressam a casa

depois de viverem a experiência internacional, no respectivo processo de adaptação psicológica e sociocultural.

Na presente dissertação também se averigua o papel moderador da inteligência cultural que constitui a quarta e última hipótese do estudo: a inteligência cultural tem um efeito moderador entre as *met expectations* e o bem-estar do jogador, esperando-se que a relação entre as *met expectations* e os níveis de bem-estar seja mais forte para os participantes com um nível de inteligência cultural mais elevado.

Em suma, no decorrer da revisão de literatura foi possível formular as seguintes hipóteses:

- H1: As *met expectations* têm uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que um maior ajustamento entre expectativas e a experiência se traduza em maiores níveis de bem-estar.
- H2: A inteligência cultural tem uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que maiores níveis de inteligência cultural se traduzam num maior bem-estar do jogador.
- H3: A inteligência cultural tem uma associação significativa e positiva com as *met-expectations*, de tal modo que maiores níveis de inteligência cultural estejam positivamente associados com os níveis de *met expectations* dos participantes.
- H4: A inteligência cultural tem um efeito moderador entre as *met expectations* e o bem-estar do jogador, de tal modo que se espera que a relação entre o ajustamento das expectativas e os níveis de bem-estar seja mais forte para os participantes com um nível de inteligência cultural mais elevado.

## MÉTODO

### Participantes

A amostra em estudo na presente dissertação é composta por 75 jogadores de futebol lusófonos, do sexo masculino com idades compreendidas entre os 18 e os 49 anos de idade ( $M = 29.93$ ;  $Dp = 7.631$ ), dos quais 52 têm nacionalidade portuguesa, 10 são brasileiros, 4 cabo verdianos, 1 senegalês, outro guineense, 2 angolanos, 4 colombianos e um camaronês. Nesta amostra, 17.3% têm o 9º ano, 58.7% frequentam ou completaram o secundário (10º ao 12º), 13.3% frequentam o ensino universitário e 10.7% completou uma licenciatura ou grau académico superior.

Quanto à experiência internacional, todos têm experiência de trabalho no estrangeiro e apenas 32% teve experiência de viagem de lazer. Na amostra recolhida verifica-se uma panóplia de experiências internacionais: 45.3% afirmam ter experiência profissional num país, 30.7% em dois países, 14.7% em 3 países, 4% em quatro países e 5.3% em cinco ou mais países. Os países de experiência foram: Roménia, Inglaterra, Macedónia, Chipre, Polónia, Bulgária, República Checa, Grécia, Marrocos, Espanha, Holanda, Oman, Austrália, Luxemburgo, Lituânia, Macau, Itália, França, EUA, Brasil, Portugal, Japão, Eslováquia, Turquia, Polónia, Coreia do Sul, China, Escócia, Alemanha, Noruega, Angola, Cazaquistão, Suíça, Arzebeijão, Irão, Índia, Uruguai e Áustria.

Em termos de situação profissional, 48% dos participantes estão a trabalhar no seu país de origem, 40% trabalham no estrangeiro e 12% estão atualmente sem clube. Por fim, 20% da amostra tem ou teve experiência de trabalho no estrangeiro a nível competitivo internacional, 45.3% na primeira liga nacional, 30.7% nas restantes ligas nacionais e 4% a nível regional ou distrital (Tabela 1 e Anexo B)

Tabela 1 - *Distribuição das variáveis sócio-demográficas*

		Frequência	Porcentagem
<b>Nacionalidade</b>	Portuguesa	52	69.3%
	Brasileira	10	12.7%
	Cabo Verdiana	4	5,3%
	Senegalesa	1	1,3%
	Guineense	1	1,3%
	Angolana	2	2,7%
	Colombiana	4	5,3%
	Camaronesa	1	1,3%
<b>Habilitações Literárias</b>	9º ano	13	17.3%
	10º - 12º ano	44	58.7%
	Universitário	10	13.3%
	Licenciatura ou superior	8	10.7%
<b>Experiência trabalho</b>	Sim	75	100%
<b>Experiência lazer</b>	Sim	24	32%
<b>Nº de países em trabalho</b>	1	34	45.3%
	2	23	30.7%
	3	11	14.7%
	4	3	4.0%
	+5	4	5.3%
<b>Situação profissional</b>	A trabalhar no país de origem	36	48%
	A trabalhar no estrangeiro		
	Sem clube	30	40%
		9	12%

<b>Nível Competitivo</b>	Internacional	15	20%
	Nacional 1ª Liga	34	45.3%
	Nacional -Restantes ligas	23	30.7%
	Distrital/Regional	3	4%

	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Idade</b>	18	49	29.93	7.631

## **Delineamento**

Este é um estudo empírico, correlacional e entre variáveis, de carácter explanatório e exploratório (Vilelas, 2009). Procura identificar-se as relações entre as diferentes variáveis para medir o grau de associação entre a variável preditora (*met expectations*) e a variável critério (bem-estar) e compreender se a inteligência cultural tem um efeito moderador nessa relação. Tendo em conta que a recolha de dados ocorreu num único momento, este é considerado um estudo transversal.

## **Instrumentos**

Dada a população particular da amostra e o contexto específico de migração em que se insere, foi determinado que a recolha de dados biográficos deveria ser enriquecida por algumas questões de cariz mais adaptado, que permitisse uma caracterização da amostra ajustada ao mundo do futebol e respetiva experiência internacional. Foram apresentadas questões como “*Tem experiência de viagem para fora do seu país?*” e “*Em quantos países já trabalhou?*”, da mesma forma que foi questionado o nível competitivo em que jogou e se o jogador tinha conhecimento prévio da realidade do país para onde se tinha mudado. As questões colocadas foram desenvolvidas tendo por base o estudo de (Telatin, 2018).

## *Met expectations*

As questões colocadas aos jogadores da amostra relativas às *met expectations* foram adaptadas da população de treinadores expatriados avaliada por Telatin (2018) para a realidade vivida por jogadores expatriados.

Para avaliar as *met expectations* do atleta foram apresentados três itens relativos às expectativas formadas em relação à vida social, à performance e às expectativas numa perspectiva mais geral (e.g., “*As expectativas por si formuladas estão a ser cumpridas (ou foram cumpridas)*”), cuja resposta é ancorada numa *rating scale* do tipo Likert, entre 1 (“claramente abaixo das expectativas”) e 5 (“claramente acima das expectativas”). De seguida, foram apresentados outros três itens que averigam a percepção do participante quanto à sua prestação (e.g., “*Considero que os meus colegas avaliam (ou avaliaram) o meu grau de cumprimento dos objetivos como...*”), numa escala entre 1 (“De todo atingidos”) e 5 (“Excedidos”). O sétimo item, “*Independentemente dos resultados, o meu grau de satisfação face ao processo que estou (ou estive) a viver é...*”, permite identificar a percepção do grau de satisfação do participante numa escala entre 1 (“claramente abaixo das expectativas”) e 5 (“claramente acima das expectativas”) e o oitavo item avalia a percepção do grau de adaptação ao novo ambiente, também numa escala de 5 pontos, entre 1 (“totalmente inadaptado”) e 5 (“totalmente adaptado”). Por fim, os itens seguintes averigam a importância atribuída ao desempenho e ao percurso profissional, numa escala entre 1 (“nada importante”) e 5 (“extremamente importante”).

Os itens da escala são divididos em duas dimensões que se distinguem pelo seu conteúdo. Ou seja, os itens 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, e 10 pertencem à dimensão “*met expectations* de autoperceção”, traduzindo a opinião que o participante tem sobre si; os itens 5 e 6 compõem a dimensão “*met expectations* percepção do outro” e refletem a percepção que o participante tem sobre as opiniões que os outros formulam de si.

Duas questões abertas de resposta opcional foram apresentadas no sentido de permitir justificar ou acrescentar informação a alguma das questões anteriores, questionando sobre outros factores de sucesso e insucesso que considerassem ter contribuído para o processo de adaptação ao novo clube e país.

A escala apresenta uma boa consistência interna, com *alpha* de Cronbach de .85, assim como as dimensões de *met expectations* de autoperceção e *met expectations* percepção do outro, com valores de .82 e .88 respetivamente.

Para medir o bem-estar foi utilizado o questionário PERMA-Profiler, originalmente desenvolvido por Butler e Kern (2016), e adaptado para a população portuguesa por Alves, Lourenço, Brito e Gouveia (2016). Esta escala tem uma estrutura multidimensional e é composta por 23 itens divididos em 5 domínios: Emoção positiva, Envolvimento, Relações positivas, Significado e Realização. A primeira dimensão diz respeito à valência positiva e negativa das emoções; a segunda, remete para a capacidade de extrema concentração, foco e dedicação; a dimensão “Relações interpessoais” aponta a importância do apoio social e estabelecimento de relações interpessoais, enquanto o “Significado” evidencia a existência de um propósito de vida que acrescente valor ao sujeito. A última dimensão envolve o sentimento de competência e de cumprimento dos objectivos. Às dimensões citadas acrescenta-se uma questão sobre a felicidade e outra sobre a solidão experienciada pelo participante e ainda três questões sobre a sua saúde e outras três sobre emoções negativas.

Os itens da escala são afirmações do tipo “*Em geral, com que frequência se sente positivo?*”, cuja resposta é apresentada numa *rating scale* do tipo Likert entre 0 e 10. Para os itens 1, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 22 e 23, como “*Em geral, até que ponto leva uma vida com propósito e significado?*”, 0 corresponde a “Absolutamente nada” e 10 a “Totalmente”. Já a resposta aos itens 2, 3, 5, 7, 8, 10, 14, 16, 20 e 21, como “*Com que frequência perde a noção do tempo enquanto se encontra a fazer algo que aprecia?*” é ancorada de 0 (“Nunca”) a 10 (“Sempre”). Por fim, os itens 4 e 18, têm a resposta ancorada de 0 (“Péssima”) a 10 (“Excelente”) De acordo com Seligman (2011), os cinco domínios apontados podem ser definidos e medidos enquanto construtos separados, mas correlacionados. A escala original apresenta bons níveis de consistência interna para todos os 5 níveis, obtidos de uma amostra internacional com mais de 30.000 participantes. Na adaptação à população portuguesa, o PERMA *Profiler* é apresentado como uma medida psicométrica válida para a investigação do florescimento psicológico, com consistência interna da escala e respetivas dimensões com valores de *alpha* de Cronbach entre 0.71 e 0.84, à excepção da sub-escala Envolvimento com *alpha* de Cronbach igual a 0.56.

Para avaliar o bem-estar são calculadas as diferentes médias de cada dimensão (Tabela 1). Por fim, cálculo do bem-estar geral (PERMA) é dado pela média de itens codificados por P1, P2, P3, E1, E2, E3, R1, R2, R3, M1, M2, M3, A1, A2, A3 e Happy.

A consistência interna da escala e respetivas dimensões é apenas testada no capítulo dos resultados, seguida do teste do ajustamento do modelo da escala aos dados recolhidos.

Tabela 2 - *Avaliação das dimensões de Bem-Estar*

	Emo. Posit.	Envolv.	Rel. Posit.	Signif.	Realiz.	Felicid.	Saúde	Emo. Negat.	Solidão
<b>Itens</b>	5, 10, 22	3, 11, 21	6, 15, 19	1, 9, 17	2, 8, 16	23	4, 13, 18	7, 14, 20	12
<b>Código</b>	P1, P2, P3	E1, E2, E3	R1, R2, R3	M1, M2, M3	A1, A2, A3	Happy	N1,N2, N3	H1, H2, H3	Lonely
<b>Fórmula</b>	M(P1, P2, P3)	M(E1, E2, E3)	M(R1, R2, R3)	M(M1, M2, M3)	M(A1, A2, A3)	Item único	M(N1,N2, N3)	M(H1, H2, H3)	Item único

### *Inteligência Cultural - The Cultural Intelligence Scale (CQS)*

O questionário CQS, desenvolvido por Dyne et al. (2008), é um instrumento multidimensional composto por 4 dimensões de “inteligência”. As inteligências metecognitiva e cognitiva dizem respeito ao julgamento cultural, conhecimento de normas, hábitos e valores culturais, à tomada de decisões e ao desempenho dos indivíduos. A inteligência motivacional permite prever o ajustamento aos diferentes ambientes interculturais, nomeadamente na redução dos níveis de stress, na capacidade para ultrapassar os obstáculos e no aumento da confiança. Por fim, a inteligência comportamental reflete-se na adaptação e adequação do comportamento (verbal e não-verbal) a diferentes situações culturais estranhas ao sujeito.

A de inteligência cultural foi adaptada por Sousa, Gonçalves, Reis e Santos (2015) e procura avaliar as características individuais que promovem uma melhor relação com ambientes culturais não familiares. À semelhança da escala original, a versão portuguesa é constituída por 20 itens. A escala foi devidamente traduzida para a língua portuguesa por dois tradutores bilíngues e retraduzida para o inglês por outros dois tradutores bilíngues independentes. As traduções obtidas foram depois comparadas com a versão original e ajustadas por psicólogos especialistas até alcançar a versão final. Esta foi sujeita a um pré-teste no qual participaram 15 sujeitos, de forma a acertar possíveis problemas de compreensão - o alfa de Cronbach obtido foi superior a 0.80, pelo que não foram detectados problemas de compreensão, sendo a escala acessível a vários níveis educacionais.

Foram obtidos bons valores de validade e propriedades métricas (semelhantes ao estudo original), assumindo a multidimensionalidade da escala nas 4 dimensões apontadas de origem (Tabela 3). Testada a consistência interna da escala e das quatro dimensões concluiu-se também a aproximação aos resultados obtidos no estudo original, com valores do alfa de Cronbach compreendidos entre 0.71 e 0.89 e um bom índice de fiabilidade.

