



# LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

*“Ex Uno Virtus”:*

Cooperação com a equipa ou Compromisso com o clube?  
O que leva a um maior Rendimento?

JORGE FILIPE PEREIRA BECHO

Orientador de Dissertação:  
PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

Coordenador de Seminário de Dissertação:  
PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

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

2015

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

Aos meus pais, Cristina e Jorge, que sempre me deram liberdade de escolha e nunca deixaram de acreditar em mim, e por me terem dado a possibilidade de tirar o curso que quis. Aos meus irmãos, João e Clarisse, por serem quem são e por terem estado sempre presentes. À minha enorme Família, que assistiu sempre de perto a todos os meus feitos.

Aos meus amigos de infância – André Nunes, Rui Castelo e Rita Santos – por nunca terem deixado de “viajar no tempo” comigo. Aos meus amigos “de casa”, agradeço-vos a presença incondicional em diversas fases da minha vida. A vocês, Andreia Vitorino, Joana Santos, Joana Teixeira, André Gomes, Catarina Pereira, Inês Santos, Eduardo Neves e Bárbara Oliveira – obrigado!

Aos que todos os sábados de manhã se levantam para ir praticar desporto a meu lado. A competição, o convívio e, sobre tudo, a amizade que me dão foi muito importante.

Aqueles que me acompanharam nesta grande aventura universitária - À Inês Monteiro e à Joana Rodrigues, por terem estado sempre comigo; à Raquel Rosas e ao Jorge Gomes, o casal que só precisou que os apresentasse; à Joana Geraldês, à Sara Melo e ao Zé Eduardo, os meus grandes amigos da nossa turma 3; às primeiras referências que tive, Marlene Martins e Duarte Gatinho, os meus padrinhos académicos; aos meus colegas do seminário de dissertação, em especial ao Bernardo Emídio, Inês Nunes e Joana Brito, pela camaradagem, apoio e presença. Foi um prazer ter-vos a todos a meu lado desde que cheguei a esta casa. Nunca me esquecerei de vocês.

Ao meu orientador e professor, Prof. Dr. Pedro Almeida, que de certo modo me foi orientando muito antes da dissertação de mestrado, agradeço-lhe pela ajuda e apoio que me deu ao longo do curso, por ser um professor prático, sincero e amigo.

A um conjunto de professores que, ao longo destes cinco anos, tornaram a minha aprendizagem mais fácil – Prof. Dr. José Morgado, Prof. Dr. Pedro Aleixo, Prof. Dr. Francisco Cesário e Prof. Dr. Rui Bártolo Ribeiro.

Por fim, a ti, que surgiste na minha vida “sem pedir licença” e já no fim desta fase tornando tudo melhor do que estava e do que conseguiria fazer sozinho.

## RESUMO

O presente estudo tem como principal objectivo testar as diferentes relações entre as variáveis Cooperação, Compromisso e Rendimento em atletas de modalidades desportivas colectivas de oposição.

Com uma amostra de 170 participantes, utilizou-se a versão portuguesa do Cuestionario de Cooperación Desportiva, de Garcia-Mas (2006), adaptado por Almeida e colaboradores (2012) à população portuguesa. Para medir o compromisso, utilizou-se novamente uma adaptação portuguesa, desta vez ao “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional” de Meyer e Allen (1990), adaptado à população portuguesa por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). Por fim, utilizou-se ainda um instrumento para medir o Rendimento criado pela equipa deste estudo com base num painel de peritos.

A partir dos resultados obtidos neste estudo, foi possível revelar que a Cooperação apresenta mais peso no Rendimento em comparação com o Compromisso que, por sua vez, não tem qualquer influência no Rendimento Desportivo; bem como uma relação positiva entre o Compromisso Afetivo e a Antiguidade no Clube.

No final são apresentadas algumas limitações do presente estudo, assim como implicações práticas e sugestões para futuros estudos na área da Psicologia do Desporto.

**Palavras-Chave:** Psicologia do Desporto; Cooperação; Compromisso; Rendimento Desportivo.

## ABSTRACT

The present study has as main objective to test the different relations between Cooperation, Commitment and performance in collective sports athletes.

With a sample of 170 participants, we used a Portuguese version of the *Cuestionario de Cooperación Deportiva*, from Garcia-Mas (2006) adapted to the Portuguese population by Almeida and contributors (2012) to measure cooperation. In order to measure commitment, we used the “Three Component Model of Organizational Commitment” from Meyer and Allen (1990), also adapted to the Portuguese Population by Nascimento Lopes and Salgueiro (2008). For measuring the Performance, we used an instrument created by this Study’s team based on a panel of experts.

From the results obtained in this study, it was possible to reveal that Cooperation has more weight on Performance when compared to Commitment, which doesn’t seem to have any influence on Sports performance. Furthermore, a positive relation between affective commitment and seniority in the club was also verified.

At the end of the study we present some of its limitations, as well as practical implications and suggestions for future studies in the Sports Psychology field.

**Keywords:** Sports Psychology; Cooperation; Commitment; Performance.

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	2
<b>Cooperação</b> .....	2
<i>Modelos Conceptuais de Cooperação Desportiva</i> .....	4
<b>Compromisso</b> .....	8
<i>Compromisso Instrumental</i> .....	8
<i>Compromisso Afetivo</i> .....	9
<i>Compromisso Normativo</i> .....	9
<i>Modelo Tridimensional de Allen e Meyer</i> .....	10
<b>Rendimento Desportivo</b> .....	11
<b>MÉTODO</b> .....	13
<b>Participantes</b> .....	13
<b>Instrumentos</b> .....	14
<i>Cooperação</i> .....	14
<i>Compromisso</i> .....	15
<i>Rendimento</i> .....	16
<i>Dados sociodemográficos</i> .....	16
<b>Procedimento</b> .....	17
<b>RESULTADOS</b> .....	18
<b>Qualidades Métricas das Escalas</b> .....	18
<i>Análise Fatorial Confirmatória (AFC)</i> .....	18
<b>Questionário de Cooperação Desportiva (QCD-p)</b> .....	19
<i>Validade - Análise Fatorial Confirmatória</i> .....	19
<i>Fiabilidade</i> .....	20
<i>Sensibilidade</i> .....	20
<b>Escala do Compromisso Organizacional</b> .....	21
<i>Validade</i> .....	21
<i>Fiabilidade</i> .....	22
<i>Sensibilidade</i> .....	22
<b>Questionário de Rendimento Desportivo em modalidades desportivas com oposição</b> .....	23
<i>Validade</i> .....	23
<i>Análise Fatorial Exploratória</i> .....	23
<i>Análise Fatorial Confirmatória</i> .....	24

<i>Fiabilidade</i> .....	24
<i>Sensibilidade</i> .....	25
<i>Estatística Descritiva das variáveis em estudo</i> .....	25
<i>Correlações</i> .....	26
<i>Teste de Hipóteses</i> .....	26
<i>Hipótese 1 - O compromisso influencia positivamente o Rendimento Desportivo.</i> .....	27
<i>Hipótese 2 - A Cooperação influencia positivamente o Rendimento Desportivo.</i> .....	28
<i>Hipótese 3 - A cooperação tem mais peso no rendimento em comparação com o Compromisso</i> .....	29
<i>Hipótese 4 - Mais tempo no clube prediz um compromisso mais afetivo</i> .....	29
<b>DISCUSSÃO</b> .....	30
<i>Limitações E Sugestões</i> .....	31
<i>Implicações Práticas</i> .....	32
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	34
<b>ANEXOS</b> .....	38
Anexo A – Questionário .....	38
Anexo B – Estatística Descritiva da Amostra .....	49
Anexo C – Qualidades Métricas da Escala Cooperação .....	50
Anexo D – Qualidades Métricas da Escala do Compromisso .....	54
Anexo E – Qualidades métricas da escala de Rendimento .....	58
Anexo F – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo .....	64
Anexo G – Correlações entre variáveis .....	65
Anexo H – Testes de Hipóteses .....	66

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 .....	14
Tabela 2 .....	19
Tabela 3 .....	20
Tabela 4 .....	20
Tabela 5 .....	21
Tabela 6 .....	21
Tabela 7 .....	22
Tabela 8 .....	23
Tabela 9 .....	24
Tabela 10 .....	24
Tabela 11 .....	25
Tabela 12 .....	25
Tabela 13 .....	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Rabbie (1995).....	5
Figura 2 - Modelo Conceptual de Cooperação Desportiva (Garcia-Mas et al., 2006).....	7
Figura 3 - Gráfico relativo á "Antiguidade no Clube" .....	14
Figura 4 - Path analysis entre o Empenhaemento e o Rendimento Desportivo .....	27
Figura 5 - Path analysis entre as dimensões do Empenhaemento e o Rendimento Desportivo .....	27
Figura 6 - Path analysis entre a Cooperação e o Rendimento Desportivo .....	28
Figura 7 - Path analysis entre as dimensões da Cooperação e o Rendimento Desportivo .....	28
Figura 8 - Path Analysis entre Cooperação, Compromisso e Rendimento .....	29
Figura 9 - Patha nalysis entre as dimensões do Empenhaemento e a Antiguidade no Clube .....	29

## INTRODUÇÃO

O desporto é um domínio da atividade humana capaz de incitar uma ampla gama de emoções. Alegria e orgulho, vergonha e ansiedade, irritação ou raiva e culpa são exemplos de emoções comumente experienciadas pelos indivíduos que participam, de forma direta ou indireta, na competição desportiva (Cruz, 1996).

A Psicologia Desportiva é um ramo da Psicologia que trata os fenómenos psicológicos específicos do Desporto (Brito, 2009). É vista como uma área aplicada da Psicologia geral, assumindo-se como um campo de estudo no qual os princípios da Psicologia são aplicados para a compreensão das cognições, emoções e comportamentos dos sujeitos envolvidos nos contextos da prática competitiva, e cujo foco se centra nos atletas e no seu rendimento desportivo (Browne & Mahoney, 1984).

A procura de uma sistematização sobre os caminhos e temas da investigação na área da psicologia do desporto e do exercício físico, obriga-nos desde logo, a uma delimitação da sua natureza. Não é, no entanto, tarefa que se limite a uma simples definição, na medida em que diferentes perspectivas se perfilam sobre o enquadramento desta área. Por outro lado, e em simultâneo, uma cisão tem vindo progressivamente a acentuar-se entre a psicologia do desporto e a Psicologia do exercício em termos da ênfase na investigação realizada. (Gouveira, 2001)

O desporto na sua prática, é considerado pelo menos 50% mental podendo mesmo ser superior em algumas modalidades (Weinberg & Gould, 1999).

O estudo das características, fatores e competências psicológicas relevantes para o rendimento na alta competição tem vindo, de facto, a emergir como um dos principais temas de investigação no domínio da Psicologia do Desporto. Com efeito é claramente aceite por cientistas do desporto, treinadores e atletas, a importância de tais fatores e competências no rendimento desportivo e na diferenciação entre atletas de elite e outros menos competentes (Cruz, 1996).

Porém, o reconhecimento da relevância dos aspectos psicológicos no sucesso desportivo, não tem ainda correspondente expressão na importância do papel que o psicólogo do desporto pode desempenhar (Olmedilla et al., 1998).

O facto de Garcia-Mas (2001) e Almeida e colaboradores (2012) referirem que a falta de comprovação empírica e experimental na temática da cooperação; e a escassez de estudos que se dediquem a verificar se existe relação entre os diferentes níveis de perfis de cooperação numa equipa e o seu rendimento (Almeida & Lameiras, 2013) reforça a realização deste estudo, que vem de alguma forma combater esta lacuna empírica.

## REVISÃO DA LITERATURA

### Cooperação

Na Psicologia do Desporto, a cooperação tem sido definida como a busca da concretização de objetivos pessoais e coletivos, de forma a produzir um determinado comportamento desportivo (Garcia-Mas et al., 2009; Olmedilla et al., 2011).

Assim, segundo Garcia-Mas e colaboradores (2006), a Cooperação desportiva como sendo uma forma de interações no seio de uma equipa, que contrasta com a competição.

Apesar da carência em termos da investigação desenvolvida nesta área, os dados sugerem que um atleta enfrenta sucessivamente nos treinos e nas provas a necessidade de optar por uma conduta desportiva, podendo esta ser mais ou menos cooperativa ou mais ou menos competitiva (Garcia-Mas & Vicens, 1994,1995; Garcia-Mas, 2006)

Porém, isto não é tão linear como pode parecer. Existem diversos modelos acerca da conduta desportiva dos atletas e, o modelo proposto por Rabbie (1995) e adaptado por Garcia-Mas (2001), explica que o fenómeno da cooperação é influenciado por uma diversidade de situações. O referido modelo valoriza a experiência interativa como fator principal. Assim, um atleta pode modificar a sua postura inicial (cooperar ou competir), sendo influenciado pelos fatores (pessoais, interativos e/ou situacionais) referenciados pelo modelo (Almeida & Lameiras, 2013). Todos estes fatores influenciam significativamente a decisão do atleta em optar por uma postura cooperatiava ou competitiva.

De um ponto de vista individual, a estratégia de maximização de ganhos individuais induz o atleta a escolher uma postura não cooperativa (competitiva), podendo assim obter um bom resultado para si mesmo em detrimento de outro atleta. No entanto, se o seu adversário também opta por uma postura não cooperativa, nenhum dos dois ganha – ambos perdem. Do ponto de vista do objetivo da equipa, os dois atletas irão obter melhores resultados se optarem por uma estratégia cooperativa, ganhando os dois (apesar de ganharem menos do que se optassem por uma postura competitiva, pois “cedem” algumas das suas aspirações). Por ventura, esta situação exige a capacidade de acumular experiências prévias (saber se se sai vencedor ou derrotado), juntamente com a clarificação dos objetivos pessoais e do grupo (Garcia-Mas, 2001). O mesmo autor refere que a situação de máxima-eficácia da equipa seria aquela em que os jogadores optam por cooperar e não por competir entre si, pois a cooperação é mais rentável do que a concorrência.

No contexto organizacional, a cooperação é um construto muito pouco estudado. Porém, existem alguns estudos notórios neste campo. Sonnentag e Lange (2002) dedicaram-se a estudar as diferenças nas abordagens de situações cooperativas entre elevados e moderados performers, na área das tecnologias de informação. Os referidos autores acreditavam que havia uma relação positiva entre performance e conhecimento sobre o que fazer numa situação de cooperação. Deste modo, o estudo acaba por apresentar relevância, pois Sonnentag e Lange (2002) estudaram diferentes situações de cooperação num contexto organizacional e com a sua contribuição demonstraram que os indivíduos com uma elevada performance sabem lidar significativamente melhor com situações de cooperação, em contraste com os indivíduos com um nível de performance moderado.

Num estudo mais recente, Maciel e Camargo (2011) propuseram-se a posicionar a cooperação no trabalho como um dos possíveis resultados do compromisso – outra das variáveis no presente estudo. Os mesmos autores defendiam que a ação cooperativa, quando avaliada como padrão de ação *a posteriori*, comparado ao comportamento de outros membros organizacionais, é uma alternativa adequada a esse propósito. Neste estudo, foi possível afirmar que o comportamento cooperativo do indivíduo no trabalho é regulado sobretudo pela dimensão moral do comprometimento organizacional, quando consideradas as dimensões afetiva e instrumental, e a influência direta da satisfação no trabalho.

Para além do campo de estudos organizacionais e desportivos, é também na economia que a Cooperação é estudada com bastante frequência, sendo que Maciel e Camargo (2011) afirmam que é o campo onde há mais investigação empírica sobre a Cooperação. Nesta disciplina, Axelrod e Dion (1988); Smith, Carroll e Ashford (1995); Steiner (2006) citados por Maciel e Camargo (2011), definem o comportamento cooperativo como sendo um conjunto de esforços individuais praticados de forma a alcançar objetivos mútuos ou compartilhados. A economia destaca, sobretudo por meio da Teoria dos Jogos (Garcia-Mas, 2001), a decisão de cooperar ou não, e o papel da competição e dos conflitos na influência sobre essa decisão. De acordo com a referida teoria, a natureza das trocas sociais e a intenção de manutenção ou não dessas relações de troca fazem com que os indivíduos optem por cooperar ou enganar na interação com os outros. Nesse contexto, as metas, as estratégias e as regras dos indivíduos compõem o jogo que irá englobar, com mais ou menos variações, a cooperação dos outros em determinadas relações de troca. É ainda importante destacar que, segundo a Teoria de Jogos, o indivíduo decide cooperar ou não, em função do seu julgamento sobre o comportamento de um outro indivíduo (Steiner,2006; Uzzi, 1997; cit. por Maciel & Camargo, 2011).

## *Modelos Conceptuais de Cooperação Desportiva*

### *Modelo Rabbie (1995)*

Para o autor, a tomada de decisão de cada um em cooperar ou competir depende de vários fatores associados à equipa desportiva, nomeadamente a comunicação, a informação sobre as opções, o facto de haver ou não relações de confiança mútua entre os seus membros, a responsabilidade e a identidade grupal (Almeida & Lameiras, 2013).

O modelo de Rabbie tem como núcleo principal a experiência, isto é, o atleta pode mudar a sua tendência a cooperar/competir em função dos fatores considerados. Assim, pode acontecer com um jogador que pense na possibilidade de que talvez possa ser mais interessante cooperar intensamente durante um tempo com uma equipa com o objetivo de obter formação e capacitação, para depois poder desenvolver abordagens mais utilitaristas ou derivar num seguidismo puro, ou talvez aconteça o contrário. Obviamente que quanto mais interna e estável seja a tendência do atleta, mais difícil será intervir para melhorar a cooperação interna da equipa.

Deste modo, parece evidente que existem fatores pessoais, interativos e situacionais que vão “pesar” na decisão de cooperar ou não com os companheiros, com o treinador ou com o objetivo grupal. Assim, Rabbie (1995) define cinco fatores, todos eles integrados no seu modelo (Figura 2), suscetíveis a serem avaliados, analisados e – eventualmente – fazerem parte de um programa de intervenção com o objetivo de melhorar os níveis de cooperação (Garcia-Mas, 2001).

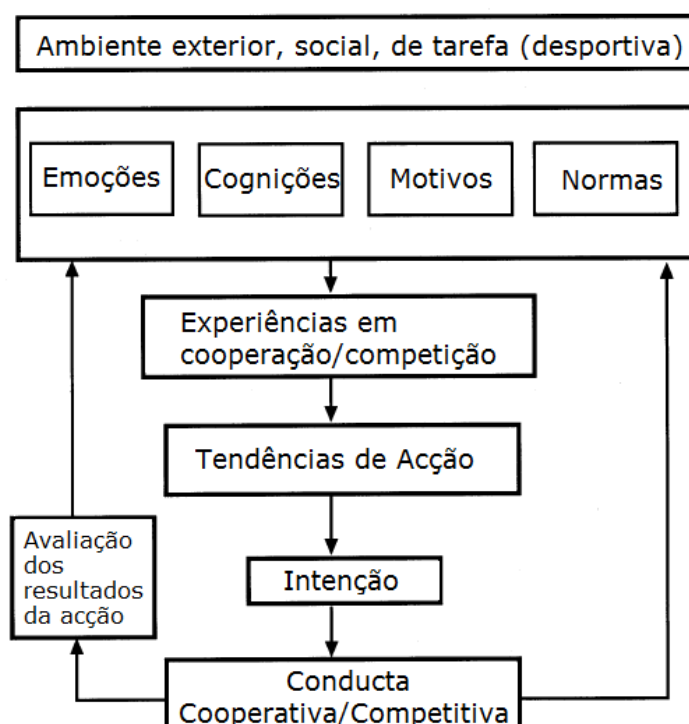
O primeiro fator é a Comunicação, como a maioria dos jogadores acreditam que os outros têm o mesmo estilo de cooperação, é interessante que este prejuízo se contraste, a fim de que o risco percebido de cooperação seja mínimo.

O segundo fator são as informações sobre as opções escolhidas pois, como já foi referido, um elemento fundamental no modelo é conhecer o resultado das experiências de cooperação/competição já vivenciadas, uma vez que estas têm uma influência decisiva sobre a nova tomada de decisão.

O terceiro fator é a confiança nos membros do grupo, ora porque se sabe que a conduta não-cooperativa é penalizadora, ora porque os resultados das experiências anteriores são conhecidos, sobretudo em situações críticas.

O quarto fator é a responsabilidade e valores sociais, pois optar por cooperar pode ser o resultado de um compromisso com os valores sociais, ou mediante a responsabilidade assumida, dada a importância do sucesso na decisão de cooperar ou competir.

O quinto, e último, fator é a identidade intragrupal. Esta identidade, ou sentimento de pertença, pode agir como potenciador sobre todos os fatores acima descritos. Por exemplo, sabendo que os membros da equipa são mais honestos, fiáveis e cooperadores em comparação com os jogadores da equipa adversária, a distância entre os objetivos coletivos e os individuais diminui, recebendo-se um feedback mais próximo acerca da importância das ações individuais (treino, jogo) para conseguir o objetivo da equipa.



**FIGURA 1 - MODELO DE RABBIE (1995)**

*Modelo Conceptual de Cooperação Desportiva (Garcia-Mas et al., 2006)*

O Modelo Conceptual de Cooperação Desportiva proposto por Garcia-Mas e colaboradores (2006) surge essencialmente devido a duas razões: 1) a necessidade de se explicar as interações que se desenvolvem no seio de uma equipa; 2) a necessidade de se explicar a dupla situação cooperação/competição que acontece entre os jogadores e entre estes e o treinador (Almeida & Lameiras, 2013).

Garcia-Mas (2001) categoriza os jogadores em três tipos quanto à sua predisposição para cooperar:

1. O jogador racional, caracteriza-se por não se interessar pelas circunstâncias e

consequências das suas ações, sendo mesmo imune ao ambiente do balneário. Não é expectável que este jogador coopere mas, a fazê-lo, será apenas na condição de que os seus interesses pessoais coincidirem com dos da equipa.

2. O jogador causal, é um jogador que se interessa de igual forma pelas circunstâncias e pelas consequências das suas ações cooperadoras. Estes jogadores cooperam em função dos resultados, individuais e coletivos, que podem obter caso cooperem.
3. O jogador de equipa, este jogador opta por uma postura cooperativa com base no princípio de justiça, dando muita importância ao bem do grupo e aos objetivos coletivos.

Com base em todas estas considerações, Garcia-Mas e colaboradores (2006) propuseram um Modelo Conceptual de Cooperação Desportiva. Este modelo assenta no pressuposto de que a conduta desportiva observável de um jogador será parcialmente determinada pela sua decisão de cooperar ou não face a um objetivo comum. Neste modelo, são incluídos fatores interativos, relacionados com as características do grupo e as relações que verificam dentro do mesmo, assim como o estabelecimento de objetivos individuais e grupais; fatores disposicionais, relacionados com a tendência pessoal para cooperar ou competir; e situacionais, que fazem referência aos estímulos ambientais para cooperar ou competir, como podem ser as diferentes situações que podem ocorrer durante a competição e que terão o seu peso na decisão de cooperar ou não com os companheiros, com o treinador ou com o objetivo grupal (Almeida & Lameiras, 2013).

Deste modo, o modelo postula que, em função das características da equipa, cada jogador vai criar uma tendência para cooperar ou competir, sendo que esta tendência poderá estabelecer-se de forma condicionada ou incondicionada. Assim, os jogadores perante uma determinada situação na qual optem por cooperar, poderão fazê-lo de forma condicionada, em função da atuação dos seus companheiros ou situação concreta, ou de forma incondicionada, onde o jogador decide cooperar independentemente da situação que enfrente (Garcia-Mas, 2006).



**FIGURA 2 - MODELO CONCEPTUAL DE COOPERAÇÃO DESPORTIVA (GARCIA-MAS ET AL., 2006)**

Para o presente estudo foi utilizada uma versão do Questionário de Cooperação Desportiva (Garcias-Mas et al. 2006) adaptada à população portuguesa por Almeida e colaboradores (2012).