A adaptação replicou com sucesso os resultados originais de Earley e Ang (2003), com bons valores de validade e consistência interna (alpha de Cronbach = 0,93), confirmando a

multidimensionalidade do construto. O modelo testado pela análise confirmatória foi replicado pela análise exploratória, validando a aplicação da escala e a sua importância na identificação das competências essenciais ao bom desempenho dos expatriados nos países de destino. O instrumento é multidimensional e composto por 20 itens (eg., “Tenho consciência do conhecimento cultural que utilizo quando interajo com pessoas de outras culturas.” ou “Conheço as regras de comunicação não-verbal de outras culturas”), cujas respostas são ancoradas numa rating scale do tipo Likert de 1 (“Discordo totalmente”) a 7 (“Concordo totalmente”).

A consistência interna da escala e respetivas dimensões é apenas testada no capítulo dos resultados, seguida do teste do ajustamento do modelo da escala aos dados recolhidos.

Tabela 3 - *Estrutura Factorial do instrumento e itens de cada dimensão*

<b>Inteligência Metacognitiva</b>	Itens 1, 2, 3, 4
<b>Inteligência Cognitiva</b>	Itens 5, 6, 7, 8, 9, 10
<b>Inteligência Motivacional</b>	Itens 11, 12, 13, 14, 15
<b>Inteligência Comportamental</b>	Itens 16, 17, 18, 19, 20

## Procedimento

O presente estudo incide numa população específica, com uma realidade particular. Perante as particularidades foi determinado que a recolha de dados biográficos deveria ser enriquecida com algumas questões de cariz mais adaptado, que permitissem uma caracterização da amostra ajustada ao mundo do futebol e à experiência internacional. As questões foram desenvolvidas tendo por base o estudo de Telatin (2018) e adaptadas da população de treinadores expatriados avaliada para realidade dos jogadores que compõem a amostra do presente estudo.

Foi elaborada uma breve explicação a introduzir no inquérito destinado aos jogadores da amostra para os contextualizar, explicitar a pertinência da sua participação, pedir a maior sinceridade nas respostas e assegurar a confidencialidade dos dados fornecidos, utilizados apenas para fins académicos. Esta explicação, os dados biográficos e as questões de cada uma das variáveis foram introduzidas na plataforma *Google Forms*. Desta forma foi criado um questionário composto por: um texto de introdução com pedido de autorização dos dados recolhidos; recolha de dados biográficos; questões desenvolvidas para averiguar as expectativas dos jogadores e as

escalas de bem-estar e inteligência cultural antes apresentadas, cada um com as respetivas instruções. O questionário termina com uma nota de agradecimento pela colaboração e participação no inquérito (Anexo A).

Finalizado o questionário, procedeu-se à sua distribuição por diversos contactos pessoais no mundo do futebol. Os dados foram recolhidos através da disseminação do link [bit.ly/TesesJogadoresAlemFronteiras](https://bit.ly/TesesJogadoresAlemFronteiras). Para conseguir uma amostra representativa foi necessário contactar diretamente clubes de futebol cujo plantel fosse constituído por jogadores lusófonos com experiência de trabalho no estrangeiro. Por motivos de sigilo não são identificados os clubes contactados. Após a aprovação do questionário pelas respetivas direções e treinadores, e sempre que a proximidade geográfica o permitiu, houve deslocação às instalações dos clubes para apresentar o estudo aos jogadores, acompanhar o preenchimento do questionário e satisfazer eventuais questões.

Com as respostas recolhidas, foi criada uma base de dados no *software SPSS Statistics 25 for windows*. A validade dos instrumentos utilizados neste estudo (PERMA Profile e *The Cultural Intelligence Scale (CQS)*), uma vez que a sua estrutura fatorial era conhecida, foi testada através de análises fatoriais confirmatórias recorrendo ao AMOS 25 *for windows*. A fiabilidade destes instrumentos foi testada através do cálculo do *alpha* de Cronbach, que varia numa escala de 0 a 1, admitindo-se como aceitáveis valores a partir de 0,70 (Nunnally, 1978, citado por Maroco & Garcia-Marques, 2013).

A sensibilidade de cada instrumento foi analisada através do SPSS *Statistics 25 for windows*, com o cálculo das medidas de tendência central, dispersão e distribuição dos itens das escalas, de forma a assegurar que eram respeitados os pressupostos da normalidade, nomeadamente, (1) a mediana não estar em nenhum dos respetivos extremos, (2) os valores absolutos de assimetria e achatamento não ultrapassarem |3| e |7| respetivamente, e (3) todos os itens apresentarem respostas em todas as categorias (Kline, 1998).

De seguida realizou-se uma análise descritiva das variáveis, sucedida pelo cálculo de correlações entre as escalas e dimensões. Por fim, os testes de hipóteses foram realizados, com recurso a regressões lineares simples e múltiplas para as hipóteses 1, 2 e 3. Para se testar a quarta hipótese recorreu-se à macro *PROCESS 3.3*, desenvolvida por Hayes (2013) para testar o efeito de moderação.

## RESULTADOS

Antes de partir para a análise dos resultados e respetivos testes de hipóteses, começou-se por estudar as características psicométricas dos instrumentos utilizados, nomeadamente a escala de bem-estar PERMA Profiler e a escala de inteligência cultural CQS.

### Escala de Bem-Estar – PERMA Profiler

#### *Validade – Análise Factorial Confirmatória (AFC)*

Uma análise factorial confirmatória a cinco factores foi realizada para o PERMA-Profiler. Não foi necessário excluir qualquer dimensão, por nenhum item violar grosseiramente a normalidade.

Foi confirmado que a escala é constituída por 5 dimensões: a Emoção Positiva (itens 5, 10 e 22), Envolvimento (itens 3, 11 e 21), Relações Positivas (15, 16 e 19), Significado (itens 1, 9 e 17) e Realização (itens 2, 8 e 16).

Face aos resultados foi verificado que não seria necessário retirar qualquer item por nenhum estar fortemente correlacionado entre dimensões. Através da análise da tabela é possível verificar que os níveis de ajustamento estão próximos do adequado ( $\chi^2/\text{gl} \leq 5.00$ ;  $\text{CFI} > .90$ ), com excepção do GFI e TLI (.82 e .88) que deveriam ter valores acima de .90 e do RMSEA (.11) que deveria ser  $< .08$  (Anexo C).

Tabela 4: *Resultados de AFC da escala de bem-estar*

$\chi^2/\text{gl}$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
1.88	.82	.91	.88	.11

#### *Fiabilidade*

Para testar a fiabilidade da escala e das suas dimensões foi calculado o respetivo valor de *alpha* de Cronbach. Pela análise da tabela 5 é possível concluir que a escala apresenta um bom *alpha*, a par das dimensões de emoção positiva e significado. Contudo, as dimensões de “relações positivas” e “realização” apresentam um *alpha* bom e o “envolvimento” tem um *alpha* de

Cronbach com classificação fraca. Ainda assim é possível considerar que as dimensões da escala têm uma boa consistência interna dada a dimensão da amostra (Anexo C).

Tabela 5: *Resultados de fiabilidade da escala e dimensões de bem-estar*

Escala	$\alpha$	Dimensões	$\alpha$	Classificação
Bem-Estar	.83	Emoção Positiva	.91	Muito Boa
		Envolvimento	.42	Fraca
		Relações positivas	.78	Boa
		Significado	.81	Muito Boa
		Realização	.73	Boa

### **Sensibilidade dos itens da escala PERMA-Profiler**

Na análise da sensibilidade dos itens é possível verificar que nenhum apresenta valores de assimetria acima de  $|3|$  e de achatamento acima de  $|7|$ , o que significa que os itens seguem uma distribuição normal (Anexo X). Relativamente à mediana dos itens é observado esta não surge nos extremos de nenhum deles.

A existência de respostas em todas as categorias é apenas verificada nos itens 3 e 21. Os itens 6, 15 e 17 não apresentam resposta em duas categorias, os itens 1, 5, 11 e 22 não apresentam em três categorias, os itens 2, 8, 10, 19 e 23 não apresentam respostas em quatro categorias e o item 9 não tem resposta em cinco (Anexo C). Ainda assim, por todos os itens cumprirem os pressupostos de assimetria e achatamento, a escala foi mantida na íntegra, tendo sido considerado que os itens são sensíveis e, portanto, capazes de discriminar os diferentes participantes.

### **Escala de Inteligência Cultural**

#### ***Validade – Análise Factorial Confirmatória (AFC)***

Depois de realizada uma análise fatorial confirmatória da escala a 4 fatores, não foi necessário excluir qualquer dimensão por nenhum dos itens violar grosseiramente a normalidade.

Desta forma, é confirmado que a escala é constituída e entendida pela existência dos fatores de inteligência metacognitiva (CQ1; CQ2; CQ3 e CQ4), inteligência cognitiva (CQ5; CQ6; CQ7;

CQ8; CQ9 E CQ10), inteligência motivacional (CQ11; CQ12; CQ 13; C 14 e CQ15) e inteligência comportamental (CQ16; CQ17; CQ18; CQ19 e CQ20).

Tabela 6 - *Resultados de AFC da escala de inteligência cultural*

$\chi^2/\text{gl}$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
1.36	.79	.94	.92	.07

A análise da tabela X permite concluir que os índices de ajustamento são próximos do adequado ( $\chi^2/\text{gl} \leq 5.00$ ; GFI > .90; CFI > .90; TLI > .90; RMSEA < .08), apesar do valor de GFI estar ligeiramente abaixo do valor esperado (GFI = .79) (Anexo D) .

### ***Fiabilidade***

A fiabilidade da escala e respetivas dimensões foi calculada através do valor de *alpha* de Cronbach. A análise da tabela X permite concluir que a escala e dimensões apresentam muito bons *alphas* de Cronbach, acima do nível aceitável em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2005) (Anexo D).

Tabela 7– *Resultados de fiabilidade da escala e dimensões de inteligência cultural*

Escala	$\alpha$	Dimensões	$\alpha$	Classificação
Inteligência Cultural	.93	Inteligência Cognitiva	.87	Boa
		Inteligência Metacognitiva	.91	Muito boa
		Inteligência Motivacional	.84	Boa
		Inteligência Comportamental	.79	Boa

### ***Sensibilidade dos itens da escala de Inteligência Cultural***

A análise da sensibilidade dos itens permite concluir que nenhum apresenta valores de assimetria acima de |3| e de achatamento acima de |7|, o que significa que os itens seguem uma distribuição normal (Anexo X). Da mesma forma, nenhum dos itens apresenta a mediana num dos extremos.

Os itens 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19 e 20 apresentam respostas em todas as categorias. Já os itens 1, 11 e 16 apresentam respostas em cinco categorias e os itens 2, 3, 12 e 17 em seis categorias (Anexo D). No entanto, à semelhança da escala anterior, uma vez todos os itens cumprirem os pressupostos de assimetria e achatamento, a escala foi mantida na íntegra, tendo sido considerado que os itens são sensíveis e, portanto, capazes de discriminar os diferentes participantes.

### **Análise Descritiva das Variáveis em Estudo**

Com a finalidade de se perceber qual a posição das respostas dadas pelos participantes, realizou-se a estatística descritiva das variáveis em estudo (Anexo F).

Os participantes deste estudo revelaram possuir *met expectations* ( $M = 3.73$ ;  $DP = .64$ ), *met expectations* de autopercepção ( $M = 3.79$ ;  $DP = .65$ ) e *met expectations* de percepção do outro ( $M = 3.53$ ;  $DP = .94$ ) ligeiramente acima do ponto central desta escala (3).

Quanto ao bem-estar ( $M = 7.41$ ;  $DP = 1.32$ ), às emoções positivas ( $M = 8.01$ ;  $DP = 1.32$ ), ao envolvimento ( $M = 7.75$ ;  $DP = 1.39$ ), às relações positivas ( $M = 8.20$ ;  $DP = 1.44$ ); ao significado ( $M = 8.30$ ;  $DP = 1.40$ ), à realização ( $M = 7.77$ ;  $DP = 1.23$ ) e à saúde ( $M = 8.53$ ;  $DP = 1.16$ ) as respostas dadas pelos participantes situam-se muito acima do ponto central deste instrumento (5), o que significa que estes percebem elevados níveis de bem-estar, de emoções positivas, de envolvimento, de relações positivas, de significado, de realização e de saúde. Quanto às emoções negativas, as respostas situam-se ligeiramente abaixo do ponto central (5).

No que respeita à inteligência cultural ( $M = 5.05$ ;  $DP = .95$ ), à inteligência metacognitiva ( $M = 5.48$ ;  $DP = 1.07$ ), à inteligência cognitiva ( $M = 4.37$ ;  $DP = 1.41$ ), à inteligência motivacional ( $M = 5.31$ ;  $DP = 1.13$ ) e à inteligência comportamental ( $M = 5.28$ ;  $DP = .99$ ), as respostas encontram-se ligeiramente acima do ponto central da escala (5), sendo a inteligência cognitiva a dimensão que apresenta uma média mais baixa.

### **Correlações**

Antes de se testarem as hipóteses formuladas e para se estudar a direção e a intensidade da associação entre as variáveis recorreu-se às correlações de Pearson (Anexo F).