A análise factorial confirmatória da versão original revelou que os dados obtidos com a versão portuguesa não apresentam uma total sobreposição aos obtidos com a versão espanhola. Deste modo, adoptando uma estratégia exploratória e tendo em conta a dupla fonte de cooperação postulada pelo Modelo Conceptual de Cooperação Desportiva (Garcia-Mas et al., 2006) – figura 2 – propôs-se uma nova estrutura factorial de modo a melhorar a validade de construto. (Almeida e colaboradores, 2012). Na referida estrutura, à semelhança do que foi sugerido pelos autores da versão original, a cooperação situacional foi englobada na disposição geral para cooperar, ampliando-se o conceito de disposição a cooperar e reduzindo-se os factores situacionais que estavam previstos no modelo original Almeida e colaboradores (2012).

Maciel & Camargo (2011) dedicaram-se a estudar o relacionamento entre o compromisso e a cooperação, sendo que o seu principal foco era investigar a associação do compromisso organizacional com um construto de natureza comportamental, como o acto de cooperar.

Admite-se, desta forma, que a cooperação do indivíduo com a organização – no caso do presente estudo, com o clube – decorra de uma influência indirecta ou medida pelo compromisso organizacional (Smith et al., 1995; cit por Maciel & Camargo, 2011).

## **Compromisso**

As entidades empregadoras continuam a preocupar-se com o empenhamento dos trabalhadores, ainda que os subcontratem ou os recebam por cedência de empresas terceira e, paralelamente, a maioria dos indivíduos sente a necessidade de se empenhar em algo, até porque o empenhamento em algum projeto, entidade ou pessoa é geralmente visto como uma virtude (Ashman, 1999 cit. por Oliveira, 2001).

Ao rever o conceito de compromisso, é possível afirmar que o número de definições para este tema equivale ao número de autores que se dedica a estudá-lo.

Bandeira, Marques e Veiga (2000) afirmam que o compromisso organizacional remete para a atitude ou orientação para a organização, que une a identidade da pessoa à empresa ou ainda um estado em que o indivíduo se liga à organização devido aos valores partilhados com a mesma.

Segundo Tenbrunsel et al. (2002, cit. por Demo, 2003), o compromisso no trabalho é um conceito atitudinal e como tal trata-se de um elo não-observável entre estímulos observáveis e uma resposta observável, incluindo tendências cognitivas e comportamentais.

Dey (2012) refere que o compromisso é visto como uma tendência ao empenhamento baseado pelo reconhecimento do colaborador acerca dos custos e perdas que teria ao sair da empresa onde trabalha.

Para o presente estudo, uma vez que a escala para avaliar o compromisso foi criada por estes autores, a definição adotada será a de Meyer e Allen (1991, cit. por Cunha et al., 2007), referem o compromisso como sendo um laço psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização e que tem implicações para a decisão de permanecerem na dita organização.

Segundo Rego et al. (2007), o modelo mais popular assenta em três dimensões: a ligação afetiva à organização (empenhamento afetivo), o sentido do dever de lealdade (empenhamento normativo) e o sentido dos custos associados com a saída (empenhamento instrumental).

Deste modo, passamos a apresentar cada uma das três dimensões.

### *Compromisso Instrumental*

Os estudos de Becker (1960) fizeram referência ao vínculo instrumental do empregado com a sua organização. Nessa conceção, os indivíduos permanecem na organização com base

no seu julgamento utilitário. Deste modo, o empregado avalia como inviável a sua saída da organização devido às perdas de dinheiro e outros benefícios que este adquiriu no período em que esteve ligado à organização, isto é, há uma comparação entre os benefícios de continuar ligado à organização e os custos associados à saída da mesma (Maciel & Camargo, 2011).

Assim, é possível verificar que o estudo de Becker (1960, cit. por Maciel & Camargo, 2011), contém uma das dimensões referidas por Rego et al. (2007) como sendo uma dimensão instrumental.

Meyer e Allen (1990, cit. por Rego et al., 2007), definem este tipo de compromisso como o grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados. Os mesmos autores definem que neste tipo de compromisso o trabalhador deve respeitar os valores da organização mas não têm qualquer obrigação de ser leal e deve fazer o que lhe compete em termos de função. Por sua vez a organização deve clarificar quais os deveres dos trabalhadores, não tem obrigação em proporcionar estabilidade e tem que aceitar a saída da organização.

### *Compromisso Afetivo*

Mowday e colaboradores (1979, cit. por Maciel & Camargo, 2011), destacaram a natureza afetiva do compromisso organizacional, posicionando a avaliação que o indivíduo faz dos objetivos e dos valores organizacionais como aspetos centrais dessa base ou tipo de compromisso.

O empenhamento afetivo, assenta na ligação emocional à organização, os colaboradores afetivamente associados tendem a desenvolver esforços em prol da organização mais significativos do que os indivíduos com fraco laço afetivo. Por conseguinte, é expectável que os indivíduos mais empenhados afetivamente abandonem menos a organização, se ausentem menos do trabalho, melhorem o desempenho e adotem mais comportamentos de cidadania organizacional (Organ,1997; cit. por Rego et al., 2007).

Em suma, o empenhamento afetivo é o grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização (Allen & Meyer, 1990; cit. por Cunha,Rego,Cunha & Cabral-Cardoso,2007).

### *Compromisso Normativo*

Com outro tipo de abordagem, Wiener (1982, cit. por Maciel & Camargo, 2011), numa perspectiva mais normativa, reconheceu a existência de pressões morais que condicionam as ligações do indivíduo com a organização onde trabalha, isto é, o compromisso moral é construído a partir do clima da organização empregadora, características do trabalho, grupos e interações sociais. Para Wiener (1982), o colaborador age de uma determinada forma porque considera que é correto moralmente agir dessa forma e não porque veja qualquer tipo de benefício nas ações que pratica.

Desde modo, o compromisso normativo é visto como o grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização (Meyer e Allen, 1990; cit. por Maciel e Camargo, 2011).

#### *Modelo Tridimensional de Allen e Meyer*

Meyer e Allen (1991) apresentaram o compromisso organizacional como estado psicológico de natureza atitudinal, que reflete as formas com que as pessoas pensam sobre o seu relacionamento com a organização, a partir das três dimensões supramencionadas. Desde então, tem sido este o modelo que prevalece nos estudos desta temática (Jafri,2010; cit. por Maciel & Camargo, 2011).

No modelo tridimensional, o compromisso afetivo refere-se à identificação, à participação e à “entrega” emocional com a organização. Assim, os trabalhadores com forte compromisso afetivo permanecem na organização porque querem permanecer lá. O compromisso instrumental remete para um compromisso com base no reconhecimento dos custos associados em deixar a organização. Os trabalhadores com um forte compromisso instrumental irão permanecer na organização porque tem que fazê-lo devido à escassez de melhores alternativas. Por fim, o compromisso normativo refere-se a um compromisso construído com base no sentimento de obrigação. Neste caso, os trabalhadores com um forte compromisso normativo permanecem na organização porque sentem que o devem fazer (Meyer & Allen, 1996).

Como já foi referido neste enquadramento, o compromisso organizacional era abordado como um construto unidimensional, mas os estudos apontam para a sua multidimensionalidade (e.g. Allen Meyer, 2000; Meyer e Herscovitch,2001; cit. por Rego,2004).

Segundo Rego (2004), há um certo desacordo sobre se o compromisso afetivo e

normativo devem ser tomados como componentes diferentes. O mesmo autor, refere ainda que existem também divergências em torno da questão de saber se o compromisso instrumental deve ser considerado como um construto unidimensional ou dividido em duas dimensões – a primeira, a percepção de sacrifícios causados pela saída da organização; e a segunda, a percepção de ausência de alternativas de emprego fora da atual organização. Apesar destas divergências acerca da tridimensionalidade deste modelo, o referido autor menciona que há tendência a apoiar genericamente o modelo tridimensional.

É ainda importante referir que o modelo pressupõe que as três componentes do compromisso organizacional são independentes entre si e devem ser vistos como diferentes componentes (Meyer & Allen, 1997; cit. por Rego 2004).

No ramo do desporto é mais comum falar-se em Compromisso Desportivo. Porém, é pertinente alertar que, no contexto desportivo, o Compromisso Desportivo é entendido como uma disposição psicológica que representa o desejo e a decisão de continuar a praticar desporto dedicando-se, assim, a investigar quais os factores que influenciam jovens e adultos a adoptarem a prática de um desporto e a comprometerem-se com a manutenção de um estilo de vida ativo (Garcia-Mas et al., 2013).

## **Rendimento Desportivo**

O Rendimento Desportivo é o resultado final, é o foco principal dos atletas pois é o “produto” do seu trabalho.

Segundo Carrascosa (2003), o treinador espera que o atleta mostre, com o seu rendimento, que está a dar o seu máximo de modo a dar resposta à confiança que o treinador depositou em si.

O ideal é que o atleta pense e se convença de que é tanto melhor desportivamente quanto melhor for o seu rendimento, e não quanto pior o rendimento dos adversários. Ao ter uma percepção de competência auto-referenciada, o atleta tem tendência para acreditar que a capacidade é algo controlável e que, por isso, o seu nível de rendimento é algo dependente do seu esforços e tempo de trabalho (Matos, 1996).

Roffé (1999) considera que os fatores psicológicos que afetam o rendimento desportivo são a confiança, situações de elevada pressão, a concentração, a motivação e a coesão grupal. Porém, no presente estudo, pretendemos apresentar que existem outros fatores psicológicos têm igualmente influência no rendimento desportivo do atleta.

Num estudo para averiguar a relação entre o estilo de atenção e o rendimento, Cei (1994) utilizou uma análise quantitativa e qualitativa da comparação entre a avaliação do estilo de atenção e o seu rendimento nos jogos. A análise quantitativa incluía indicadores como a frequência de toques na bola, tempo em jogo, tipos de passes, interceções, remates à baliza, pé utilizado e posição irregular durante o jogo. A análise qualitativa engloba as ações dos jogadores nos diferentes momentos de jogo em função do resultado como as ações, positivas e negativas, no jogo, eficácia no passe, relação entre perdas e ganhos de bola; de passe falhado e acertado e o modelo técnico-tático. Este estudo foi realizado com uma equipa de futebol e tratava-se de um estudo longitudinal.

Greenleaf e colaboradores (2001) realizaram um estudo qualitativo longitudinal em que utilizou o método de entrevista para ter uma perceção do seu rendimento e dos fatores que o influenciam. Assim, entrevistaram-se atletas olímpicos e conclui que os fatores que, na ótica dos atletas, influenciam o seu rendimento são: as habilidades psicológicas, e o treino que realizam para as utilizar/controlar; a atitude dos atletas face aos jogos; os serviços de apoio às equipas, a preparação individual dos atletas, a união da equipa, e a relação com o seu treinador.

Weinberg e Gould (2001) concluem, num estudo igualmente feito com atletas olímpicos, que o rendimento e o resultado desportivo resultam de uma combinação de fatores físicos e de fatores mentais. Assim, é possível afirmar que a componente psicológica é bastante importante para o rendimento desportivo.

Lameiras et al. (2014) estudaram a importância de certas rotinas de treino de modo a otimizarem o rendimento de jovens atletas numa ação específica do jogo. Neste estudo, o rendimento foi medido com base em sessões de entrevistas em diferentes momentos, e com o auxílio de vídeos dos jogos e treinos do atleta.

Hernández e Montero (2010) elaboraram um estudo que para demonstrar a capacidade da cooperação de potenciar o clima grupal e melhorar o rendimento e a perceção de autoeficácia individual e grupal. Tal como nos estudos anteriores, a medidas de avaliação não se realizaram em apenas um momento e sim em diferentes momentos ao longo da época desportiva.

No presente estudo, ao contrário dos estudos cima referidos, optou-se por avaliar o rendimento de forma subjetiva e apenas em um momento da época (no último terço dos campeonatos). A avaliação de o rendimento de forma subjetiva remete para a capacidade do atleta de auto-percepcionar o seu rendimento ao longo da presente época desportiva, neste caso, num contexto de treino.

## MÉTODO

### Participantes

A presente amostra é constituída por um total de 170 sujeitos, todos eles atletas de desportos coletivos, que responderam ao questionário de forma presencial. Os participantes deste estudo são atletas de clubes desportivos localizados nos distritos de Lisboa e Santarém. Os clubes onde foram aplicados os questionários são, na sua grande maioria, clubes de nível amador.

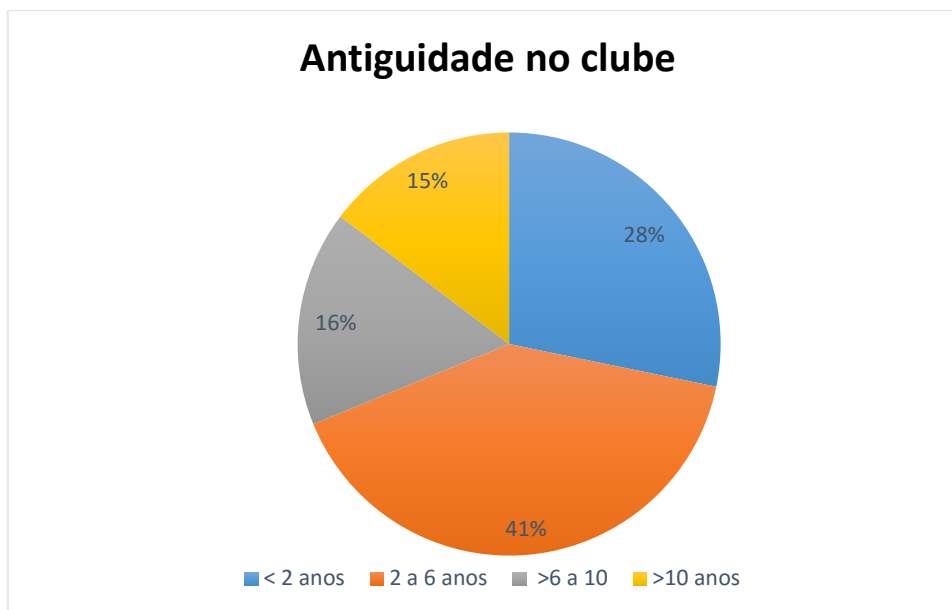
Todos os participantes deste estudo são do género masculino, e têm uma idade compreendida entre os 15 e os 18 anos de idade. A média de idades posiciona-se nos 19,68 anos, sendo que a idade mínima são 15 anos, a idade máxima 38 anos e o desvio-padrão tem um valor de 4,94.

Relativamente às habilitações literárias, 54,1 % dos participantes têm o ensino secundário, o que corresponde a 92 sujeitos. Outra grande parte da amostra – 53 participantes – tem o ensino secundário, sendo que representam 31,2% da amostra. Por fim, cerca de 8,8 % – 15 participantes – têm uma frequência de ensino superior e, os restantes 10 participantes – 5,9% da amostra – têm uma licenciatura ou superior.

Tendo em conta a antiguidade no clube, os participantes que têm uma ligação ao clube inferior a 2 anos fazem-se representar com pouco mais de um quarto da amostra – 28%, equivalente a 48 participantes.

A maior percentagem é 41% da amostra remetendo para o facto de 69 participantes terem uma ligação ao clube de 2 a 6 anos.

Por fim, cerca de 28 participantes, 16%, estão ligados ao clube entre 7 anos e os 10 anos, enquanto que os restantes 25 participantes estão ligados ao clube há mais de 10 anos.



**FIGURA 3 - GRÁFICO RELATIVO À "ANTIGUIDADE NO CLUBE"**

De modo a não focar o estudo somente numa modalidade desportiva, procurou-se diversificar a amostra de forma a que o futebol – das modalidades recolhidas, é a modalidade em que as equipas têm mais atletas – não representasse a totalidade da amostra. Assim, os participantes que são praticantes de futebol representam 54,7% da amostra para o presente estudo.

TABELA 1

RELATIVA À MODALIDADE DESPORTIVA

<b>Modalidade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem (%)</b>
Andebol	12	7,1
Basquetebol	15	8,8
Futebol	93	54,7
Futsal	44	25,9
Hóquei	6	3,5
<i>Total</i>	170	100

## **Instrumentos**

### *Cooperação*

Para medir a cooperação utilizou-se o Questionário de Cooperação Desportiva (QCD-p) que resulta de uma adaptação para a população portuguesa, por parte de Almeida e

colaboradores (2012), do Cuestionario de Cooperación Deportiva, de Garcia-Mas e colaboradores (2006).

A versão adaptada à população portuguesa engloba 12 itens pois revelou-se necessário eliminar três itens da versão original – CCD – para que a qualidade do ajustamento pudesse ser melhorada. Desta forma, os referidos itens são classificados numa escala tipo Likert de cinco pontos que seguem a seguinte ordem: 1- “Muito”; 2-“Bastante”; 3-“Algo”, 4-“Pouco”; e “Nada”. Este questionário divide-se em três sub-escalas: cooperação incondicionada (itens 1, 4, 8, 9, 11 e 12); cooperação condicionada (itens 2, 6 e 10) e cooperação com o treinador (itens 3, 5 e 7) (Almeida e colaboradores,2012).

No que consta à sua consistência interna, no presente estudo, os valores do *Alpha* de *Cronbach* variam entre 0.48 para a sub-escala Cooperação Condicionada, 0.81 para a sub-escala Cooperação Incondicionada; e 0.74 para a Cooperação com o Treinador. Deste modo, os valores de *Alpha* de *Cronbach* das sub-escalas Cooperação Incondicionada e Cooperação com o treinador são aceitáveis (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

### *Compromisso*

A variável do Compromisso foi operacionalizada com recurso ao questionário de Allen e Meyer (1990), sendo que a adaptação portuguesa da mesma foi realizada por Lopes, Nascimento e Salgueiro (2008). Esta versão portuguesa tem sido utilizada em contexto organizacional, apesar desta versão se aplicar ao contexto desportivo. Desta forma, foi feita uma adaptação da linguagem utilizada nos 19 itens para o contexto desportivo, como por exemplo, alterou-se “empresa” para “clube” ou “trabalhar” por “jogar”.

A escala original apresentava 24 itens, distribuindo 8 itens por cada uma das três sub-escalas, e exibindo uma consistência interna, medida pelo coeficiente *Alpha* de *Cronbach*, de 0,87 para a afectiva, 0,79 para a normativa e 0,75 para a instrumental (Allen & Meyer,1990; cit. por Nascimento, Lopes e Salgueiro,2008).

A escala de adaptação portuguesa – utilizada no presente estudo – apresenta um total de 19 itens, sendo que 6 pertencem à sub-escala do compromisso afetivo (itens 2, 6, 7, 9, 11 e 15); 7 pertencem à sub-escala do compromisso instrumental (itens 1, 3, 13, 14, 16, 17 e 19); e, por último, ao compromisso normativo pertencem 6 itens (itens 4, 5, 8, 10, 12 e 18). Nessa adaptação, foi possível verificar que a consistência interna dos itens era superior à dos originais. Para o compromisso instrumental obteve-se um *Alpha* de *Cronbach* de 0,71; quanto ao

Compromisso Afetivo, o valor do *Alpha* de *Cronbach* é de 0,74; e, no caso do Compromisso Normativo, obteve-se um coeficiente *Alpha* de *Cronbach* de 0,71.

A resposta é dada numa escala tipo Likert em que a cotação é distribuída da seguinte forma: para itens formulados na positiva o valor 1 remete para “Discordo Totalmente”, 2 para “Discordo Parcialmente”, 3 para “Nem concordo, nem discordo”, 4 para “Concordo Parcialmente” e 5 para “Concordo Totalmente”. Nos itens formulados na negativa – itens 2, 5, 7 e 15 – a cotação será de forma contrária, isto é, vai do valor 1 que irá significar “Concordo Totalmente” a valor 5 que remete para “Discordo Totalmente”.

### *Rendimento*

O instrumento para medir o rendimento foi construído com base num painel de peritos selecionado pela equipa deste estudo. O painel era composto por treinadores e atletas de modalidades desportivas coletivas, que foram abordados com a questão “*Quais são os indicadores de um bom rendimento desportivo?*”. Obtidas as respostas dos treinadores e atletas, que referiam sempre entre seis a oito indicadores, geraram-se um conjunto de itens. De seguida, realizou-se um pré-teste a alguns atletas onde foi requerido feedback por parte dos atletas, sendo que estes transmitiram um feedback positivo conseguindo reconhecer pela formulação dos itens que se tratava de um instrumento capaz de medir diferentes dimensões do rendimento. Deste modo, criou-se o instrumento para medir o rendimento desportivo com uma a escala de resposta de 1 a 7, sendo que 1 = Nunca e 7 = Sempre.

Quanto ao valor de consistência interna da escala, esta apresentou um *Alpha* de *Cronbach* de 0,95 que, segundo Maroco & Garcia-Marques (2006) é um valor bastante aceitável.

### *Dados sociodemográficos*

Nesta secção do instrumento, a última, pretende-se averiguar não só dos dados pessoais dos atletas, como a idade, género ou habilitações literárias, mas também os dados desportivos como a modalidade que pratica, a frequência com que treina ou há quanto tempo está no clube.

## **Procedimento**

A aplicação dos questionários, de forma presencial, foi realizada em 12 clubes desportivos, localizados nos distritos de Lisboa e Santarém, sendo que aplicação era feita apenas a equipas de modalidades desportivas coletivas.

Numa primeira fase elaborou-se o contacto com coordenadores da modalidade desportiva ou, por vezes, com os treinadores das equipas. Após uma breve explicação do que consiste o estudo e para que fim se destina, o treinador autorizou a presença num treino da equipa e agendava, em conjunto com a equipa deste estudo, uma data para a aplicação dos questionários.

No dia da aplicação, o treinador iniciava o treino por pedir a atenção e colaboração dos atletas em participarem no estudo. Posteriormente - e após informar os atletas de que a sua participação, apesar de necessária, era inteiramente voluntária - foi explicado aos atletas a origem do estudo e a que tipo de questionário se iam submeter, garantindo a confidencialidade e anonimato das respostas. Os participantes foram ainda alertados para o facto dos dados recolhidos serem usados única e exclusivamente para fins académicos. Sobre as questões em causa, foi pedido para responderem de forma sincera e para não se preocuparem em responder de forma correcta ou errada, pois as questões não estão formuladas com esse propósito. Por último, referiu-se que caso necessitassem de auxílio em alguma pergunta, o investigador iria ao encontro do participante em causa para esclarecer.

## RESULTADOS

A primeira fase foi a análise das qualidades métricas das escalas antes de, posteriormente, testarem-se as hipóteses do estudo.

### Qualidades Métricas das Escalas

#### *Análise Fatorial Confirmatória (AFC)*

A AFC é usada para avaliar a qualidade de ajustamento de um modelo de medida teórico à estrutura correlacional observada entre as variáveis manifestas (itens) (Marôco, 2010).

O primeiro passo será analisar o valor do  $\chi^2$  (qui-quadrado), juntamente com os graus de liberdade e um valor de probabilidade de modo a termos uma ideia do ajustamento do modelo aos dados amostrais, uma vez que a sensibilidade do teste da razão de verosimilhança ao tamanho da amostra assenta na distribuição central do  $\chi^2$  que assume que o modelo se ajusta perfeitamente à população.

De modo a serem contornadas as limitações do teste do  $\chi^2$  foram desenvolvidos índices de ajustamento (*goodness-of-fit*) pelos investigadores para se avaliar o modelo. Os mais utilizados são os que se encontram na tabela abaixo.

TABELA 2

## ÍNDICES DE AJUSTAMENTO PARA MODELOS FATORIAIS (VALORES DE REFERÊNCIA)

	<b>Crítérios</b>	<b>Nível de adequação</b>	<b>Mensuração</b>
$\chi^2/df$			
<b>Razão qui-quadrado/ graus de liberdade</b>	$\leq 5.00$	Excelente	Avalia a magnitude discrepância entre a amostra e as matrizes das covariâncias de adequação (Smith & McMillan, 2001).
<b>TLI</b>	$>.90$	Satisfatório	Compara o modelo testado com o modelo nulo restrito, onde todas as variáveis observadas são assumidas como independentes. (Bentler e Bonnet, 1980).
<b>Tucker-Lewis Index</b>	$>.95$	Excelente	
<b>GFI</b>	$>.90$	Satisfatório	Compara a capacidade de um modelo para produzir a matriz de variância/covariância com a possibilidade de nenhum modelo o fazer (Smith & McMillan, 2001).
<b>Goodness-of-fit Index</b>	$>.95$	Excelente	
<b>CFI</b>	$>.90$	Satisfatório	Alternativa ao NFI, sendo mais preciso em amostras de tamanho reduzido (Smith & McMillan, 2001).
<b>Comparative Fit Index</b>	$>.95$	Excelente	
<b>RMSEA</b>			
<b>Root Mean Square Error of Aproximation</b>	$<.08$	Satisfatório	Estima a quantidade de aproximação de erros, por graus de liberdade, tendo em conta o tamanho da amostra (Kline, 1998)
	$<.05$	Excelente	

**Questionário de Cooperação Desportiva (QCD-p)***Validade - Análise Fatorial Confirmatória*

Foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Cooperação a três fatores. Desenvolveu-se um modelo teórico a três fatores e estabeleceram-se os respectivos diagramas de caminho.