Tabela 8 - Tabela de Correlações de Pearson

	Média	Desvio Padrão	1	1.1	1.2	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	4	5	5.1	5.2	5.3	5.4
1. Met Expectations	3.73	.64	-															
1.1. Met Expectations de Autopercepção	3.79	.65	.97**	-														
1.2. Met Expectations de Percepção do Outro	3.53	.94	.73**	.54**	-													
2. Bem-estar	7.41	.83	.32**	.34**	.21	-												
2.1. Emoções Positivas	8.01	1.32	.30**	.30**	.18	.76**	-											
2.2. Envolvimento	7.75	1.39	.25*	.23*	.22	.66**	.53**	-										
2.3. Relações	8.20	1.44	.21	.21	.15	.72**	.66**	.29*	-									
2.4. Significado	8.30	1.40	.26*	.26*	.18	.81**	.68**	.57**	.55**	-								
2.5. Realização	7.77	1.23	.36**	.36**	.25*	.85**	.75**	.58**	.62**	.74**	-							
3. Emoções Negativas	4.30	1.99	-.18	-.17	-.14	.08	-.39**	-.18	-.17	-.18	-.21	-						
4. Saúde	8.53	1.16	.39**	.40**	.23	.76**	.69**	.59**	.57**	.66**	.75**	-.32**	-					
5. Inteligência Emocional	5.05	.95	.36**	.32**	.32**	.31**	.32**	.14	.35**	.25*	.25*	-.02	.17	-				
5.1. Inteligência Meta-cognitiva	5.48	1.07	.32**	.29*	.29*	.53**	.48**	.27*	.52**	.45**	.47**	-.002	.36**	.71**	-			
5.2. Inteligência Cognitiva	4.37	1.41	.23*	.21	.19	.07	.11	-.10	.16	.03	.03	.035	-.03	.85**	.45**	-		
5.3. Inteligência Motivacional	5.31	1.13	.26*	.24*	.24*	.20	.29*	.16	.26*	.17	.15	-.062	.12	.81**	.51**	.52**	-	
5.4. Inteligência Comportamental	5.28	.99	.39**	.34**	.39**	.39**	.31**	.29*	.31**	.33**	.33**	-.046	.25*	.83**	.52**	.58**	.62**	-

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

Os resultados indicam que as *met expectations* têm uma associação significativa e positiva com o bem-estar ( $r = .32; p < .01$ ) com as emoções positivas ( $r = .30; p < .01$ ), com o compromisso ( $r = .25; p < .05$ ), com o significado ( $r = .26; p < .05$ ), com a realização ( $r = .36; p < .01$ ), com a saúde ( $r = .39; p < .01$ ), com a inteligência cultural ( $r = .36; p < .01$ ), com a inteligência metacognitiva ( $r = .32; p < .01$ ), com a inteligência cognitiva ( $r = .23; p < .05$ ), com a inteligência motivacional ( $r = .26; p < .05$ ) e com a inteligência comportamental ( $r = .39; p < .01$ ).

A sub-escala das *met expectations* relativa à auto-percepção tem uma associação significativa e positiva com o bem estar ( $r = .34; p < .01$ ), com as emoções positivas ( $r = .30; p < .01$ ), com o compromisso ( $r = .23; p < .05$ ), com o significado ( $r = .26; p < .05$ ), com a realização ( $r = .36; p < .01$ ), com a saúde ( $r = .40; p < .01$ ), com a inteligência cultural ( $r = .32; p < .01$ ), com a inteligência metacognitiva ( $r = .29; p < .05$ ), com a inteligência motivacional ( $r = .24; p < .05$ ) e com a inteligência comportamental ( $r = .34; p < .01$ ). A sub-escala das *met expectations* relativa à percepção do outro tem uma associação significativa e positiva com a realização ( $r = .25; p < .05$ ), a inteligência cultural ( $r = .32; p < .01$ ), a inteligência metacognitiva ( $r = .29; p < .05$ ), a inteligência motivacional ( $r = .24; p < .05$ ) e a inteligência comportamental ( $r = .39; p < .01$ ).

Passando à escala do bem-estar é possível observar que esta está associada significativa e positivamente com a inteligência cultural ( $r = .31; p < .01$ ), a metacognitiva ( $r = .53; p < .01$ ) e a comportamental ( $r = .39; p < .01$ ). As dimensões de bem-estar relativas às emoções positivas e relações positivas têm uma associação positiva e significativa com a inteligência cultural ( $r = .31; p < .01; r = .35; p < .01$ ), a inteligência metacognitiva ( $r = .53; p < .01; r = .52; p < .01$ ), a inteligência motivacional ( $r = .29; p < .05; r = .26; p < .05$ ) e a inteligência comportamental ( $r = .31; p < .01; r = .31; p < .01$ ), respectivamente. O envolvimento e a saúde apresentam uma associação significativa e positiva com a inteligência metacognitiva ( $r = .27; p < .05; r = .36; p < .01$ ) e a inteligência comportamental ( $r = .29; p < .05; r = .25; p < .05$ ). As dimensões de significado e realização apresentam também uma associação significativa e positiva com a inteligência cultural ( $r = .25; p < .05; r = .25; p < .05$ ), a inteligência metacognitiva ( $r = .45; p < .01; r = .47; p < .01$ ) e a inteligência comportamental ( $r = .33; p < .01; r = .33; p < .01$ ). Por fim, a dimensão do bem-estar relativa às emoções negativas não apresenta uma relação significativa com nenhuma das restantes dimensões avaliadas.

## Análise de Hipóteses

### Hipótese 1

- As *met expectations* têm uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que um maior ajustamento entre expectativas e a experiência se traduza em maiores níveis de bem-estar.

Tabela 9 - Resultados da regressão linear simples e múltipla

Variável Preditora	Variável de critério	F	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	T	p
Met Expectations		8.56**	.09	.32	2.93	.005
ME Autopeceção	Bem-estar	4.29*	.08	.30*	2.25*	.028
ME Perceção dos outros				.05	.38	.707

Os resultados da regressão linear simples efectuada indicam-nos que as *met expectations* têm uma associação significativa e positiva com o bem-estar ( $F(1, 73) = 8.56$ ;  $R^2_a = .09$ ;  $\beta = .32$ ;  $t = 2.93$ ;  $p = .005$ ), ou seja, quanto mais elevadas as *met expectations* maior o bem-estar sentido pelos participantes.

Seguidamente testou-se a associação entre as dimensões das *met expectations* e o bem-estar através de uma regressão linear múltipla. Conclui-se que apenas as *met expectations* de autopeceção têm uma associação significativa e positiva com o bem-estar ( $\beta = .30$ ;  $t = 2.25$ ;  $p = .028$ ) e que o valor de  $R^2_a = .08$  mostra que o modelo é responsável por 8% da variabilidade do bem-estar, sendo estatisticamente significativo ( $F(2, 72) = 4.29$ ;  $p = .017$ ) (Anexo G).

Confirma-se a primeira hipótese do estudo e verifica-se que um maior ajustamento entre expectativas e a experiência é traduzido em maiores níveis de bem-estar.

### Hipótese 2

- A inteligência cultural tem uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que maiores níveis de inteligência cultural se traduzam num mais elevado bem-estar do jogador.

Tabela 10 – Resultados da regressão linear simples e múltipla

Variável Preditora	Variável de critério	F	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	T	p
Inteligência Cultural		7.73**	.08	.31	2.78	.007
Int. Metacognitiva				.56**	4.89*	< .001
Int. Cognitiva	Bem-estar	11.33**	.36	-.33**	-2.73	.008
Int. Motivacional				-.16	-1.28	.205
Int. Comportamental				.39**	2.90	.005

A regressão linear efectuada de modo a analisar a hipótese 2 permite concluir que existe uma associação significativa e positiva entre a inteligência cultural e o bem-estar  $F(1,73)=7.73$ ;  $R^2_a = .08$ ;  $\beta = .31$ ;  $t = 2.78$ ;  $p = .007$ ), o que significa que quanto maiores os níveis de inteligência cultural, melhor será o bem-estar do jogador ao longo do processo de migração.

Foi igualmente analisada a associação entre as dimensões de inteligência cultural e o bem-estar através de uma regressão linear múltipla, de modo a verificar que dimensões da escala de inteligência cultural têm um impacto significativo no bem-estar. Desta análise resulta a existência de uma associação significativa e positiva entre a inteligência metacognitiva ( $\beta = .56$ ;  $t = 4.89$ ;  $p < .001$ ) e a inteligência comportamental ( $\beta = .39$ ;  $t = 2.90$ ;  $p = .005$ ) com o bem-estar e uma associação significativa e negativa entre a inteligência cognitiva ( $\beta = -.33$ ;  $t = -2.73$ ;  $p = .008$ ) e o bem-estar. É possível concluir que o modelo é responsável por 36% da variabilidade do bem-estar ( $R^2_a = .36$ ) e que é estatisticamente significativo ( $F(4, 70) = 11.33$ ;  $p < .001$ ) (Anexo G).

A hipótese 2 é confirmada pelos resultados apresentados, evidenciando que maiores níveis de inteligência cultural – particularmente das dimensões de inteligência metacognitiva e comportamental – potenciam maiores níveis de bem-estar geral dos jogadores. Por outro lado, maiores níveis de inteligência cognitiva mostram provocar um decréscimo dos níveis de bem-estar geral dos participantes.

### Hipótese 3

- A inteligência cultural tem uma associação significativa e positiva com as *met-expectations*, de tal modo que maiores níveis de inteligência cultural estejam positivamente associados com os níveis de *met expectations*.

Tabela 11 – Resultados da regressão linear simples e múltipla

Variável Preditora	Variável de critério	F	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	T	p
Inteligência Cultural		10.52**	.11	.36	3.24	.002
Int. Metacognitiva				.18	1.32	.192
Int. Cognitiva	Met Expectations	3.64**	.13	-.03	-.23	.821
Int. Motivacional				-.02	-.11	.914
Int. Comportamental				.33*	2.10	.039

A análise dos resultados da regressão linear simples referente à hipótese 3 permite concluir a sua confirmação pela existência de uma associação significativa e positiva entre a inteligência cultural e as *met expectations*  $F(1,73)=10.52$ ;  $R^2_a = .11$ ;  $\beta = .36$ ;  $t = 3.24$ ;  $p = .002$ ).

À semelhança das hipóteses anteriores foi também realizada uma regressão linear múltipla. Os resultados da associação entre as dimensões da inteligência cultural e as *met expectations* mostram que o modelo é estatisticamente significativo e responsável pela variabilidade de 13 % das *met expectations*  $F(4,70)=3.64$ ;  $R^2_a = .13$ ;  $p = .009$ ) e que apenas a inteligência comportamental está positiva e significativamente associada às *met expectations* ( $\beta = .33$ ;  $t = 2.10$ ;  $p = .039$ ) (Anexo G).

Tal como as hipóteses acima verificadas, a terceira é também confirmada pelos resultados apresentados.

#### Hipótese 4

- A inteligência cultural tem um efeito moderador entre as *met expectations* e o bem-estar do jogador, de tal modo que se espera que a relação entre o ajustamento das expectativas e os níveis de bem-estar seja mais forte para os participantes com um nível de inteligência cultural mais elevado.

Para testar o efeito de moderação da quarta e última hipótese recorreu-se à Macro Process 3.3 desenvolvida por Hayes (2013). Antes da realização do teste estandardizaram-se as variáveis preditoras, evitando assim os problemas de multicolinearidade (Aiken & West, 1991).

Tabela 12 - Resultados do efeito moderador da Inteligência Cultural

Variáveis Predictoras	B	se	T	P	IC a 95% com correção de <i>Bootstrap</i>
Met Expectations	.20	.10	2.07	.042	].01; .40[
Inteligência Cultural	.19	.10	1.88	.065	]-.01; .38[
Met Expectations x Inteligência Cultural	-.002	.10	-.02	.981	]-.20; .20[

Os resultados indicam-nos que a inteligência cultural não tem um efeito moderador na relação entre as *met expectations* e o bem-estar (interação não significativa) uma vez que o zero está contido no intervalo de confiança e  $p > .05$ . Obteve-se um  $R^2$  no valor de .15, que indica ser este modelo responsável por 15% da variabilidade do bem-estar. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 71) = 4.12; p = .009$ ) (Anexo G).

Seguidamente testou-se a moderação acima cruzando-se todas as dimensões das variáveis predictoras, tendo-se encontrado apenas dois efeitos marginalmente significativos, indicados nas tabelas 13 e 14.

Tabela 13 - Resultados do efeito moderador da Inteligência Cognitiva

Variáveis Predictoras	B	se	T	P	IC a 95% com correção de <i>Bootstrap</i>
Met Expectations APerc.	.26	.09	2.78	.007	].07; .45[
Inteligência Cognitiva	-.02	.09	-.17	.867	]-.20; .17[
Met Expectations APerc x Inteligência Cognitiva	.18	.10	1.85	.068	]-.01; .37[

Os resultados sugerem que a inteligência cognitiva tem um efeito moderador marginalmente significativo na relação entre as *met expectations* de auto percepção e o bem-estar uma vez que apesar do zero estar contido no intervalo de confiança, o valor de  $p$  é inferior a .10. Obteve-se um  $R^2$  no valor de .15, o que nos indica que este modelo é responsável por 15% da variabilidade do bem-estar. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 71) = 3.43; p = .010$ ). Obteve-se um acréscimo de variância marginalmente significativo ( $\Delta R^2 = .04; p = .068$ ) (Anexo G).

Para os participantes com elevados níveis de inteligência cognitiva, quando comparados com os participantes com baixos níveis de inteligência cognitiva, as *met expectations* de auto percepção tornam-se relevantes para potenciar os seus níveis de bem-estar.

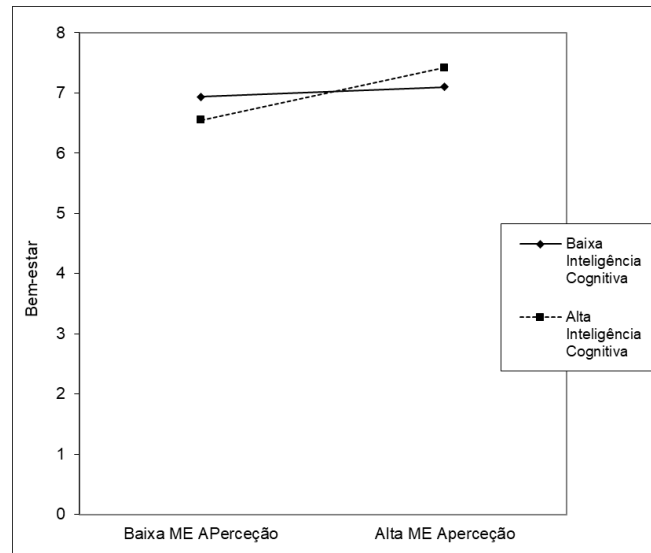


Figura 1. Gráfico de interação Met expectations de autopercepção x Inteligência Cognitiva de nível de Bem-estar

Tabela 14 - Resultados do efeito moderador da Inteligência Cognitiva

Variáveis Predictoras	B	se	T	P	IC a 95% com correção de <i>Bootstrap</i>
Met Expectations	.24	.10	2.55	.003	].05; .44[
Inteligência Cognitiva	-.02	.09	-.19	.849	]-.21; .17[
Met Expectations x Inteligência Cognitiva	.15	.10	1.57	.121	]-.04; .35[

À semelhança do resultado anterior, os resultados da tabela 14 sugerem que a inteligência cognitiva tem um efeito moderador marginalmente significativo na relação entre as *met expectations* em geral e o bem-estar uma vez que apesar do zero estar contido no intervalo de confiança o valor de  $p$  é próximo de .10. Um  $R^2$  no valor de .14 indica-nos que este modelo é responsável por 14% da variabilidade do bem-estar, sendo um modelo estatisticamente significativo ( $F(3, 71) = 3.69; p = .015$ ). Foi também obtido um acréscimo de variância marginalmente significativo ( $\Delta R^2 = .14; p = .121$ ) (Anexo G).