Do Modelo a três Fatores fazem parte os seguintes fatores: Cooperação Condicionada (composto pelos itens 2, 6 e 10); Cooperação com o treinador (composto pelos itens 3, 5 e 7); Cooperação Incondicionada (composto pelos itens 4, 8, 9, 11 e 12). Foi retirado o item 1 por violar grosseiramente a normalidade (Anexo C).

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que os índices de ajustamento são os adequados ( $\chi^2/df \leq 5.00$ ;  $GFI > .90$ ;  $CFI > .90$ ;  $RMSEA < .08$ ), o que significa que os participantes percecionaram esta escala como sendo constituída por 3 dimensões.

TABELA 3

## RESULTADOS DA ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA DA ESCALA DE COOPERAÇÃO

$\chi^2/df$	TLI	CFI	GFI	RMSEA
1.03	.99	.99	.96	.013

*Fiabilidade*

Foi calculado o *alpha de Cronbach* para este instrumento que apresenta um *alpha de Cronbach* no valor de .95, o que significa que tem uma excelente consistência interna, muito acima do mínimo aceitável em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2003) (Anexo C). Verifica-se também que o valor inicial de *alpha de Cronbach* não melhoraria se se retirasse qualquer item.

Como é possível observar na tabela 7, o valor do *Alpha de Cronbach* da Cooperação Condicionada é de .48, valor esse considerado bastante inadequado (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

TABELA 4

## FIABILIDADE DA ESCALA DE COOPERAÇÃO E SUAS DIMENSÕES

Escala	Sub-escalas	$\alpha$	Classificação
<b>Cooperação</b> <b>.82</b>	Incondicionada	0.81	Alto
	Condicionada	0,48	Muito baixo
	Com o treinador	0,74	Razoável

*Sensibilidade*

Nesta escala nenhum dos itens tem a mediana encostada a um dos extremos, nem todos os itens têm resposta em todos os pontos, os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 8 respetivamente, o que significa que nenhum viola grosseiramente a normalidade (Kline, 1998) (Anexo C).

TABELA 5

## SENSIBILIDADE DA ESCALA DE COOPERAÇÃO E SUAS DIMENSÕES

<b>Escala e Dimensões</b>	<b>KS</b>	<b><i>p</i></b>	<b>Assimetria</b>	<b>Achatamento</b>
Cooperação	.11	<.001	-1.81	6.17
Cooperação Condicionada	.15	<.001	-.41	-.22
Cooperação com o treinador	.19	<.001	-1.93	5.95
Cooperação Incondicionada	.16	<.001	-2.12	7.53

**Escala do Compromisso Organizacional***Validade*

Foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Compromisso a três factores

No modelo desta escala fazem parte os seguintes factores: Compromisso Afetivo (composto pelos itens 2, 6, 7, 9, 11 e 15); Compromisso Instrumental (composto pelos itens 1, 3, 13, 14, 16, 17, e 19); e, por último, o Compromisso Normativo (composto pelos itens 4, 5, 8, 10, 12 e 18). Os itens 5, 7 e 15 foram retirados devido a apresentarem um baixo peso factorial. Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que nem todos os índices de ajustamento são os adequados ( $\chi^2/gf \leq 5.00$ ; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA < .08) (Tabela 3 e Anexo D), embora os seus valores sejam aceitáveis.

TABELA 6

## RESULTADOS DA ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA DA ESCALA DO COMPROMISSO

<b><math>\chi^2/gf</math></b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>GFI</b>	<b>RMSEA</b>
<b>1.9</b>	.85	.88	.88	.071

## Fiabilidade

TABELA 7

FIABILIDADE DA ESCALA DE COMPROMISSO ORGANIZACIONAL E SUAS DIMENSÕES

Escala	Sub-escalas	$\alpha$	Classificação
<b>Compromisso</b> <b>.84</b>	Normativo	0.71	Razoável
	Afetivo	0,74	
	Instrumental	0,71	

Como é possível observar na tabela 4 , ao analisar a fiabilidade da escala e das suas dimensões verificou-se que a escala tem uma boa consistência interna pois apresenta um valor de *Alpha* de *Cronbach* de .84. Já no que respeita às suas dimensões, estas apresentam um valor de fiabilidade razoável, visto serem valores entre 0.7 e 0.8 (Murphy & Davidsholder, 1988 cit. por Maroco & Garcia-Marques,2006).

## Sensibilidade

Como é possível observar na Tabela 8, nem a escala nem as suas três dimensões apresentam distribuição normal. No entanto, pode-se afirmar que não violam grosseiramente a normalidade pois os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 8 respetivamente (Kline, 1998), pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes.

TABELA 8

## SENSIBILIDADE DA ESCALA DE COMPROMISSO E SUAS DIMENSÕES

<b>Escala e Dimensões</b>	<b>KS</b>	<b><i>p</i></b>	<b>Assimetria</b>	<b>Achatamento</b>
Compromisso	.076	.019	-.47	.16
Compromisso Afetivo	.121	<.001	-.42	-.44
Compromisso Instrumental	.072	.033	-.18	-.21
Compromisso Normativo	.094	.001	-.75	.55

**Questionário de Rendimento Desportivo em modalidades desportivas com oposição***Validade*

Como esta escala é nova, pois foi criada no âmbito do seminário de dissertação, será feita uma Análise Fatorial Exploratória e de seguida uma Análise Fatorial Confirmatória de modo a confirmar a estrutura fatorial da escala.

*Análise Fatorial Exploratória*

Realizou-se a análise fatorial exploratória e obteve-se um valor de KMO de .92 que pode ser considerado excelente (Sharma, 1996) e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo a  $p < 0,001$ , sendo valores aceitáveis para prosseguir a análise, assim como são um indicador de os dados serem provenientes de uma população normal multivariada (Pestana & Gageiro, 2003). Verificou-se que a estrutura fatorial desta escala assenta num fator, que explica 43% da variabilidade total da escala.

Foi retirado o item 16 por apresentar um baixo peso fatorial. Os restantes itens têm pesos fatoriais acima de .50 (Anexo E).

TABELA 9

## KMO E TESTE DE BARTLETT

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.915
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3078.131
	df	496
	Sig.	.000

*Análise Fatorial Confirmatória*

Foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Rendimento a um fator de modo a confirmar-se a estrutura fatorial obtida na análise fatorial exploratória. Desenvolveu-se um modelo teórico a um fator, do qual fazem parte todos os itens que compõem esta escala com exceção do item 16 que foi retirado na análise anterior. Estabeleceram-se os respetivos diagramas de caminho.

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que nem todos os índices de ajustamento são os adequados ( $\chi^2/gf \leq 5.00$ ; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA < .08 (Tabela 10 e Anexo E), embora os seus valores sejam aceitáveis. Isto significa que os participantes percecionaram esta escala como sendo constituída por um fatores.

TABELA 10

## RESULTADOS DA ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA DA ESCALA DE RENDIMENTO

X <sup>2</sup> /gl	TLI	CFI	GFI	RMSEA
1.83	.86	.87	.78	.070

*Fiabilidade*

Foi calculado o *alpha de Cronbach* para este instrumento que apresenta um *alpha de Cronbach* no valor de .95, o que significa que tem uma excelente consistência interna, muito acima do mínimo aceitável em estudos organizacionais (Bryman & Cramer, 2003) (Anexo E). Verifica-se também que o valor inicial de *alpha de Cronbach* não melhoraria se se retirasse qualquer item.

TABELA 11

## FIABILIDADE DA ESCALA DE RENDIMENTO DESPORTIVO

Escala	Sub-escalas	$\alpha$	Classificação
Rendimento	-	0.954	Excelente

*Sensibilidade*

A escala não apresenta distribuição normal, no entanto, pode-se afirmar que não violam grosseiramente a normalidade pois os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 8 respetivamente (Kline, 1998), pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes (Tabela 12 e Anexo E).

TABELA 12

## SENSIBILIDADE DA ESCALA DE RENDIMENTO DESPORTIVO

Escala e Dimensões	KS	$p$	Assimetria	Achatamento
Rendimento	.08	.006	-1.02	1.62

*Estatística Descritiva das variáveis em estudo*

Ao analisar as variáveis em estudo, verifica-se que a Cooperação ( $M = 4.17$ ;  $DP = .52$ ) encontra-se acima do ponto médio da escala (3). Entre as diferentes sub-escalas a que tem a média mais elevada é a Cooperação Incondicionada ( $M = 4.31$ ;  $DP = .61$ ) sendo que a Cooperação Condicionada ( $M = 3.83$ ;  $DP = .74$ ) é a que tem a média mais baixa.

Relativamente ao Compromisso ( $M = 3,37$ ;  $DP = .65$ ), este encontra-se igualmente acima do ponto médio da escala (3), bem como as sub-escalas relativas ao compromisso afetivo ( $M = 3,66$ ;  $DP = .85$ ) e compromisso normativo ( $M = 3,70$ ;  $DP = .81$ ), ao contrário da sub-escala compromisso instrumental ( $M = 2,98$ ;  $DP = .74$ ).

Por último, a variável Rendimento ( $M = 5.40$ ;  $DP = .86$ ) está acima do ponto médio da escala (4).

## Correlações

Segundo Bryman & Crammer (2003) teremos de recorrer ao estudo das correlações de Pearson de modo a estudarmos a direção e intensidade das relações entre as variáveis em estudo e as suas dimensões. (Tabela 13 e Anexo G).

Os coeficientes de correlação variam entre  $-1, 1[$  e quanto mais próximo estiverem de  $|1|$  mais forte é a associação entre as variáveis (Bryman & Cramer, 2003). Se o coeficiente de correlação tiver o valor zero ( $r = 0$ ) não existe relação entre as variáveis. Se  $r > 0$  as variáveis variam no mesmo sentido; se  $r < 0$  as variáveis variam em sentido oposto. As correlações são fracas quando o valor absoluto de  $r$  é inferior a  $.25$ ; são moderadas para  $.25 \leq |r| < .50$ ; são fortes para  $.5 \leq |r| < .75$ ; são muito fortes se  $|r| \geq .75$  (Marôco, 2011).

Como é possível observar na Tabela 13, verifica-se que as variáveis em estudo têm uma associação bastante fraca entre si. A melhor correlação entre variáveis é a da Cooperação com o Rendimento –  $0.261$  – que, ainda assim não é muito elevada.

TABELA 13

CORRELAÇÕES DE PEARSON ENTRE AS VARIÁVEIS EM ESTUDO E RESPECTIVAS DIMENSÕES

	Média	Desvio									
		Padrão	1	1.1	1.2	1.3	2	3	3.1	3.2	3.3
1. Empenham.	3,37	,65	1								
1.1. Emp_Afetivo	3,66	,85	,796**	1							
1.2. Emp_Inst.	2,98	,74	,838**	,476**	1						
1.3. Emp_Norm.	3,70	,81	,816**	,586**	,463**	1					
2. Rendimento	5,40	,86	-,049	-,024	-,105	,030	1				
3. Cooperação	4,17	,52	,058	-,007	,069	,066	,261**	1			
3.1. Coop_Inc	4,31	,61	,008	,002	,003	,016	,264**	,891**	1		
3.2. Coop_Cond	3,83	,74	,113	-,018	,141	,123	,137	,640**	,349**	1	
3.3. Coop_Trein	4,28	,70	,029	-,003	,038	,029	,185*	,766**	,615**	,191*	1

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

## Teste de Hipóteses

Depois de verificadas as qualidades psicométricas das escalas utilizadas neste estudo e das correlações entre variáveis e respectivas dimensões passámos à verificação das hipóteses formuladas.

*Hipótese 1 - O compromisso influencia positivamente o Rendimento Desportivo.*

A trajetória “Empenhamento → Rendimento Desportivo “( $\beta_{Emp} = -.05$ ;  $z = -.64$ ;  $p = 0.53$ )”, é negativa e não é significativa. Obteve-se um  $R^2 = 0$ , o que significa que o Empenhamento não tem qualquer influencia no Rendimento Desportivo.

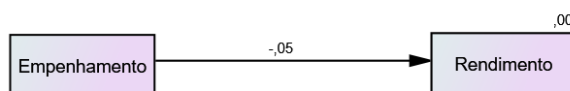


FIGURA 4 - PATH ANALYSIS ENTRE O EMPENHAAMENTO E O RENDIMENTO DESPORTIVO

De seguida, e tal como foi feito na hipótese 2, foi-se verificar os diferentes impactos que as dimensões do Empenhamento têm no Rendimento Desportivo.

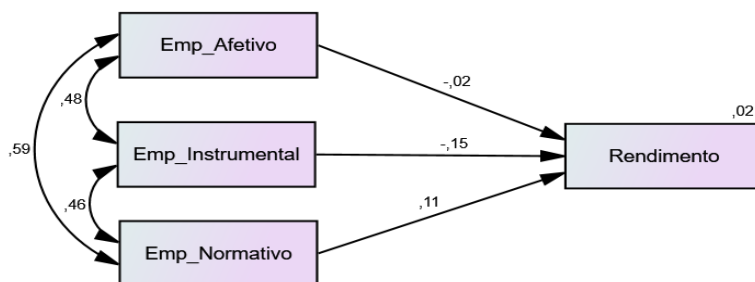


FIGURA 5 - PATH ANALYSIS ENTRE AS DIMENSÕES DO EMPENHAMENTO E O RENDIMENTO DESPORTIVO

A trajetória “EmpAfetivo → Rendimento Desportivo “( $\beta_{EMPA} = -.02$ ;  $z = -.181$ ;  $p = 0.856$ ), é negativa e não é significativa. A trajetória “EmpInstrumental → Rendimento Desportivo “( $\beta_{EMPI} = -.15$ ;  $z = -.16$ ;  $p = 0.1$ ), é igualmente negativa e não é significativa. Por fim, a trajetória “EmpNormativo → Rendimento Desportivo “( $\beta_{EMPN} = .11$ ;  $z = 1.12$ ;  $p = 0.27$ )”, é positiva e não é significativa. Obteve-se um  $R^2 = .02$ , o que significa que as três dimensões do Empenhamento (Empenhamento Afetivo, Empenhamento Instrumental e Empenhamento Normativo) são responsáveis apenas por 2% da variabilidade do Rendimento Desportivo. (Figura 5 e Anexo H).

*Hipótese 2 - A Cooperação influencia positivamente o Rendimento Desportivo.*

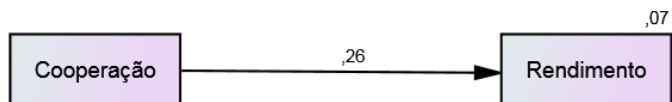


FIGURA 6 - PATH ANALYSIS ENTRE A COOPERAÇÃO E O RENDIMENTO DESPORTIVO

A trajetória “Cooperação → Rendimento Desportivo “( $\beta_{Coop} = .26$ ;  $z=3.51$ ;  $p < .001$ ), é positiva e significativa. Nesta relação obteve-se um  $R^2 = .07$ , o que significa que a Cooperação é responsável por 7% da variabilidade do Rendimento Desportivo. Deste modo, é possível afirmar que quanto maiores os níveis de Cooperação melhor será o Rendimento Desportivo. (Figura 6 e Anexo H).

Após o teste inicial, foi-se verificar os diferentes impactos que as dimensões da Cooperação que têm no Rendimento Desportivo.

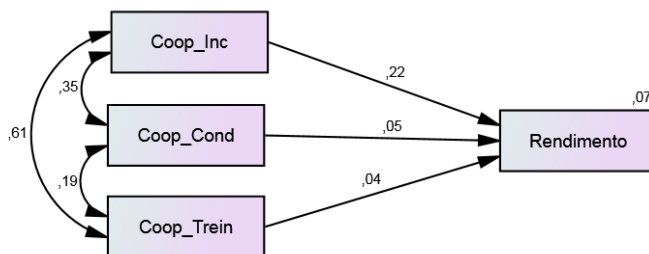


FIGURA 7 - PATH ANALYSIS ENTRE AS DIMENSÕES DA COOPERAÇÃO E O RENDIMENTO DESPORTIVO

A trajetória “CoopIncondicionada → Rendimento Desportivo “( $\beta_{COOPI} = .22$ ;  $z=2.26$ ;  $p < .05$ ), positiva e significativa. A trajetória “CoopCondicionada → Rendimento Desportivo “( $\beta_{COOPC} = .05$ ;  $z = .65$ ;  $p = 0.52$ ), positiva e não é significativa. Por último, a trajetória “CoopTreinador → Rendimento Desportivo “( $\beta_{COOPT} = .04$ ;  $z = .41$ ;  $p = .001$ ), é positiva e não é significativa. Obteve-se um  $R^2 = .07$ , logo as três dimensões da Cooperação (Cooperação Incondicionada, Cooperação Condicionada e Cooperação com o Treinador) são responsáveis por 7% da variabilidade do Rendimento Desportivo. Estes resultados indicam que quanto mais

elevada a Cooperação nas três dimensões melhor o Rendimento Desportivo. (Figura 7 e Anexo H).

*Hipótese 3 - A cooperação tem mais peso no rendimento em comparação com o Compromisso*

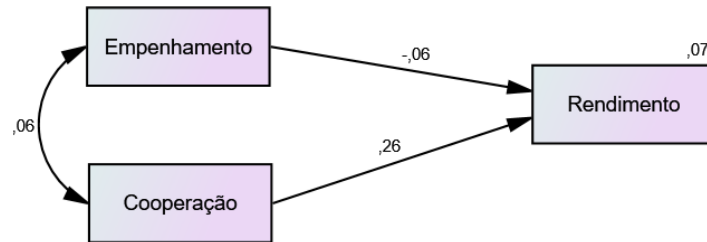


FIGURA 8 - PATH ANALYSIS ENTRE COOPERAÇÃO, COMPROMISSO E RENDIMENTO

A trajetória “Empenhamento → Rendimento Desportivo” ( $\beta_{Emp} = -.06$ ;  $z = -.87$ ;  $p = .38$ ), é negativa e não é significativa. A trajetória “Cooperação → Rendimento Desportivo” ( $\beta_{Coop} = .26$ ;  $z = 3.51$ ;  $p < .001$ ) é, ao contrário da trajetória referida anteriormente, é positiva e significativa. Neste teste obteve-se um  $R^2 = .07$ , o que significa que a Cooperação é responsável por 7% da variabilidade do Rendimento Desportivo e que o Compromisso, representado pela variável “Empenhamento”, não tem qualquer “peso” sobre o Rendimento Desportivo.

*Hipótese 4 - Mais tempo no clube prediz um compromisso mais afetivo.*

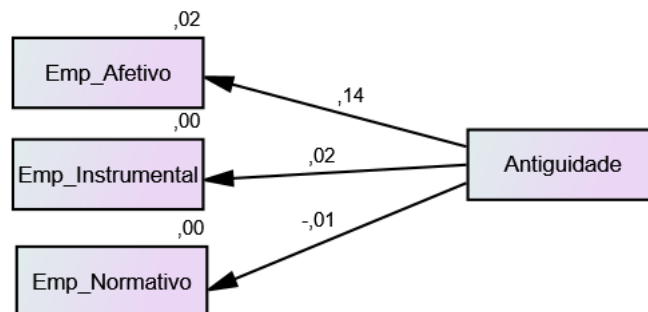


FIGURA 9 - PATH ANALYSIS ENTRE AS DIMENSÕES DO EMPENHAMENTO E A ANTIGUIDADE NO CLUBE

A trajetória “Antiguidade no clube → Emp Afetivo ( $\beta_{EMPA} = .14$ ;  $z = 1.87$ ;  $p = 0.62$ ), é positiva e marginalmente significativa. A trajetória “Antiguidade no clube → Emp Instrumental” ( $\beta_{EMPI} = .02$ ;  $z = .25$ ;  $p = 0.80$ ), é igualmente positiva mas não é significativa. Por último, a trajetória “Antiguidade no clube → Emp Normativa” ( $\beta_{EMPN} = -.01$ ;  $z = -.08$ ;  $p = 0.94$ ), é negativa e não é significativa. Neste teste obteve-se um  $R^2 = 0$  na relação entre “Antiguidade no clube → Emp Instrumental” e “Antiguidade no clube → Emp Instrumental”, sendo que na relação entre “Antiguidade no clube → Emp Afetivo” obteve-se um  $R^2 = .02$ . Assim, verificou-se a hipótese 4.

## DISCUSSÃO

O principal objectivo deste estudo foi testar as diferentes relações entre as variáveis Cooperação, Compromisso e Rendimento em atletas de modalidades desportivas colectivas de oposição.

Relativamente à primeira hipótese: O Compromisso influencia positivamente o Rendimento Desportivo, esta hipótese não se verificou pois não existe qualquer relação entre o Compromisso e o Rendimento Desportivo na presente amostra em estudo. Posteriormente, realizou-se o mesmo procedimento com as três dimensões que compõem a escala do Compromisso, sendo que a única relação positiva não é significativa e engloba o Compromisso Normativo com o Rendimento Desportivo. Na referida hipótese era expectável que não existisse uma relação entre o Compromisso e o Rendimento Desportivo pois, no estudo longitudinal de Greenleaf e colaboradores (2001) averiguou-se quais os fatores que, na ótica dos atletas, influenciam o seu rendimento e o compromisso para com o clube não foi referido. Roffé (1999) foi outro autor que, ao contrário dos autores anteriormente mencionados, se dedicou a estudar unicamente os fatores psicológicos que afetam o rendimento e o compromisso também não foi verificado.

Acerca da segunda hipótese: A Cooperação influencia positivamente o Rendimento Desportivo, era expectável que quanto maior fosse a postura cooperativa dos atletas maior fosse o seu rendimento desportivo pois diversos autores destacam a importância da postura

cooperativa em potenciar qualidades desportivas individuais e consequentemente o rendimento desportivo (Olmedilla et al., 2011). Esta hipótese foi verificada, pois existe uma relação positiva entre as duas variáveis, sendo a Cooperação responsável por 7% da variabilidade do Rendimento Desportivo. A seguir, realizou-se o mesmo procedimento com as três dimensões que compõem a escala da Cooperação sendo que a Cooperação Incondicionada é a única dimensão que tem uma relação positiva e significativa com o Rendimento Desportivo

Passando desta para a terceira hipótese: A Cooperação tem mais peso no Rendimento em comparação com o Compromisso, ao verificar-se qual das variáveis Compromisso e Cooperação teria mais impacto no Rendimento Desportivo foi possível constatar que a variável Compromisso não tem qualquer impacto no Rendimento Desportivo e que cabe à Cooperação ter um impacto significativo sendo responsável por 7% do Rendimento Desportivo. Deste modo, a hipótese 3 foi verificada.

Por último, a quarta hipótese: Mais tempo no clube prediz um compromisso mais afetivo, verificou-se se um atleta que esteja durante mais tempo num clube terá um compromisso mais afetivo que normativo ou instrumental. Após o teste, verificou-se que a Antiguidade no Clube “sofre” um impacto mais significativo por parte do Compromisso Afetivo em comparação com o Compromisso Instrumental e o Compromisso Normativo. Apesar de ser uma relação “pobre” entre as variáveis, o resultado acaba por ser o esperado pois os indivíduos com ligação afectiva tenham menos vontade de abandonar a organização – neste caso, o clube (Organ, 1997).

#### *Limitações E Sugestões*

Este estudo tem algumas limitações que deverão ser consideradas na sua análise e caso se opte por fazer uma replicação do mesmo ou um estudo de área semelhante.