Deste modo, para os participantes com elevados níveis de inteligência cognitiva, quando comparados com os participantes com baixos níveis de inteligência cognitiva, as *met expectations* tornam-se relevantes no sentido de potenciar os seus níveis de bem-estar.

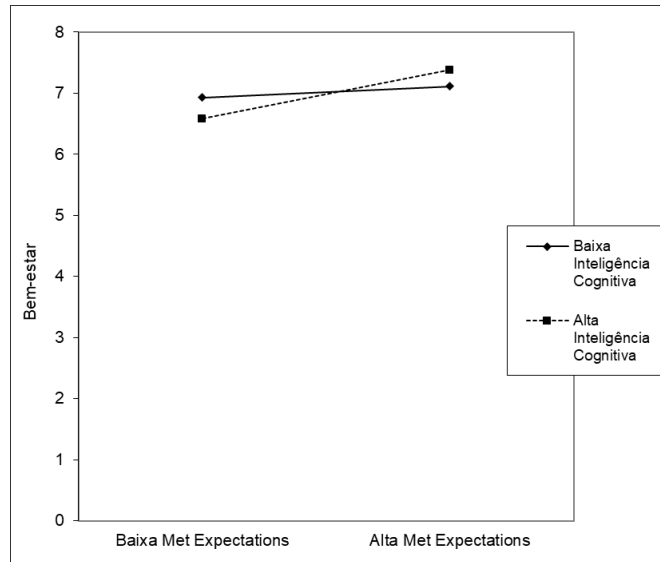


Figura 2. Gráfico de interação Met expectations x Inteligência Cognitiva de nível de Bem-estar

Concluindo os resultados, a quarta hipótese do estudo é parcialmente verificada, esclarecendo que um maior nível de inteligência cultural tem um impacto marginalmente significativo na associação entre as *met expectations* e o bem-estar. Por outras palavras, apesar dos resultados das primeiras três hipóteses evidenciarem a existência de relações significativas entre os construtos, a quarta hipótese mostra que uma maior inteligência cultural altera parcialmente a associação entre a variável critério – *met expectations* – e a variável preditora – bem-estar.

## DISCUSSÃO

O presente estudo nasce de uma preocupação de potenciar o bem-estar (florescimento psicológico) num mundo cada vez mais globalizado, com destaque para a importância da inteligência cultural nas *met expectations* aplicadas ao contexto desportivo de jogadores de futebol profissional com experiência de migração.

Recorre-se a uma amostra de 75 jogadores de futebol lusófonos, com experiência de migração em contexto profissional, e estuda-se o efeito moderador da inteligência cultural na relação entre *met expectations* e bem-estar. Faz-se a revisão da literatura e colocam-se quatro hipóteses: (1) As *met expectations* têm uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que um maior ajustamento entre expectativas e a experiência se traduza em maiores níveis de bem-estar; (2) A inteligência cultural tem uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que maiores níveis de inteligência cultural se traduzam num mais elevado bem-estar do jogador; (3) A inteligência cultural tem uma associação significativa e positiva com as *met expectations*, significando que jogadores com maiores níveis de inteligência cultural desenvolvam melhores níveis de *met expectations* e (4) A inteligência cultural tem um efeito moderador entre as *met expectations* e o bem-estar do jogador, de tal modo que se espera que a relação entre o ajustamento das expectativas e os níveis de bem-estar seja mais forte para os participantes com um nível de inteligência cultural mais elevado. Procede-se ao teste das três primeiras hipóteses através de regressões lineares simples e múltiplas e, para testar a quarta, analisa-se o papel moderador da inteligência cultural.

A primeira hipótese analisa se as *met expectations* têm uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que um maior ajustamento entre as expectativas e a experiência se traduza em maiores níveis de bem-estar.

Conclui-se que as *met expectations*, em geral, têm uma associação significativa e positiva com o bem-estar, destacando a relação significativa e positiva da dimensão de *met expectations* de auto percepção com o bem-estar. Questões como “*As expectativas formuladas relativas à minha vida social estão a corresponder (ou corresponderam) à minha experiência*” ou “*Em geral, as expectativas por mim formuladas estão a ser cumpridas (ou foram cumpridas)*” estão associadas a um florescimento psicológico positivo dos jogadores em contexto de migração para outros países em trabalho.

O bem-estar é um construto de carácter intrínseco definido por Butler e Kern (2016) como um estado dinâmico psicossocial óptimo. Apesar de mensurado através das dimensões de emoção positiva, envolvimento, relações positivas, propósito e realização, é importante salvaguardar que traduz apenas a percepção de quem preenche o PERMA Profiler. Posto isto, os

resultados obtidos vão ao encontro desta observação, destacando a relação positiva e significativa entre as *met expectations* de autopercepção e o bem-estar, que responde à tendência humana de proteção do eu segundo a qual uma melhor percepção de si promove maiores níveis de bem-estar.

A segunda hipótese sugere que a inteligência cultural tem uma associação positiva e significativa com o bem-estar do participante, esperando-se que maiores níveis de inteligência cultural se traduzam num maior bem-estar do jogador. Esta hipótese foi verificada e explicita a importância da avaliação e potenciação da inteligência cultural dos jogadores de futebol com intenções de investir numa carreira internacional, sendo para Lee e Sukoco (2010) mais importante o investimento em maiores níveis de inteligência cultural que a experiência internacional dos jogadores, de modo a assegurar uma transição e adaptação adequadas, promotoras do seu bem-estar.

Três das quatro dimensões da inteligência cultural apresentam uma relação significativa com o bem-estar – a inteligência metacognitiva e a inteligência comportamental apresentam uma relação positiva, e a inteligência cognitiva apresenta uma relação negativa – e são representadas em diferentes itens no presente estudo. O item “*Tenho consciência do conhecimento cultural que utilizo quando interajo com pessoas de outras culturas*” exemplifica a inteligência metacognitiva; “*Modifico o meu comportamento não verbal quando uma interação cultural o requer*” avalia a inteligência comportamental e “*Conheço os valores culturais e crenças religiosas de outras culturas*” representa a inteligência cognitiva.

As observações atrás referidas mostram a existência de uma relação com o bem-estar dos participantes, e os resultados mostram que os três tipos de inteligência passíveis de ser estudados e controlados pelos jogadores são os que apresentam maior associação com o bem-estar. Os dados recolhidos evidenciam que perante a incerteza da mudança, os participantes fazem depender o seu bem-estar das dimensões sobre as quais têm maior poder, designadamente: estar ao seu alcance o domínio do conhecimento das normas, hábitos e valores culturais (inteligência metacognitiva); controlar o processo de tomada de decisão e auto-desempenho (inteligência cognitiva); dominar o seu comportamento face aos diferentes contextos (inteligência comportamental). O foco nas dimensões passíveis de um maior controlo por parte dos jogadores vai ao encontro da revisão da literatura, onde é sugerido que o ajustamento do expatriado é potenciado pela existência de um sistema de apoio dentro do país de destino, fornecido pelos supervisores, pares e apoio organizacional e familiar (Andreason, 2003; Richardson, Littlewood, Nesti, & Benstead, 2012). Destacando contudo, a associação negativa entre a inteligência cognitiva e o bem-estar, esta pode ser explicada pela existência de uma maior noção de si e do processo de migração, potenciada por maiores níveis de inteligência cultural que podem

promover uma postura mais consciente das dificuldades associadas, e contribuir para a diminuição do sentimento de bem-estar (Caligiuri, Phillips, Lazarova, Tarique, & Burgi, 2001).

A inteligência motivacional permite prever a adaptação a ambientes interculturais através da redução de stress, da capacidade em superar obstáculos e maior confiança (Sousa, Gonçalves, Reis, & Santos, 2015). A inexistência de uma relação entre esta dimensão e o bem-estar pode estar associada à falta de interação direta entre os jogadores e o povo nativo. Dado o contexto do estudo e a vivência particular dos participantes, itens como “*Gosto de interagir com pessoas de diferentes culturas*” ou “*Gosto de viver em culturas que não me são familiares*” podem não ser significativos porque no quotidiano dos jogadores a relação é estabelecida com o clube, no treino com os restantes jogadores e equipa técnica, e com o sistema de apoio, e não é estabelecida obrigatoriamente com os nativos (Richardson, Littlewood, Nesti, & Benstead, 2012; Faggiani et al., 2016). Da mesma forma, e à semelhança das conclusões de Sousa e colaboradores (1992), as principais motivações para assumir a mudança identificadas na análise das respostas foram alinhadas em 3 temas: (1) oportunidade profissional, (2) oportunidade de carreira e (3) busca por melhores condições de vida. O estudo mostra que os jogadores não tomam a decisão de migração tendo em vista o desafio de aculturação e adaptação à cultura, mas sim tendo em busca de uma adaptação que lhes permita cumprir os seus objetivos.

A terceira hipótese de a inteligência cultural ter uma associação significativa e positiva com as *met expectations* implica que jogadores com maiores níveis de inteligência cultural desenvolvam melhores níveis de *met expectations* é verificada, indo ao encontro da importância do desenvolvimento de um trabalho de preparação consciente e ajustado junto dos jogadores, de modo a garantir que estes formulem expectativas realistas e adaptadas às vivências que os esperam. Anderson (2003) reforça que, num contexto de elevados níveis de novidade sobre o papel a desempenhar numa nova cultura, é recomendado um maior acompanhamento pré-expatriação que promova um melhor ajustamento de expectativas, de forma a reduzir o conflito do papel a desempenhar.

Das dimensões específicas da inteligência cultural que foram ao encontro da hipótese testada, apenas a inteligência comportamental mostra ter uma relação positiva e significativa com as *met expectations*. Interpretando as afirmações referentes à inteligência comportamental (1) “*Adapto o meu comportamento verbal quando uma interação cultural o exige*”, (2) “*Utilizo a pausa e o silêncio de acordo com diferentes interações culturais*”, (3) “*Vario o ritmo do meu discurso quando uma interação cultural o exige*” (4) “*Modifico o meu comportamento não verbal quando uma interação cultural o requer*” e (5) “*Altero as expressões faciais quando uma situação intercultural o requer*” é possível identificar que todas remetem para ações que traduzem as atitudes adotadas na vivência efetiva do quotidiano dos participantes.

Deste modo, maiores níveis de inteligência cultural, mais especificamente de inteligência comportamental, têm maior impacto nas *met expectations* dos jogadores e, mais precisamente, na correspondência entre o que esperam viver e a vivência em si. Esta conclusão, suportada por Kim, Oh, Lee e Andrew (2019), foca a importância da elaboração de expectativas claras e ajustadas, dado o impacto que as *met expectations* têm na atitude dos sujeitos.

A quarta e última hipótese propõe que a inteligência cultural tem um efeito moderador entre as *met expectations* e o bem-estar do jogador, de tal modo que se espera que a relação entre o ajustamento das expectativas e os níveis de bem-estar seja mais forte para os participantes com um nível de inteligência cultural mais elevado. Esta hipótese foi marginalmente verificada conforme se explica em seguida. Numa primeira análise do efeito moderador do *score* geral da inteligência cultural verifica-se a inexistência de um efeito moderador nos *scores* gerais das variáveis em estudo. Numa análise mais detalhada explora-se o efeito de moderação nas diferentes dimensões dos instrumentos e identifica-se a existência de duas moderações marginalmente significativas, nomeadamente nas variáveis preditoras de *met expectations* e inteligência cognitiva, e nas variáveis preditoras de *met expectations* de auto percepção e inteligência cognitiva. Deste modo, os resultados traduzem a tendência de um efeito moderador da inteligência cultural que fortalece a relação entre as *met expectations* e o bem-estar.

Os resultados da quarta hipótese mostram uma relação marginalmente significativa entre as *met expectations* (geral e de auto percepção) e a inteligência cognitiva e evidenciam a predominância da cognição no processo de formulação de expectativas. Esta observação vai ao encontro da literatura, onde apesar de já terem sido identificadas causas cognitivas e afetivas para as expectativas estas são um processo cognitivo que, tal como outros, determina e modela estados afetivos com impacto no bem-estar (Thompson & Sunol, 1995). A existência desta tendência na análise de moderação reflete igualmente os resultados obtidos na primeira e segunda hipóteses, que destacam a relação positiva e significativa entre as *met expectations* de auto percepção e o bem-estar (H1) e entre a inteligência cognitiva e o bem-estar (H2).