Em primeiro lugar, é importante referir as limitações da amostra. A amostra deste estudo tem uma média de idade baixa – 19,68 – sendo que 41,70% da amostra é composta por participantes que ainda não atingiram a idade adulta. Seria interessante, no futuro, aplicar o estudo a uma amostra cuja média de idades fosse mais elevada, para ser possível englobar-se atletas mais experientes e que praticassem a um nível mais elevado. Outro fato curioso acerca da idade é que, segundo Lameiras e colaboradores (2014) os atletas mais velhos, que possuem mais experiência e mais maturidade, tendem a ser menos cooperativos em comparação com os atletas mais novos.

Ainda sobre a amostra, mas desta vez sobre as suas características socio demográficas, neste estudo há um claro desequilíbrio entre modalidades desportivas, pois 54,7% da amostra é

composta por praticantes de futebol. Apesar de, para o presente estudo, o critério ser atletas de desportos colectivos com contacto físico, se a amostra apresentar um maior equilíbrio entre a diversidade de modalidades desportivas será possível averiguar se há diferenças nos níveis de Cooperação ou Compromisso entre atletas de diferentes modalidades. Esta mesma sugestão é defendida por Garcia-Mas (2001), que sugere uma amostra mais heterogénea e ainda por Almeida e colaboradores (2012) que, para além disso, realça a importância de uma amostra diversificada para validar o instrumento da Cooperação, também utilizado no presente estudo. De forma a ir de encontro às referidas sugestões, e também por ser uma limitação clara no presente estudo, seria apropriado utilizar uma amostra com participantes de ambos os sexos – no presente estudo, participaram apenas atletas do sexo masculino.

Tendo em conta que uma das variáveis do estudo é o Compromisso, no futuro poder-se-à fazer um novo estudo que utilize como amostra apenas atletas profissionais, isto é, que sejam pagos pelos seus clubes. Desta forma, não haverá diferenças tão disparens nas recompensas nos atletas pois, ao não ter sido feita uma selecção exclusiva de atletas amadores ou profissionais, a amostra do estudo é composta por atletas que são pagos e por atletas que não são pagos.

Segundo Lopes e colaboradores (2008), as relações entre as três componentes do modelo do compromisso levam a questionar o carácter contextual do mesmo. Assim, seria pertinente um estudo acerca da influência de variáveis contingenciais como as condições socio-económicas do país onde o atleta reside, a cultura ou os valores.

Neste estudo a sub-escala Cooperação Condicionada revelou qualidades métricas bastante abaixo do aceitável. Desta forma, em estudos futuros, recomenda-se que se tenha especial atenção à utilização desta sub-escala da Cooperação.

### *Implicações Práticas*

O rendimento desportivo é a variável mais importante para os treinadores. É com um rendimento desportivo de bom nível e regular que se conquistam os objectivos traçados. Desta forma, o instrumento construído neste estudo para medir o rendimento poderá ser uma ferramenta para averiguar a percepção dos atletas do seu rendimento e, a partir daí, fazer-se uma comparação com o que o treinador percepção do seu rendimento, ou mesmo aplicar o teste em diferentes fases da época desportiva.

É importante, como foi descrito inicialmente neste estudo, que os atletas tenham alguma ligação com o clube que representam. O clube deve ser mais que a solução para o atleta praticar

o desporto que gosta. Neste sentido, seria muito importante que os clubes passassem a dar mais importância a metodologias para criar ou reforçar uma ligação entre o clube e o atleta. Por vezes, uma mudança de gestão no clube ou, principalmente, mudança de treinador pode influenciar a decisão do atleta em permanecer no clube se o grau de compromisso que tem for fraco.

## REFERÊNCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Almeida, P. L. & Lameiras, J. (2011). A Psicologia do Desporto e da Actividade Física: Origens, Âmbitos de Intervenção e Estado da Arte, *Psicologia Aplicada*, 8, 159-174.
- Almeida, P. L., Lameiras, J., Olmedilla, A., Ortega, E. & Garcia-Mas, A. (2012). Avaliação da percepção de cooperação desportiva: propriedades psicométricas da adaptação portuguesa do CCD. *Laboratório de Psicologia*, 1(10), 25-37.
- Almeida, P. L., Lameiras, J. (2013) You'll never walk alone: A cooperação como paradigma explicativo das dinâmicas das equipas desportivas, *Revista de Psicología del Deporte* 22, 2: 517 - 523.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As Dimensões Múltiplas do Comprometimento Organizacional: um Estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157.
- Bentler, P. M., & Bonnet, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows (3ª Ed.)*. Oeiras: Celta
- Brito, A. P. (2009). *Psicologia do Desporto para Atletas*, Textos Editores.
- Browne, M. A., & Mahoney, M. J. (1984). Sport Psychology. *Annual Review of Psychology*, 35, 605-625.
- Cei, A. (1994). Entrenamiento atencional para futbolistas de élite: Un modelo de intervención. *Revista de Psicología del Deporte*, 6, 99-106.

- Cruz, J. F. & Viana, M. (1996). *Auto-confiança e rendimento na competição desportiva*. In J. F. Cruz (Ed.), *Manual de Psicologia do Desporto* (pp. 265 – 286). Braga: SHO.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista de psicologia organizacional e do trabalho*, 3(2), 185-213.
- Dey , T. (2012). Predictors of Organizational Commitment and Union Commitment: A Conceptual Study. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 62-71.
- Garcia-Mas, A. & Vicens, P. (1994). La psicología del equipo deportivo. Cooperación y rendimiento. *Revista de Psicología del Deporte*, 6, 79-87.
- Garcia-Mas, A. & Vicens, P. (1995). Cooperación y rendimiento deportivo. *Psicothema*, 7(1), 5-19.
- Garcia-Mas, A. (2001). Cooperación y competición en equipos deportivos. *Análise Psicológica*, 1(XXI), 115-130.
- Garcia-Mas, A., Olmedilla A., Morilla, M., Rivas, C., García, E. & Ortega, E. (2006). Un Nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario. *Psicothema*, 18(3), 425-432.
- Garcia-Mas, A., Olmedilla, A., Ortega E., Almeida, P. L., Lameiras, J., Sousa, C. & Cruz, J. (2009). Cooperation and cohesion in football teams in competition. *International Journal of Hispanic Psychology*, 2(1), 29-46.
- Gouveia, M. J. (2001). Tendências da investigação na psicologia do desporto, exercício e actividade física, *Análise Psicológica*, 1 (XIX), pp. 5-14, 2001.

- Greenleaf, C., Gould, D., & Dieffenbach, K. (2001). Factors Influencing Olympic Performance: Interviews with Atlanta and Nagano US Olympians. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13, 154-184.
- Hernández, J. & Ortín Montero, F. (2010) Indicadores de Rendimiento y Cooperación Deportiva. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 10, 57-61
- Lameiras, J., Almeida, P., Pons, J., & Garcia-Mas, A. (2014) Incorporación de una rutina para la optimización del rendimiento deportivo. *Revista ed Psicología del Deporte*, 23 (2), 337-343.
- Lameiras, J., Almeida, P., Garcia-Mas, A. (2014). Relationships between cooperation and goal orientation among male professional and semi-professional team athletes. *Perceptual and Motor Skills*, 119(3), 851-860.
- Kline, R. B. (1998). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.
- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2011). Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(3), 433-453
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Lisboa: Report Number.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 5ª edição. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?* Laboratório de Psicologia, 4(1): 65-90. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Matos, M. (1996). *Motivação no desporto: Motivos para a prática e razões para o abandono do desporto escolar*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Desportiva. Braga: Universidade do Minho

- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. F. (2008). Estudo sobre a validação do modelo de comportamento organizacional de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14 (1), 115-133.
- Oliveira, E. (2001). Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários, *PSICOLOGIA*, 25, 2, 61-86.
- Olmedilla, A., Garcia, C., Garcés de los Fayos, E. (1998). Un análisis del papel profesional del psicólogo del deporte desde la percepción del entrenador de fútbol. *Revista de Psicología del Deporte*, v. 13, p. 95-111.
- Olmedilla, A., Ortega, E., Almeida, P. L., Lameiras, J., Villalonga, T., Sousa, C. & Garcia-Mas, A. (2011). Cohésion y cooperación en equipos deportivos. *Anales de Psicología*, 27(1), 232-238.
- Rego, A., & Souto, S. (2004b). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: Um estudo luso-brasileiro. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 44 (3), 30-42.
- Roffé, M. (1999). *Psicología del jugador de futbol: Com la pelote hecha cabeza. Ensayos, teorías, experiencias*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley and Sons, New York.
- Smith, T. D., & McMillan, B. F. (2001). *A Primer of Model Fit Indices in Structural Equation Modeling*. Paper presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, New Orleans.
- Sonnentag, S. & Lange, I. (2002). The relationship between high performance and knowledge about how to master cooperation situations. *Applied Cognitive Psychology*, 16, 491-508.
- Weinberg, R., & Gould, D. (2001). *Fundamentos da Psicologia do Esporte e do Exercício*.

## ANEXOS

### Anexo A – Questionário



O meu nome é Jorge Becho e sou estudante do ISPA – Instituto Universitário das Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. No âmbito da minha Tese de Mestrado, na área da Psicologia Social e das Organizações, estamos a realizar um estudo acerca da relação directa entre Cooperação e Rendimento Desportivo, e os efeitos do Compromisso e do Bem-Estar nessa mesma relação. Assim, solicito a sua colaboração para o preenchimento deste questionário no qual é garantida a sua confidencialidade e anonimato das suas respostas.

Os dados que serão recolhidos serão tratados estatisticamente apenas para fins académicos.

Procure responder de forma sincera, expressando a sua verdadeira opinião de modo a que a partir dela se reflita a sua experiência e não o que acha ser o mais correcto. Deste modo, a sua colaboração é fundamental para a realização deste estudo.

Obrigado pela sua colaboração!

## QUESTIONÁRIO

Por favor, leia atentamente as questões que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião, indicando o grau em que discorda ou concorda com cada uma das afirmações, utilizando a seguinte escala de resposta:

---

Muito	Bastante	Algo	Pouco	Nada
1	2	3	4	5

---

### SECÇÃO A: Responda considerando a sua postura no clube

1. Se todos cooperarmos, a equipa fica mais unida e pode render mais ou trabalhar melhor.	1	2	3	4	5
2. Quando ajudo o treinador, seguindo as suas instruções e esforçando-me nos jogos e nos treinos, espero que ele me reconheça, dizendo-me ou colocando-me na equipa principal.	1	2	3	4	5
3. Trabalho conjuntamente com o treinador, independentemente de ser titular ou suplente.	1	2	3	4	5
4. Eu colaboro com os meus companheiros, mesmo que estes tenham mais capacidades do que eu.	1	2	3	4	5
5. Sigo sempre as instruções do meu treinador e acato as suas decisões, tanto nos jogos como nos treinos, chegando a sacrificar as minhas ideias acerca do jogo.	1	2	3	4	5
6. A minha cooperação com os meus companheiros e treinador, tanto nos jogos como nos treinos, depende da colaboração que eles me dão a mim.	1	2	3	4	5
7. Coopero com o treinador, independentemente de ser titular ou suplente.	1	2	3	4	5
8. É tão importante cooperar fora do terreno de jogo como em campo, embora eu me considere um profissional	1	2	3	4	5

9. Eu coopero durante o jogo, mesmo que não se note, por exemplo, movimentando-me sem bola ou dobrando um companheiro.	1	2	3	4	5
10. Quando com o meu jogo ou com o meu esforço ajudo algum companheiro em campo, espero ser reconhecido de alguma forma.	1	2	3	4	5
11. Colaboro com os meus companheiros de equipa, ainda que na equipa possa existir algum grupo que não ajude os companheiros.	1	2	3	4	5
12. Esforço-me muito durante os treinos, ainda que isso signifique competir com algum companheiro.	1	2	3	4	5

Por favor, leia atentamente as questões que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião, indicando o grau em que discorda ou concorda com cada uma das afirmações, utilizando a escala de resposta indicada para cada pergunta.