É possível concluir que os resultados suportam a importância da elaboração de expectativas ajustadas, que permitam a sua correspondência no país de destino e, por sua vez, um maior bem-estar do jogador. Da mesma forma, existe uma clara tendência que evidencia o papel da inteligência cultural enquanto agente fortalecedor das *met expectations* e do bem-estar. Wu (2014) destaca a brevidade que caracteriza a carreira de um jogador profissional, iniciada em tenra idade e tendencialmente de duração reduzida, considerando o tempo médio de vida do homem. Tendo em mente esta restrição, a promoção de uma mentalidade positiva é particularmente importante dado o curto espaço de tempo que um atleta tem para amadurecer e enfrentar todos

os desafios psicológicos associados ao mundo do desporto. O presente estudo vem consolidar a literatura e reforçar a importância do acompanhamento dos jogadores de futebol no processo de migração. No contacto com diferentes clubes foi clara uma crescente preocupação pelo tema, e por encontrar meios que facilitem a aculturação dos seus jogadores, estando já em desenvolvimento programas de intercâmbio com clubes de outros países, por forma a permitir experiências internacionais acompanhadas e preparar os atletas para uma eventual migração aquando de uma contratação. Neste sentido considero ser relevante fomentar este tipo de experiências internacionais, que potenciam o desenvolvimento da inteligência cultural e permitem a formulação de expectativas fundamentadas e consistentes, capazes de potenciar o florescimento dos jogadores.

Também é importante o desenvolvimento do presente estudo fora do meio desportivo porque a globalização do mercado de trabalho é transversal a todas as áreas, e estas são dimensões que têm impacto para quem passe por um processo de migração. Programas como o *Erasmus* são altamente relevantes para o desenvolvimento da força de trabalho presente no mercado. A inteligência cultural, de elevada importância para o sucesso de muitas carreiras internacionais, é um construto atualmente considerado uma competência base do mundo de trabalho atual.

O facto dos resultados obtidos neste estudo sugerirem apenas uma tendência e não a existência objetiva do efeito moderador pode dever-se à reduzida dimensão da amostra (N=75), sendo relevante a replicação do estudo com uma amostra mais significativa, que permita a consolidação dos resultados obtidos. Outro ponto de melhoria identificado é o desenvolvimento de uma escala de *met expectations* validada, que assegure uma análise mais fiável da perceção dos jogadores.

Uma reflexão mais detalhada acerca do desenvolvimento do presente estudo mostra que ainda existem pontos de melhoria. Ou seja, apesar do instrumento de avaliação da inteligência cultural estar adaptado à população portuguesa, determinados itens devem ser ajustados para facilitar a compreensão por parte dos inquiridos que, num contacto direto, evidenciaram alguma dificuldade na interpretação de afirmações como “*Conheço as artes e ofícios de outras culturas*”, “*Conheço as regras de comunicação não-verbal de outras culturas*”, “*Acredito ser capaz de interagir com os nativos de uma cultura que desconheço*” e “*Acredito ser capaz de me adaptar aos rituais de vida de uma cultura diferente*”. Esta dificuldade adveio do conteúdo dos itens em expressões como “artes e ofícios”, “comunicação não-verbal”, “nativos” e “rituais” que foram alvo de pedidos de esclarecimento, pelo que estes conceitos deverão ser explicitados em estudos futuros para assegurar uma melhor compreensão das observações apresentadas a esta população.

Em conclusão, o mundo está em constante mudança e é nosso dever acompanhá-la, e prevê-la. Manter o foco no bem-estar e em todas as dimensões que o influenciam pode ser uma via alternativa para alcançar objetivos transversais ao homem, de prosperidade, saúde e paz (Seligman, 2010).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Alves, M., Lourenço, M. P. C. G., Brito, A., Gouveia, M. J. (2016). *Confirmação da Estrutura Fatorial da Versão Portuguesa do Questionário de Florescimento Psicológico - PERMA PROFILER*. 3º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Porto. Lisboa: Promoting Human Potential Research Group, ISPA - Instituto Universitário.
- Andreason, A. W. (2003). EXPATRIATE ADJUSTMENT TO FOREIGN ASSIGNMENTS. *International Journal of Commerce and Management*, 13(1), 42–60.  
<https://doi.org/10.1108/eb047459>
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of Cultural Intelligence Theory, Measurement, and Applications*. Routledge.
- Appleton-Knapp, S. L., & Krentler, K. A. (2006). Measuring Student Expectations and Their Effects on Satisfaction: The Importance of Managing Student Expectations. *Journal of Marketing Education*, 28(3), 254–264. <https://doi.org/10.1177/0273475306293359>
- Aristotle. (1999). *The Nicomachean ethics* (M. Ostwald, Trans.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. Aron, A., Aron, E. N., & Smollan, D.
- Buhler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*, 19, 405-409.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48.  
<https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13*. Routledge.

- Caligiuri, P., Phillips, J., Lazarova, M., Tarique, I., & Burgi, P. (2001). The theory of met expectations applied to expatriate adjustment: The role of crosscultural training. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 357–372.  
<https://doi.org/10.1080/09585190010026185>
- Crowne, K. A. (2008). What leads to cultural intelligence? *Business Horizons*, 51(5), 391–399.  
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2008.03.010>
- Daly, C. J., & Dee, J. R. (2006). Greener pastures: Faculty turnover intent in urban public universities. *The Journal of Higher Education*, 77, 776–803.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- 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.
- Erikson, E. (1959). Identity and the life cycle. *Psychological Issues*, 1, 18-164.
- Faggiani, F., Lindern, D., Strey, A., Aiquel, P. F., Fulginiti, D., Sartori, C., & Lisboa, C. S. de M. (2016). O Fenômeno do Expatriado no Contexto Esportivo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(3), 738–747. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001832016>
- Fowers, B. J., Laurenceau, J.-P., Penfield, R. D., Cohen, L. M., Lang, S. F., Owenz, M. B., & Pasipanodya, E. (2016). Enhancing relationship quality measurement: The development of the Relationship Flourishing Scale. *Journal of Family Psychology*, 30(8), 997–1007.  
<https://doi.org/10.1037/fam0000263>
- Galinha, I., & Ribeiro, J. L. P. (2005). *HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE BEM-ESTAR SUBJECTIVO*. 12.

- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1972). Evaluation of research on expectancy theory predictions of employee performance. *Psychological Bulletin*, *78*(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.1037/h0033093>
- Herrmann, E., Call, J., Hernandez-Lloreda, M. V., Hare, B., & Tomasello, M. (2007). Humans Have Evolved Specialized Skills of Social Cognition: The Cultural Intelligence Hypothesis. *Science*, *317*(5843), 1360–1366. <https://doi.org/10.1126/science.1146282>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Irving, P. G., & Meyer, J. P. (1994). *Reexamination of the Met-Expectations Hypothesis: A Longitudinal Analysis*. 13.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.
- Johnson, M. D., Anderson, E. W., & Fornell, C. (1995). Rational and Adaptive Performance Expectations in a Customer Satisfaction Framework. *Journal of Consumer Research*, *21*(4), 695. <https://doi.org/10.1086/209428>
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul* (W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.). New York: Hartcourt, Brace & World.
- Kim, S., Oh, T., Lee, S., & Andrew, D. P. S. (2019). Relationships between met-expectation and attitudinal outcomes of coaches in intercollegiate athletics. *Sport Management Review*, *22*(4), 477–490. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.06.007>
- Kim, M., Trail, G. T., Lim, J., & Kim, Y. K. (2009). The role of psychological contract in intention to continue volunteering. *Journal of Sport Management*, *23*, 549– 573.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.

- Lee, L.-Y., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: The moderating effects of international experience. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 963–981. <https://doi.org/10.1080/09585191003783397>
- Lobos, J. (1975). Teorias sobre a motivação no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 15(2), 17–25. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901975000200002>
- Mähönen, T. A., Leinonen, E., & Jasinskaja-Lahti, I. (2013). Met expectations and the wellbeing of diaspora immigrants: A longitudinal study. *International Journal of Psychology*, 48(3), 324–333. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.662278>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2013). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1). <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Noble, P. C., Conditt, M. A., Cook, K. F., & Mathis, K. B. (2006). The John Insall Award: Patient Expectations Affect Satisfaction with Total Knee Arthroplasty: *Clinical Orthopaedics and Related Research*, 452, 35–43. <https://doi.org/10.1097/01.blo.0000238825.63648.1e>
- Pípolo, A. (2017). *As Expectativas dos Pacientes na Psicoterapia*: 66.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Presbitero, A. (2016). Culture shock and reverse culture shock: The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 28–38. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.05.004>
- Richardson, D., Littlewood, M., Nesti, M., & Benstead, L. (2012). An examination of the migratory transition of elite young European soccer players to the English Premier League. *Journal of Sports Sciences*, 30(15), 1605–1618. <https://doi.org/10.1080/02640414.2012.733017>

- Robinson, S. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. 13.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. 9.
- Seligman, M. (2010). *Flourish: Positive Psychology and Positive Interventions*. 15.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
- Sousa, C., Gonçalves, G., Reis, M., & Santos, J. V. dos. (2015). Evidências métricas da adaptação da escala de inteligência cultural numa amostra portuguesa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 232–241. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528203>
- Sousa, E., Cunha, M. P. E., & Ribeiro, R. B. (1992). *Expectativas e Padrões de Atribuição num Processo de Seleção*. 12.
- Telatin, S. C. (2018). *Serão Todos Mourinho? Perceção De Desempenho, Personalidade e Inteligência Cultural Dos Treinadores Portugueses De Futebol Expatriados e Não Expatriados*. (Tese de Dissertação de Mestrado, ISPA - Instituto Universitário, Lisboa, Portugal)
- Thompson, A. G. H., & Sunol, R. (1995). Expectations as Determinants of Patient Satisfaction: Concepts, Theory and Evidence. *International Journal for Quality in Health Care*, 7(2), 127–141. <https://doi.org/10.1093/intqhc/7.2.127>
- Tibbert, S. J., Andersen, M. B., & Morris, T. (2015). What a difference a “Mentally Toughening” year makes: The acculturation of a rookie. *Psychology of Sport and Exercise*, 17, 68–78. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.10.007>
- Veenhoven, R. (2006). How Do We Assess How Happy We Are? Tenets, Implications, and Tenability of three Theories. Paper presented at the conference New Directions in the

Study of Happiness: United States and International Perspectives, University of Notre Dame, South Bend, Indiana, October.

Vilelas, J. (2009). *Investigação: O processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo.

Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L., & Davis, K. S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 288–297.

Wu, C. (2014). *Flourishing for sports: Well-being of a Sportsman from Perspectives of Positive Psychology*. Singapor: Partridge Publishing

## **ANEXOS**

## Jogadores além fronteiras - expectativas e bem-estar do expatriado

É cada vez mais comum sair do país à procura de novas oportunidades - de vida e de carreira. Assim, procuro averiguar de que modo é que as expectativas formadas em relação à mudança vão afetar o bem-estar no país de destino através da facilidade de adaptação a novas culturas.

O questionário que se segue foi desenvolvido em contexto académico no âmbito da realização da Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações e é preenchido em aproximadamente 8 minutos. Toda a informação recolhida será confidencial e utilizada apenas para fins de investigação - peço a maior sinceridade de modo a concretizar um estudo o mais aproximado possível à realidade que cada vez mais cidadãos de língua portuguesa (CPLP) enfrentam.

Peço o seu consentimento para a utilização dos dados fornecidos apenas para fins académicos – ao prosseguir está a dar autorização para a utilização de todos os dados.

Em caso de alguma dúvida, pode contactar-me através de [cplpexpatriados@gmail.com](mailto:cplpexpatriados@gmail.com)

Obrigada,  
Inês Travassos Bento

\*Obrigatório

### 1. Nacionalidade \*

---

### 2. Data de Nascimento \*

---

*Exemplo: 15 de dezembro 2012*

### 3. Idade \*

---

### 4. Habilitações Literárias \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até ao 9º ano
- Entre 10º e 12º ano
- Frequência Universitária
- Licenciatura ou Superior

### 5. Tem experiência prévia de viagem para fora do seu país? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

6. **Se sim,**

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Viagem de lazer  
 Viagem em trabalho/competição

7. **Se em trabalho, em quantos países já trabalhou?**

\_\_\_\_\_

8. **Qual a sua situação profissional atual? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- A trabalhar no país de origem  
 A trabalhar no estrangeiro  
 Atualmente sem clube

9. **Qual o país estrangeiro onde treina ou treinou ?  
(caso seja mais que 1, por favor indique quais) \***

\_\_\_\_\_

10. **Há quanto tempo está ou esteve nesse país?  
(meses) \***

\_\_\_\_\_

11. **Qual o nível competitivo da equipa em que é (ou foi) jogador nesse país estrangeiro? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Internacional  
 Nacional (1ª Liga do país)  
 Nacional (restantes Ligas)  
 Distrital, Regional

12. **Qual (ais) o(s) escalão(ões) competitivo(s) que  
joga atualmente ou jogou nesse país  
estrangeiro?**

\_\_\_\_\_

13. **Tinha conhecimento anterior sobre a realidade do país estrangeiro no qual trabalha (ou trabalhou)? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- 1      2      3      4      5
- \_\_\_\_\_  
Não conhecia nada                        Conhecia totalmente
- \_\_\_\_\_

14. Quanto tempo (aproximadamente - em meses) esteve nesse país antes de começar a trabalhar? \*

---

15. Quais os motivos que o levaram a ir trabalhar para esse país? \*

---

---

---

---

---

## Expectativas

As seguintes questões são referentes às expectativas formuladas em relação ao processo de mudança e adaptação ao país de destino, numa vertente mais afectiva, nomeadamente ao nível da vida social, relações estabelecidas, performance e numa óptica geral. Para responder à pergunta, deve assinalar com uma cruz a opção que mais se adequa à sua realidade. Não existem respostas certas ou erradas, apenas a sua percepção.

31. As expectativas formuladas relativas à minha vida social estão a corresponder (ou corresponderam) à minha experiência. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Claramente abaixo das expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Claramente acima das expectativas

32. A minha performance está a corresponder (ou correspondeu) às minhas expectativas. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Claramente abaixo das expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Claramente acima das expectativas

33. Em geral, as expectativas por mim formuladas estão a ser cumpridas (ou foram cumpridas). \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Claramente abaixo das expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Claramente acima das expectativas

34. Considero que estou a cumprir (ou cumpri) os meus objetivos. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
De todo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excedi

35. **Considero que o meu clube/federação avalia (ou avaliou) o meu grau de cumprimento dos objetivos como... \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
De todo atingidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excedidos

36. **Considero que os meus colegas avaliam (ou avaliaram) o meu grau de cumprimento dos objetivos como... \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
De todo atingidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excedidos

37. **Independentemente dos resultados, o meu grau de satisfação face ao processo que estou (ou estive) a viver é... \***

*Marcar apenas uma oval.*

		1	2	3	4	5	
Claramente abaixo das expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Claramente acima das expectativas

38. **Considero que o meu grau de adaptação ao novo ambiente em que estou (ou estive) inserido é... \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Totalmente inadaptado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente adaptado

39. **O processo de adaptação tem (ou teve) um impacto na minha performance... \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente importante

40. **Considero que esta etapa profissional teve um impacto na minha carreira... \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Extremamente importante

41. Que outros aspetos julga que estão (ou estiveram) a contribuir para o seu sucesso (caso aplicável)?

---

---

---

---

---

42. E para o seu insucesso (caso aplicável)?

---

---

---

---

---

### Bem-estar

Seguem-se 23 questões relativas ao sentimento de bem-estar, sobre as quais deve indicar qual a pontuação que melhor traduz a sua vivência. Reforço que todas as respostas são confidenciais, pelo que agradeço a maior sinceridade.

43. Em geral, até que ponto leva uma vida com propósito e significado? \*

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

44. Em quanto do seu tempo sente que faz progressos em direção aos seus objetivos? \*

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

45. Com que frequência fica absorvido no que está a fazer? \*

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

46. **Em geral, como considera a sua saúde? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Terrível	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excelente

47. **Em geral, com que frequência se sente alegre? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

48. **Em que medida recebe apoio e suporte, de outros, quando necessita? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

49. **Em geral, com que frequência se sente ansioso(a)? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

50. **Com que frequência atinge objetivos importantes que estabeleceu para si próprio? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

51. **De uma forma geral, até que ponto sente que o que faz na sua vida é precioso/valioso e vale a pena/é louvável? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

52. **Em geral, com que frequência se sente positivo? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

53. **Em geral, até que ponto se sente entusiasmado e interessado nas coisas? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

54. **Quão sozinho se sente na sua vida diária? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

55. **Quão satisfeito está com a saúde física atual? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

56. **Em geral, com que frequência se sente zangado? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

57. **Em que medida se sente amado? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

58. **Com que frequência é capaz de lidar com as suas responsabilidades? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

59. **Em que medida sente que tem um sentido de direção na sua vida? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

60. **Em comparação com outras pessoas do mesmo sexo e idade, como considera a sua saúde? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Terrível	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excelente

61. **Quão satisfeito está com as suas relações pessoais? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

62. **Em geral, com que frequência se sente triste? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

63. **Com que frequência perde a noção do tempo enquanto se encontra a fazer algo que aprecia? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

64. **Em geral, até que ponto se sente contente? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

65. **Somando tudo, quão feliz diria que é? \***

*Marcar apenas uma oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
De modo nenhum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Completamente

### Adaptação cultural

Seguidamente são apresentadas 20 afirmações que deverão ser assinaladas de acordo com o respectivo nível de discordância/concordância. Não há respostas certas ou erradas, há apenas a sua percepção.

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

**70. Conheço os sistemas legal e económico de outras culturas. \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

**73. Conheço o sistema matrimonial de outras culturas. \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

**74. Conheço as artes e ofícios de outras culturas. \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

**76. Gosto de interagir com pessoas de diferentes culturas. \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

78. **Lido bem com o stress causado pela adaptação. \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

82. **Utilizo a pausa e o silêncio de acordo com diferentes interações culturais. \***

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

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

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

**Obrigada pela sua participação! Selecione “submit” para finalizar o questionário.**

---

ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra

**Idade**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	75	18	49	29.93	7.631
Válido (N)					

**Nacionalidade**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	PT	52	65,8	69,3	69,3
	BR	10	12,7	13,3	82,7
	CV	4	5,1	5,3	88,0
	SNG	1	1,3	1,3	89,3
	GN	1	1,3	1,3	90,7
	ANG	2	2,5	2,7	93,3
	COL	4	5,1	5,3	98,7
	CAM	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

**Habilitações Literárias**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	9ºano	13	16,5	17,3	17,3
	10º_12º	44	55,7	58,7	76,0
	Univ.	10	12,7	13,3	89,3
	Lic_+	8	10,1	10,7	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

**Experiência viagem fora país**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Sim	75	94,9	100,0	100,0
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

### Se\_sim

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Trabalho/Competição	51	64,6	68,0	68,0
	Ambos	24	30,4	32,0	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

### Em\_trabalho\_quantos\_países

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	1	34	43,0	45,3	45,3
	2	23	29,1	30,7	76,0
	3	11	13,9	14,7	90,7
	4	3	3,8	4,0	94,7
	+5	4	5,1	5,3	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

### Situação\_profissional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Trab_país_origem	36	45,6	48,0	48,0
	Trab_estrangeiro	30	38,0	40,0	88,0
	S/clube	9	11,4	12,0	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

### Nível competitivo

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	Internacional	15	19,0	20,0	20,0
	Nacional_1ªL	34	43,0	45,3	65,3
	Nacional_Rest_L	23	29,1	30,7	96,0
	Distrital_Regional	3	3,8	4,0	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

### Conhecimento realidade país

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido	1	18	22,8	24,0	24,0
	2	17	21,5	22,7	46,7
	3	26	32,9	34,7	81,3
	4	9	11,4	12,0	93,3
	5	5	6,3	6,7	100,0
	Total	75	94,9	100,0	
Omisso	Sistema	4	5,1		
Total		79	100,0		

### Tempo país prétrabalho meses

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válido		4	5,1	5,1	5,1
	0	38	48,1	48,1	53,2
	0,5	4	5,1	5,1	58,2
	0.5	1	1,3	1,3	59,5
	1	17	21,5	21,5	81,0
	10	2	2,5	2,5	83,5
	144	2	2,5	2,5	86,1
	2	2	2,5	2,5	88,6
	22	1	1,3	1,3	89,9
	24	2	2,5	2,5	92,4
	3	2	2,5	2,5	94,9
	4	2	2,5	2,5	97,5
	72	1	1,3	1,3	98,7
	8	1	1,3	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ANEXO C – Qualidades métricas da escala de *Met Expectations*

1 – Análise de fiabilidade (análise geral)

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,848	,852	10

<b>Estatísticas de item-total</b>					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
ME_1_vidasocial	33,61	33,781	,617	,574	,829
ME_2_desempenho	33,71	31,670	,778	,723	,813
ME_3_geral	33,80	30,595	,780	,796	,811
ME_4_objetivos	33,92	32,696	,635	,628	,826
ME_5_clube	33,89	33,313	,596	,682	,830
ME_6_colegas	33,75	33,543	,588	,652	,831
ME_7_satisfação	33,57	31,951	,714	,627	,819
ME_8_adaptação	33,32	35,788	,461	,349	,842
ME_9_adaptação_desempenho	33,43	38,788	,073	,121	,882
ME_10_carreira	33,12	37,458	,352	,252	,849

1.1 – Análise de Fiabilidade da dimensão de *Met Expectations* de auto percepção

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,816	,823	8

<b>Estatísticas de item-total</b>					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
ME_1_vidasocial	26,56	20,898	,646	,572	,780
ME_2_desempenho	26,65	19,230	,812	,719	,754
ME_3_geral	26,75	18,705	,769	,792	,757
ME_4_objetivos	26,87	21,441	,491	,418	,802
ME_7_satisfação	26,52	19,442	,744	,627	,763
ME_8_adaptação	26,27	22,441	,496	,348	,801
ME_9_adaptação_desempenho	26,37	24,886	,079	,105	,867
ME_10_carreira	26,07	23,820	,386	,249	,814

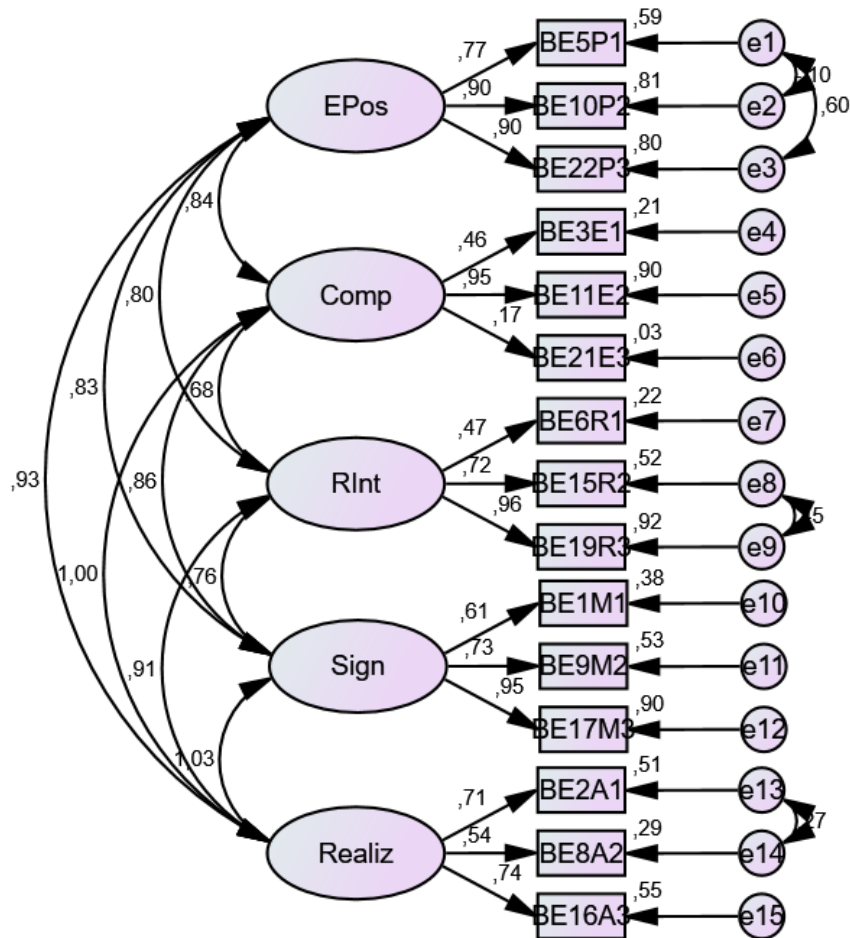
1.2 – Análise de Fiabilidade da dimensão de *Met Expectations* de percepção dos outros

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,880	,880	2

<b>Estatísticas de item-total</b>					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
ME_5_clube	3,60	,973	,786	,618	.
ME_6_colegas	3,45	1,008	,786	,618	.

ANEXO D – Qualidades métricas da escala PERMA-Profile

1. Análise de Validade



$X^2(76)=142,766$ ;  $p=,000$ ;  $X^2df=1,878$   
 ;CFI=,914; GFI=,815; TLI=,881  
 ;RMSEA=,109;  $p(rmsea \leq 0,05)=,001$ ;

2 – Análise de fiabilidade (análise geral)

<b>Estatísticas de confiabilidade</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,827	,889	23

<b>Estatísticas de item-total</b>					
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
BE_1_M1	162,29	333,859	,508	,610	,816
BE_2_A1	162,81	325,613	,717	,766	,808
BE_3_E1	162,79	338,089	,371	,352	,821
BE_4_H1	161,79	338,548	,535	,625	,816
BE_5_P1	162,67	335,550	,568	,817	,814
BE_6_R1	162,85	335,019	,422	,475	,819
BE_7_N1	164,97	351,134	,126	,569	,835
BE_8_A2	163,59	337,462	,569	,677	,815
BE_9_M2	162,31	328,810	,616	,745	,811
BE_10_P2	162,43	329,491	,695	,815	,810
BE_11_E2	162,51	321,767	,710	,864	,807
BE_12_Lonely	166,83	391,118	-,272	,490	,867
BE_13_H2	162,64	328,477	,634	,707	,811
BE_14_N2	166,88	369,215	-,080	,488	,847
BE_15_R2	162,19	332,397	,499	,733	,816
BE_16_A3	162,12	325,864	,646	,783	,810
BE_17_M3	162,33	318,306	,797	,841	,804
BE_18_H3	161,83	339,740	,580	,696	,816
BE_19_R3	162,21	325,873	,721	,841	,808
BE_20_N3	167,09	381,221	-,210	,726	,851
BE_21_E3	163,31	350,107	,123	,273	,836
BE_22_P3	162,71	328,967	,714	,912	,810
BE_23_Happy	162,36	330,125	,685	,783	,810

## 2.1 – Análise de Fiabilidade da dimensão de Emoção Positiva

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,913	3

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
BE_5_P1	16,09	7,329	,801	,895
BE_10_P2	15,85	7,586	,765	,924
BE_22_P3	16,13	6,874	,913	,800

## 2.2 – Análise de Fiabilidade da dimensão de Envolvimento

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,421	3

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
BE_3_E1	15,41	10,381	,288	,268
BE_11_E2	15,13	10,468	,383	,139
BE_21_E3	15,93	9,252	,141	,604

### 2.3 – Análise de Fiabilidade da dimensão de Relações Positivas

#### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,778	3

#### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
BE_6_R1	16,83	9,578	,471	,870
BE_15_R2	16,16	8,434	,688	,617
BE_19_R3	16,19	9,532	,723	,605

### 2.4 – Análise de Fiabilidade da dimensão de Significado

#### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,810	3

#### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
BE_1_M1	16,59	9,003	,580	,820
BE_9_M2	16,60	8,649	,665	,733
BE_17_M3	16,63	8,048	,737	,656

## 2.5 – Análise de Fiabilidade da dimensão de Realização

### **Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,734	3

### **Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
BE_2_A1	15,52	6,307	,652	,531
BE_8_A2	16,29	7,913	,515	,700
BE_16_A3	14,83	6,443	,524	,700

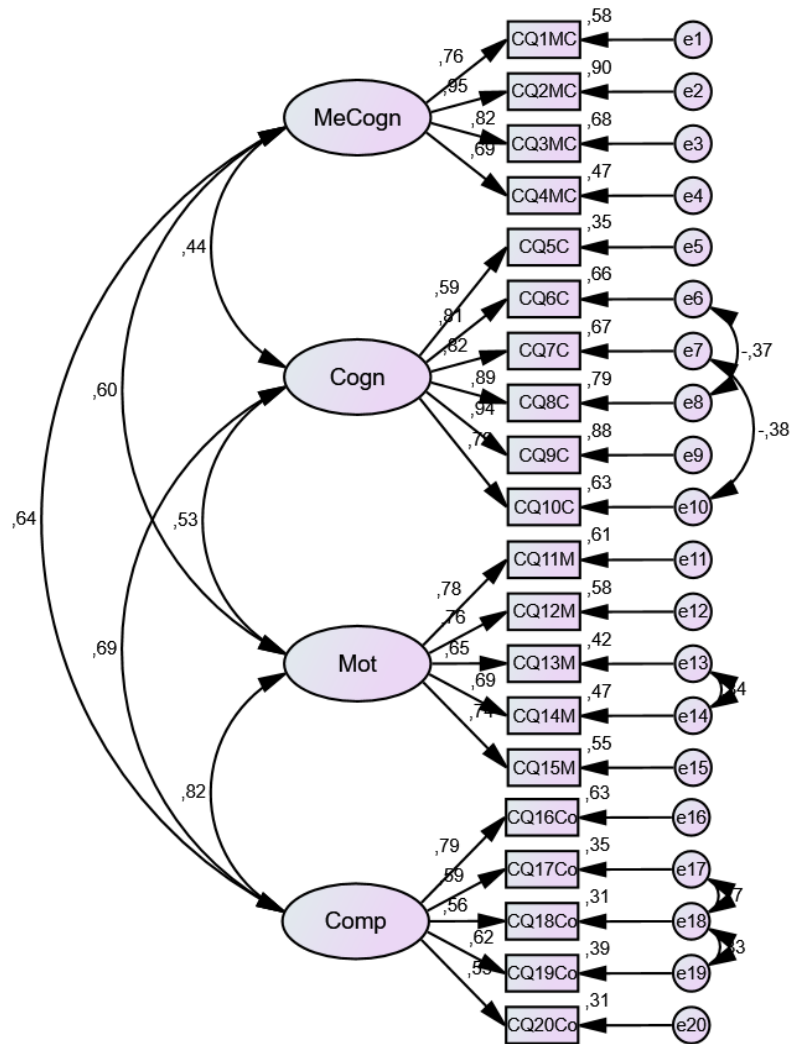
### 3 – Análise de Sensibilidade dos itens

#### *Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
BE1M1	75	0	9,00	-,992	,277	,600	,548	3	10	
BE2A1	75	0	8,00	-,277	,277	-,344	,548	4	10	
BE3E1	75	0	8,00	-1,314	,277	2,883	,548	0	10	
BE5P1	75	0	8,00	-,655	,277	,665	,548	3	10	
BE6R1	75	0	8,00	-,682	,277	,186	,548	2	10	
BE8A2	75	0	7,00	,118	,277	-,411	,548	4	10	
BE9M2	75	0	8,00	-,614	,277	-,623	,548	5	10	
BE10P2	75	0	8,00	-,737	,277	,566	,548	4	10	
BE11E2	75	0	8,00	-1,140	,277	1,033	,548	3	10	
BE15R2	75	0	9,00	-1,453	,277	2,354	,548	2	10	
BE16A3	75	0	9,00	-1,861	,277	4,673	,548	1	10	
BE17M3	75	0	8,00	-1,390	,277	2,788	,548	2	10	
BE19R3	75	0	9,00	-,833	,277	,082	,548	4	10	
BE21E3	75	0	8,00	-1,245	,277	,937	,548	0	10	
BE22P3	75	0	8,00	-,653	,277	,796	,548	3	10	
BE23Happy	75	0	8,00	-,808	,277	,558	,548	4	10	

ANEXO E – Qualidades métricas da escala *Cultural Intelligence Scale* PT

1. Análise de Validade



X<sup>2</sup>(159)=216,471; p=,002; X<sup>2</sup>df=1,361  
 ;CFI=,935; GFI=,789; TLI=,922  
 ;RMSEA=,070; p(rmsea<=0,05)=,094;

## 2. Análise de fiabilidade (escala total)

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,926	20

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
CQ_1_MetCog	95,43	333,518	,561	,924
CQ_2_MetCog	95,49	328,037	,638	,922
CQ_3_MetCog	95,67	332,685	,507	,924
CQ_4_MetCog	95,85	326,100	,554	,924
CQ_5_Cog	96,63	322,480	,562	,924
CQ_6_Cog	96,36	312,342	,705	,920
CQ_7_Cog	96,33	319,333	,637	,922
CQ_8_Cog	96,89	312,934	,667	,921
CQ_9_Cog	96,85	306,884	,776	,918
CQ_10_Cog	97,27	314,928	,635	,922
CQ_11_Mot	95,11	335,151	,604	,923
CQ_12_Mot	95,51	328,470	,561	,923
CQ_13_Mot	95,80	325,189	,538	,924
CQ_14_Mot	96,45	315,765	,657	,921
CQ_15_Mot	96,07	321,063	,600	,923
CQ_16_Comp	95,49	325,253	,698	,921
CQ_17_Comp	95,87	328,982	,562	,923
CQ_18_Comp	95,95	329,592	,544	,924
CQ_19_Comp	95,77	329,313	,534	,924
CQ_20_Comp	95,99	328,770	,481	,925

## 2.1 – Análise de Fiabilidade da dimensão Inteligência Metacognitiva

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,870	4

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
CQ_1_MetCog	16,27	11,766	,711	,842
CQ_2_MetCog	16,33	10,333	,849	,785
CQ_3_MetCog	16,51	10,632	,756	,821
CQ_4_MetCog	16,69	10,432	,618	,888

## 2.2 – Análise de Fiabilidade da dimensão Inteligência Cognitiva

### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,912	6

### Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
CQ_5_Cog	21,76	55,023	,576	,920
CQ_6_Cog	21,49	50,361	,751	,897
CQ_7_Cog	21,47	51,441	,775	,894
CQ_8_Cog	22,03	47,999	,832	,885
CQ_9_Cog	21,99	46,878	,894	,875
CQ_10_Cog	22,40	50,649	,706	,904

2.3 – Análise de Fiabilidade da dimensão Inteligência Motivacional

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,842	5

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
CQ_11_Mot	20,55	24,278	,686	,816
CQ_12_Mot	20,95	21,781	,655	,809
CQ_13_Mot	21,24	20,374	,647	,811
CQ_14_Mot	21,89	19,070	,680	,804
CQ_15_Mot	21,51	20,064	,651	,811

2.4 – Análise de Fiabilidade da dimensão Inteligência Comportamental

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,786	5

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
CQ_16_Comp	20,80	16,838	,613	,732
CQ_17_Comp	21,17	16,875	,545	,752
CQ_18_Comp	21,25	16,381	,591	,736
CQ_19_Comp	21,08	16,156	,592	,736
CQ_20_Comp	21,29	16,210	,490	,774

### 3 – Análise da sensibilidade dos itens

*Statistics*

	N		Median	Skewness	Std. Error of		Std. Error of		Minimum	Maximum
	Valid	Missing			Skewness	Kurtosis	Kurtosis			
CQ1MC	75	0	6,00	-,221	,277	-1,047	,548	3	7	
CQ2MC	75	0	6,00	-,643	,277	-,044	,548	2	7	
CQ3MC	75	0	6,00	-,695	,277	,153	,548	2	7	
CQ4MC	75	0	5,00	-,886	,277	,508	,548	1	7	
CQ5C	75	0	5,00	-,079	,277	-,851	,548	1	7	
CQ6C	75	0	5,00	-,355	,277	-,794	,548	1	7	
CQ7C	75	0	5,00	-,412	,277	-,526	,548	1	7	
CQ8C	75	0	4,00	-,083	,277	-,906	,548	1	7	
CQ9C	75	0	4,00	-,082	,277	-,967	,548	1	7	
CQ10C	75	0	4,00	,055	,277	-,824	,548	1	7	
CQ11M	75	0	6,00	-,806	,277	,216	,548	3	7	
CQ12M	75	0	6,00	-1,080	,277	,898	,548	2	7	
CQ13M	75	0	6,00	-,921	,277	,164	,548	1	7	
CQ14M	75	0	5,00	-,396	,277	-,482	,548	1	7	
CQ15M	75	0	5,00	-,470	,277	-,665	,548	1	7	
CQ16Co	75	0	6,00	-,377	,277	-,846	,548	3	7	
CQ17Co	75	0	5,00	-,360	,277	-,740	,548	2	7	
CQ18Co	75	0	5,00	-,457	,277	,225	,548	1	7	
CQ19Co	75	0	5,00	-,807	,277	,629	,548	1	7	
CQ20Co	75	0	5,00	-,885	,277	,780	,548	1	7	

ANEXO F – Análise descritiva das variáveis

*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ME	75	1,70	5,00	3,73	,64
MEAuPer	75	1,88	5,00	3,79	,65
MEPerOu	75	1,00	5,00	3,53	,94
BE	75	4,26	9,70	7,41	,83
BE_P	75	3,33	10,00	8,01	1,32
BE_E	75	3,33	10,00	7,75	1,39
BE_R	75	3,33	10,00	8,20	1,44
BE_M	75	4,00	10,00	8,30	1,40
BE_A	75	3,67	10,00	7,77	1,23
BEEem.Neg	75	,00	9,33	4,30	1,99
BESaude	75	4,67	10,00	8,53	1,16
CQ	75	2,95	7,00	5,05	,95
CQ_MetCog	75	2,50	7,00	5,48	1,07
CQ_Cog	75	1,83	7,00	4,37	1,41
CQ_Mot	75	3,00	7,00	5,31	1,13
CQ_Comp	75	3,20	7,00	5,28	,99
Valid N (listwise)	75				

ANEXO G - Correlações de Pearson

<i>Correlations</i>		1	1.1	1.2	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	4	5	5.1	5.2	5.3	5.4
1. ME	Pearson Correlation	1															
	Sig. (2-tailed)																
	N	75															
1.1. MEAuPer	Pearson Correlation	,969**	1														
	Sig. (2-tailed)	,000															
	N	75	75														
1.2. MEPerOu	Pearson Correlation	,728**	,536**	1													
	Sig. (2-tailed)	,000	,000														
	N	75	75	75													
2. BE	Pearson Correlation	,324**	,324**	,209	1												
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,072													
	N	75	75	75	75												
2.1. BE_P	Pearson Correlation	,297**	,300**	,181	,758**	1											
	Sig. (2-tailed)	,010	,009	,120	,000												
	N	75	75	75	75	75											
2.2. BE_E	Pearson Correlation	,252*	,232*	,218	,657**	,525**	1										
	Sig. (2-tailed)	,029	,045	,060	,000	,000											
	N	75	75	75	75	75	75										
2.3. BE_R	Pearson Correlation	,213	,209	,148	,717**	,663**	,285*	1									
	Sig. (2-tailed)	,066	,072	,206	,000	,000	,013										
	N	75	75	75	75	75	75	75									
2.4. BE_M	Pearson Correlation	,260*	,257*	,175	,808**	,677**	,565**	,550**	1								
	Sig. (2-tailed)	,024	,026	,132	,000	,000	,000	,000									
	N	75	75	75	75	75	75	75	75								
2.5. BE_A	Pearson Correlation	,363**	,358**	,248*	,852**	,751**	,580**	,618**	,737**	1							
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,032	,000	,000	,000	,000	,000								
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75							
3. BEEem.Neg	Pearson Correlation	-,182	-,174	-,139	,079	-,394**	-,175	-,172	-,175	-,210	1						

	Sig. (2-tailed)	,118	,135	,234	,500	,000	,133	,140	,132	,070							
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75						
4. BESaude	Pearson Correlation	,391**	,400**	,226	,764**	,686**	,592**	,567**	,661**	,754**	-,316**	1					
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,051	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006						
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75					
5. CQ	Pearson Correlation	,355**	,321**	,322**	,309**	,322**	,139	,348**	,249*	,249*	-,015	,171	1				
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,005	,007	,005	,235	,002	,032	,031	,895	,143					
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75				
5.1. CQ_MetCog	Pearson Correlation	,323**	,294*	,287*	,532**	,476**	,272*	,523**	,452**	,465**	-,002	,360**	,714**	1			
	Sig. (2-tailed)	,005	,010	,013	,000	,000	,018	,000	,000	,000	,984	,002	,000				
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75			
5.2. CQ_Cog	Pearson Correlation	,229*	,213	,191	,067	,110	-,102	,162	,026	,031	,035	-,027	,854**	,448**	1		
	Sig. (2-tailed)	,048	,066	,101	,569	,347	,385	,165	,826	,792	,769	,821	,000	,000			
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75		
5.3. CQ_Mot	Pearson Correlation	,261*	,236*	,236*	,196	,286*	,156	,256*	,165	,145	-,062	,118	,807**	,509**	,516**	1	
	Sig. (2-tailed)	,024	,041	,042	,092	,013	,181	,027	,157	,215	,598	,313	,000	,000	,000		
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
5.4. CQ_Comp	Pearson Correlation	,389**	,339**	,388**	,385**	,305**	,291*	,308**	,326**	,330**	-,046	,252*	,825**	,518**	,583**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,001	,001	,008	,011	,007	,004	,004	,697	,029	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

ANEXO H – Teste de hipóteses

1 - Hipótese 1

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 <sup>a</sup>	,105	,093	,79406

a. Predictors: (Constant), ME

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,396	1	5,396	8,558	,005 <sup>b</sup>
	Residual	46,029	73	,631		
	Total	51,425	74			

a. Dependent Variable: BE

b. Predictors: (Constant), ME

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,847	,545			10,736	,000
ME	,421	,144			,324	,005

a. Dependent Variable: BE

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 <sup>a</sup>	,106	,082	,79887

a. Predictors: (Constant), MEPerOu, MEAuPer

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,475	2	2,737	4,289	,017 <sup>b</sup>
Residual	45,950	72	,638		
Total	51,425	74			

a. Dependent Variable: BE

b. Predictors: (Constant), MEPerOu, MEAuPer

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,824	,552		10,554	,000		
MEAuPer	,380	,169	,297	2,250	,028	,713	1,403
MEPerOu	,044	,117	,050	,378	,707	,713	1,403

a. Dependent Variable: BE

2 - Hipótese 2

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,309 <sup>a</sup>	,096	,083	,79811

a. Predictors: (Constant), CQ

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,925	1	4,925	7,733	,007 <sup>b</sup>
	Residual	46,499	73	,637		
	Total	51,425	74			

a. Dependent Variable: BE

b. Predictors: (Constant), CQ

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,038	,505		11,967	,000
	CQ	,273	,098	,309	2,781	,007

a. Dependent Variable: BE

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 <sup>a</sup>	,393	,358	,66782

a. Predictors: (Constant), CQ\_Comp, CQ\_MetCog, CQ\_Cog, CQ\_Mot

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,206	4	5,051	11,327	,000 <sup>b</sup>
	Residual	31,219	70	,446		
	Total	51,425	74			

a. Dependent Variable: BE

b. Predictors: (Constant), CQ\_Comp, CQ\_MetCog, CQ\_Cog, CQ\_Mot

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4,792	,483		9,913	,000			
	CQ_MetCog	,436	,089	,561	4,888	,000	,659	1,517
	CQ_Cog	-,193	,071	-,326	-2,725	,008	,608	1,645
	CQ_Mot	-,120	,094	-,162	-1,280	,205	,543	1,843
	CQ_Comp	,324	,112	,385	2,898	,005	,492	2,034

a. Dependent Variable: BE

3 - Hipótese 3

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,355 <sup>a</sup>	,126	,114	,60439

a. Predictors: (Constant), CQ

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,844	1	3,844	10,523	,002 <sup>b</sup>
	Residual	26,666	73	,365		
	Total	30,510	74			

a. Dependent Variable: ME

b. Predictors: (Constant), CQ

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,516	,382			6,584	,000
CQ	,241	,074	,355		3,244	,002

a. Dependent Variable: ME

*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 <sup>a</sup>	,172	,125	,60067

a. Predictors: (Constant), CQ\_Comp, CQ\_MetCog, CQ\_Cog, CQ\_Mot

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,253	4	1,313	3,640	,009 <sup>b</sup>
Residual	25,257	70	,361		
Total	30,510	74			

a. Dependent Variable: ME

b. Predictors: (Constant), CQ\_Comp, CQ\_MetCog, CQ\_Cog, CQ\_Mot

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,150	,435		4,945	,000		
CQ_MetCog	,106	,080	,176	1,316	,192	,659	1,517
CQ_Cog	-,014	,064	-,032	-,227	,821	,608	1,645
CQ_Mot	-,009	,084	-,016	-,109	,914	,543	1,843
CQ_Comp	,212	,101	,326	2,101	,039	,492	2,034

a. Dependent Variable: ME

#### 4 - Hipótese 4 (Moderação)

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3850	,1482	,6169	4,1183	3,0000	71,0000
	,0094					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4188	,0970	76,4594	,0000	7,2253	7,6123
ZME	,2046	,0989	2,0677	,0423	,0073	,4018
ZCQ	,1859	,0990	1,8782	,0645	-,0115	,3833
Int_1	-,0024	,0985	-,0242	,9808	-,1987	,1939

Product terms key:

Int\_1 : ZME x ZCQ

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0006	1,0000	71,0000	,9808

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5565	,3097	,5000	10,6183	3,0000	71,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4106	,0851	87,0765	,0000	7,2409	7,5803
ZME	,1384	,0875	1,5818	,1181	-,0361	,3128
ZCQ_MetC	,4032	,0887	4,5461	,0000	,2264	,5801
Int_1	,0233	,0754	,3088	,7584	-,1270	,1736

Product terms key:

Int\_1 : ZME x ZCQ\_MetC

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0009	,0954	1,0000	71,0000	,7584

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3674	,1350	,6265	3,6924	3,0000	71,0000
	,0157					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3833	,0940	78,5135	,0000	7,1958	7,5708
ZME	,2447	,0961	2,5472	,0130	,0531	,4362
ZCQ_Cog	-,0181	,0948	-,1908	,8492	-,2071	,1710
Int_1	,1535	,0979	1,5685	,1212	-,0416	,3487

Product terms key:

Int\_1 : ZME x ZCQ\_Cog

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0300	2,4602	1,0000	71,0000	,1212

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3506	,1229	,6352	3,3175	3,0000	71,0000
	,0247					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4309	,0944	78,7186	,0000	7,2427	7,6191
ZME	,2598	,0993	2,6153	,0109	,0617	,4578
ZCQ_Mot	,0988	,0960	1,0291	,3069	-,0926	,2902
Int_1	-,0502	,0816	-,6154	,5403	-,2130	,1125

Product terms key:

Int\_1 : ZME x ZCQ\_Mot

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0047	,3787	1,0000	71,0000	,5403

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4367	,1907	,5862	5,5771	3,0000	71,0000
	,0017					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
--	-------	----	---	---	------	------

constant	7,4496	,0973	76,5299	,0000	7,2555	7,6437
ZME	,1727	,0966	1,7872	,0782	-,0200	,3653
ZCQ_Comp	,2718	,0992	2,7390	,0078	,0739	,4697
Int_1	-,0826	,1062	-,7773	,4395	-,2944	,1292

Product terms key:

Int\_1 : ZME x ZCQ\_Comp

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0069	,6043	1,0000	71,0000	,4395

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3899	,1521	,6142	4,2440	3,0000	71,0000
	,0081					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4139	,0953	77,7759	,0000	7,2238	7,6040
ZMEAuPer	,2088	,0962	2,1695	,0334	,0169	,4006
ZCQ	,1881	,0987	1,9061	,0607	-,0087	,3849
Int_1	,0128	,0946	,1356	,8925	-,1759	,2015

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0002	,0184	1,0000	71,0000	,8925

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5603	,3140	,4969	10,8306	3,0000	71,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4134	,0841	88,1566	,0000	7,2457	7,5811
ZMEAuPer	,1528	,0857	1,7816	,0791	-,0182	,3237
ZCQ_MetC	,4015	,0868	4,6246	,0000	,2284	,5746
Int_1	,0158	,0728	,2169	,8289	-,1294	,1610

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_MetC

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0005	,0470	1,0000	71,0000	,8289

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3820	,1459	,6186	4,0434	3,0000	71,0000
	,0103					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3809	,0930	79,3612	,0000	7,1954	7,5663
ZMEAuPer	,2607	,0937	2,7814	,0069	,0738	,4476
ZCQ_Cog	-,0158	,0939	-,1687	,8665	-,2030	,1714
Int_1	,1762	,0952	1,8511	,0683	-,0136	,3661

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_Cog

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0412	3,4267	1,0000	71,0000	,0683

-----

Focal predict: ZMEAuPer (X)  
Mod var: ZCQ\_Cog (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

ZCQ_Cog	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI					
-1,2110	,0473	,1525	,3099	,7576	-,2568
,3513					
-,0268	,2560	,0939	2,7259	,0081	,0687
,4432					
1,1384	,4613	,1394	3,3101	,0015	,1834
,7392					

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3484	,1214	,6364	3,2690	3,0000	71,0000
	,0261					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
--	-------	----	---	---	------	------

constant	7,4244	,0939	79,0648	,0000	7,2371	7,6116
ZMEAuPer	,2484	,0960	2,5880	,0117	,0570	,4398
ZCQ_Mot	,1059	,0954	1,1100	,2707	-,0844	,2962
Int_1	-,0275	,0783	-,3516	,7261	-,1836	,1285

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_Mot

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0015	,1237	1,0000	71,0000	,7261

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4444	,1975	,5813	5,8234	3,0000	71,0000
	,0013					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4449	,0942	79,0259	,0000	7,2570	7,6327
ZMEAuPer	,1708	,0952	1,7936	,0771	-,0191	,3607
ZCQ_Comp	,2831	,0988	2,8641	,0055	,0860	,4802
Int_1	-,0805	,1004	-,8019	,4253	-,2806	,1197

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_Comp

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0073	,6430	1,0000	71,0000	,4253

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3402	,1157	,6405	3,0969	3,0000	71,0000
	,0322					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3993	,0959	77,1594	,0000	7,2081	7,5905
ZMEPerOu	,1052	,0984	1,0693	,2886	-,0910	,3014
ZCQ	,2165	,0990	2,1862	,0321	,0190	,4139
Int_1	,0588	,0806	,7289	,4684	-,1020	,2195

Product terms key:

Int\_1 : ZMEPerOu x ZCQ

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0066	,5314	1,0000	71,0000	,4684

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5479	,3002	,5068	10,1543	3,0000	71,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3922	,0850	86,9474	,0000	7,2227	7,5618
ZMEPerOu	,0531	,0864	,6142	,5410	-,1192	,2254
ZCQ_MetC	,4400	,0869	5,0624	,0000	,2667	,6133
Int_1	,0909	,0766	1,1863	,2395	-,0619	,2436

Product terms key:

Int\_1 : ZMEPerOu x ZCQ\_MetC

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0139	1,4073	1,0000	71,0000	,2395

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2601	,0677	,6753	1,7177	3,0000	71,0000
	,1711					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3950	,0964	76,6788	,0000	7,2027	7,5873
ZMEPerOu	,1732	,0973	1,7793	,0795	-,0209	,3673
ZCQ_Cog	,0051	,0983	,0517	,9589	-,1909	,2010
Int_1	,1220	,0916	1,3311	,1874	-,0607	,3047

Product terms key:

Int\_1 : ZMEPerOu x ZCQ\_Cog

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0233	1,7717	1,0000	71,0000	,1874

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2598	,0675	,6754	1,7135	3,0000	71,0000
	,1720					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4125	,0968	76,5571	,0000	7,2194	7,6055
ZMEPerOu	,1413	,0987	1,4318	,1566	-,0555	,3380
ZCQ_Mot	,1279	,0985	1,2993	,1980	-,0684	,3243
Int_1	,0236	,0826	,2856	,7760	-,1412	,1883

Product terms key:

Int\_1 : ZMEPerOu x ZCQ\_Mot

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0011	,0816	1,0000	71,0000	,7760

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3956	,1565	,6110	4,3903	3,0000	71,0000
	,0068					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3975	,0965	76,6799	,0000	7,2051	7,5898
ZMEPerOu	,0681	,0999	,6819	,4975	-,1311	,2674
ZCQ_Comp	,2913	,0992	2,9347	,0045	,0934	,4892
Int_1	,0535	,0889	,6017	,5493	-,1238	,2307

Product terms key:

Int\_1 : ZMEPerOu x ZCQ\_Comp

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0043	,3621	1,0000	71,0000	,5493

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p						

,5603 ,3140 ,4969 10,8306 3,0000 71,0000  
,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4134	,0841	88,1566	,0000	7,2457	7,5811
ZMEAuPer	,1528	,0857	1,7816	,0791	-,0182	,3237
ZCQ_MetC	,4015	,0868	4,6246	,0000	,2284	,5746
Int_1	,0158	,0728	,2169	,8289	-,1294	,1610

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_MetC

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	ZMEAuPer	ZCQ_MetC	Int_1
constant	,0071	,0000	-,0003	-,0015
ZMEAuPer	,0000	,0074	-,0021	,0001
ZCQ_MetC	-,0003	-,0021	,0075	,0010
Int_1	-,0015	,0001	,0010	,0053

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0005	,0470	1,0000	71,0000	,8289

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3820	,1459	,6186	4,0434	3,0000	71,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,3809	,0930	79,3612	,0000	7,1954	7,5663
ZMEAuPer	,2607	,0937	2,7814	,0069	,0738	,4476
ZCQ_Cog	-,0158	,0939	-,1687	,8665	-,2030	,1714
Int_1	,1762	,0952	1,8511	,0683	-,0136	,3661

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_Cog

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	ZMEAuPer	ZCQ_Cog	Int_1
constant	,0086	,0001	,0001	-,0019
ZMEAuPer	,0001	,0088	-,0018	-,0005
ZCQ_Cog	,0001	-,0018	,0088	-,0007
Int_1	-,0019	-,0005	-,0007	,0091

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0412	3,4267	1,0000	71,0000	,0683

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3484	,1214	,6364	3,2690	3,0000	71,0000
	,0261					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4244	,0939	79,0648	,0000	7,2371	7,6116
ZMEAuPer	,2484	,0960	2,5880	,0117	,0570	,4398
ZCQ_Mot	,1059	,0954	1,1100	,2707	-,0844	,2962
Int_1	-,0275	,0783	-,3516	,7261	-,1836	,1285

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_Mot

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	ZMEAuPer	ZCQ_Mot	Int_1
constant	,0088	,0002	,0000	-,0014
ZMEAuPer	,0002	,0092	-,0021	-,0008
ZCQ_Mot	,0000	-,0021	,0091	-,0001
Int_1	-,0014	-,0008	-,0001	,0061

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0015	,1237	1,0000	71,0000	,7261

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

BE

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4444	,1975	,5813	5,8234	3,0000	71,0000
	,0013					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,4449	,0942	79,0259	,0000	7,2570	7,6327
ZMEAuPer	,1708	,0952	1,7936	,0771	-,0191	,3607
ZCQ_Comp	,2831	,0988	2,8641	,0055	,0860	,4802
Int_1	-,0805	,1004	-,8019	,4253	-,2806	,1197

Product terms key:

Int\_1 : ZMEAuPer x ZCQ\_Comp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	ZMEAuPer	ZCQ_Comp	Int_1
constant	,0089	-,0005	,0010	-,0034
ZMEAuPer	-,0005	,0091	-,0034	,0014
ZCQ_Comp	,0010	-,0034	,0098	-,0030
Int_1	-,0034	,0014	-,0030	,0101

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0073	,6430	1,0000	71,0000	,4253