### SECÇÃO B: Resposta considerando o seu bem-estar

1	Em geral, até que ponto leva uma vida com propósito e significado? <b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b>
2	No seu desporto, em quanto do seu tempo sente que faz progressos em direção aos seus objetivos? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>
3	No seu desporto, com que frequência fica absorvido no que está a fazer? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>
4	Em geral, como considera a sua saúde? <b>Péssima</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Excelente</b>
5	No seu desporto, com que frequência se sente alegre? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>

6	No seu desporto, em que medida recebe apoio e suporte, de outros, quando necessita? <b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b>
7	No seu desporto, com que frequência se sente ansioso(a)? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>
8	No seu desporto, com que frequência atinge objetivos importantes que estabeleceu para si próprio? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>
9	De uma forma geral, até que ponto sente que o que faz no seu desporto é precioso/valioso e vale a pena/é louvável? <b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b>
10	No seu desporto, com que frequência se sente positivo? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>
11	No seu desporto, até que ponto se sente entusiasmado e interessado nas coisas? <b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b>
12	Quão sozinho se sente na sua vida diária? <b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b>
13	Quão satisfeito está com a saúde física atual? <b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b>
14	No seu desporto, com que frequência se sente zangado? <b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b>

15	<p>Em que medida se sente amado?</p> <p><b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b></p>
16	<p>Com que frequência é capaz de lidar com as suas responsabilidades no contexto desportivo em que está inserido?</p> <p><b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b></p>
17	<p>Em que medida sente que tem um sentido de direção na sua vida?</p> <p><b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b></p>
18	<p>Em comparação com outras pessoas do mesmo sexo e idade, como considera a sua saúde?</p> <p><b>Péssima</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Excelente</b></p>
19	<p>No seu contexto desportivo, quão satisfeito está com as suas relações pessoais?</p> <p><b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b></p>
20	<p>No seu desporto, com que frequência se sente triste?</p> <p><b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b></p>
21	<p>Com que frequência perde a noção do tempo enquanto pratica a sua atividade desportiva?</p> <p><b>Nunca</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Sempre</b></p>
22	<p>No seu desporto, até que ponto se sente contente?</p> <p><b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b></p>
23	<p>Em suma, na sua atividade desportiva, quão feliz diria que é?</p> <p><b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b></p>

24	<p>Somando tudo na sua vida, quão feliz diria que é?</p> <p><b>Absolutamente nada</b> 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <b>Totalmente</b></p>
----	--

Por favor, leia atentamente as questões que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião, indicando o grau em que discorda ou concorda com cada uma das afirmações, utilizado a seguinte escala de resposta:

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

**SECÇÃO C: Responda considerando a relação que tem com o seu clube**

1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair deste clube.	1	2	3	4	5
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a este clube.	1	2	3	4	5
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair deste clube, mesmo que o pudesse fazer.	1	2	3	4	5
4. Eu não iria deixar este clube neste momento porque sinto que tenho a obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.	1	2	3	4	5
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer no clube onde estou actualmente.	1	2	3	4	5
6. Este clube tem um grande significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” neste clube.	1	2	3	4	5
8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar este clube no presente momento.	1	2	3	4	5
9. Na realidade, sinto os problemas deste clube como se fossem meus.	1	2	3	4	5

10. Este clube merece a minha lealdade.	1	2	3	4	5
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira neste clube.	1	2	3	4	5
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse este clube agora.	1	2	3	4	5
13. Uma das principais razões para eu continuar a jogar neste clube é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque um outro clube poderá não cobrir totalidade de benefícios que tenho aqui.	1	2	3	4	5
14. Neste momento, manter-me neste clube é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.	1	2	3	4	5
15. Não me sinto como fazendo parte deste clube.	1	2	3	4	5
16. Uma das consequências negativas para mim se saísse deste clube resulta da escassez de alternativas de clubes que teria disponíveis.	1	2	3	4	5
17. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair deste clube neste momento.	1	2	3	4	5
18. Sinto que tenho um grande dever para com este clube.	1	2	3	4	5
19. Como já dei tanto a este clube, não considero actualmente a possibilidade de jogar num outro.	1	2	3	4	5

O questionário que se segue avalia a **forma como tem jogado ao longo da presente época desportiva.**

Trata-se de um **balanço global até ao momento** não se reportando a nenhum jogo em particular mas sim á sua autoavaliação global de rendimento nesta temporada desportiva. Responda rápida e sinceramente a cada questão numa escala de 1 a 7, onde 1=Nunca e 7=Sempre

#### SECÇÃO D: Responda considerando o seu Rendimento na presente época

1. Tenho sido eficaz a fazer passes.	1	2	3	4	5	6	7

2. A jogar, tenho demonstrado enorme determinação.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tenho procurado sempre linhas de passe para receber a bola, seja em situação de risco ou de controlo, estando taticamente bem posicionado.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sempre que estou em campo, tenho tido uma entrega total e absoluta ao jogo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tenho sido capaz de dar uma excelente resposta física, independentemente das exigências do jogo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Dentro do campo, tenho sido um excelente trabalhador de equipa, ajudando e apoiando os meus colegas.	1	2	3	4	5	6	7
7. Tenho sido eficaz cada vez que assumo uma ação de risco no jogo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho conseguido recuperar facilmente a bola.	1	2	3	4	5	6	7
9. Tenho tido capacidade para resistir a qualquer momento favorável ou desfavorável do jogo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Não tenho necessitado de muita informação para entender o que o treinador pretende.	1	2	3	4	5	6	7
11. Tenho aprendido com os erros, não os repetindo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Durante os jogos, tenho tomado facilmente decisões acerca do que devo ou não fazer.	1	2	3	4	5	6	7
13. Tenho sido fisicamente muito forte na disputa de todos os lances.	1	2	3	4	5	6	7
14. Quando estou em campo, tenho tido facilidade em concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7
15. Tenho reagido rapidamente à perda da bola.	1	2	3	4	5	6	7
16. Tenho conseguido gerir o facto de não ser convocado.	1	2	3	4	5	6	7

17. Tenho tido capacidade para me preparar convenientemente para cada jogo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Tenho conseguido antecipar os movimentos do adversário.	1	2	3	4	5	6	7
19. Tenho conseguido revelar um enorme espírito de sacrifício em prol da equipa.	1	2	3	4	5	6	7
20. Tenho sido capaz de acompanhar a velocidade do jogo.	1	2	3	4	5	6	7
21. Em todos os jogos e treinos tenho lutado para ser melhor que no anterior, para me superar.	1	2	3	4	5	6	7
22. Tenho tido sucesso na disputa dos lances com os adversários	1	2	3	4	5	6	7
23. Tenho tido boa capacidade de leitura de jogo.	1	2	3	4	5	6	7
24. Tenho sido muito dedicado a este desporto.	1	2	3	4	5	6	7
25. Nos jogos mais exigentes, tenho conseguido manter uma boa resistência à fadiga até ao final do jogo.	1	2	3	4	5	6	7
26. Tenho sido bem sucedido no cumprimento das tarefas definidas pelo treinador.	1	2	3	4	5	6	7
27. Tenho tido facilidade em autoavaliar-me após cada jogo.	1	2	3	4	5	6	7
28. Tenho sido forte nas situações ofensivas de 1 contra 1	1	2	3	4	5	6	7
29. Durante os jogos, tenho tido uma boa leitura da trajetória da bola, antecipando o meu posicionamento.	1	2	3	4	5	6	7
30. Tenho sido um jogador disciplinado, quer nos treinos quer nos jogos.	1	2	3	4	5	6	7
31. Tenho sido capaz de gerir a minhas emoções durante o jogo.	1	2	3	4	5	6	7
32. Tenho sido forte nas situações defensivas de 1 contra 1	1	2	3	4	5	6	7

**Dados demográficos** (apenas para controlo estatístico)

**Género:**

Masculino   
Feminino

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Habilitações Literárias:**

Ensino Básico   
Ensino Secundário   
Frequência de Ensino Superior   
Licenciatura ou superior

**Modalidade:** \_\_\_\_\_

**Posição em que joga:** \_\_\_\_\_

**Antiguidade no Clube:** \_\_\_\_\_

**Há quanto tempo trabalho com o seu actual treinador?** \_\_\_\_\_

**Há quanto tempo está nesta equipa?** \_\_\_\_\_

**É simpatizante ou adepto do clube onde pratica? Sim:** \_\_\_\_ **Não:** \_\_\_\_

**Recompensa monetária:**

Nenhuma   
Bolsa de Formação   
Prémio   
Salário

**Outras formas de recompensas (não monetárias):**

Nenhuma   
Se sim, qual? \_\_\_\_\_

**Nº de treinos por semana (em média):** \_\_\_\_\_

Face aos seus objectivos, considera o nº de treinos adequado? Sim:\_\_\_\_ Não:\_\_\_\_

Nº de anos a praticar a modalidade: \_\_\_\_\_

Se desejar receber os resultados do estudo para o qual contribuiu, por favor, indique o seu contracto electrónico: \_\_\_\_\_.

Obrigado pela sua ajuda!

Jorge Becho  
[jorgebecho@gmail.com](mailto:jorgebecho@gmail.com)  
911 136 967

Anexo B – Estatística Descritiva da Amostra

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	170	15	38	19,68	4,939
Valid N (listwise)	170				

**Habilitações Literárias**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ensino Básico	53	31,2	31,2	31,2
Ensino Secundário	92	54,1	54,1	85,3
Frequência de Ensino Superior	15	8,8	8,8	94,1
Licenciatura ou Superior	10	5,9	5,9	100,0
Total	170	100,0	100,0	

**Modalidade**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Futebol	93	54,7	54,7	54,7
Hóquei	6	3,5	3,5	58,2
Basquetebol	15	8,8	8,8	67,1
Futsal	44	25,9	25,9	92,9
Andebol	12	7,1	7,1	100,0
Total	170	100,0	100,0	

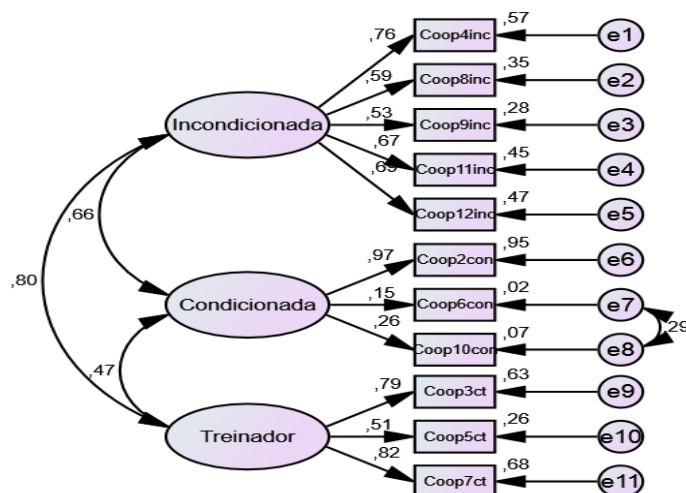
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antiguidade no Clube	170	,17	75,00	5,6306	6,95289
Valid N (listwise)	170				

## Anexo C – Qualidades Métricas da Escala Cooperação

### Validade

#### Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(40)=41,095$ ;  $p=,422$ ;  $\chi^2_{df}=1,027$   
;CFI=,998; TLI=,997; GFI=,959  
;RMSEA=,013;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,914$

### Fiabilidade

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop1inc	45,86	33,223	,573	,799
Coop2con	46,38	31,029	,593	,792
Coop3ct	46,22	31,760	,555	,796
Coop4inc	46,14	31,424	,652	,789
Coop5ct	46,59	32,776	,425	,806
Coop6con	47,17	34,497	,123	,841
Coop7ct	46,35	30,514	,585	,791
Coop8inc	46,38	31,715	,532	,797
Coop9inc	46,42	32,209	,460	,803
Coop10con	46,98	33,213	,239	,828
Coop11inc	46,52	31,316	,588	,793
Coop12inc	46,37	30,897	,595	,791

Sub-escala Cooperação Incondicionada

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop1inc	21,53	9,410	,550	,782
Coop4inc	21,81	8,367	,650	,756
Coop8inc	22,05	8,471	,525	,784
Coop9inc	22,09	8,471	,502	,790
Coop11inc	22,19	8,225	,595	,767
Coop12inc	22,04	8,040	,591	,768

Sub-escala Cooperação Condicionada

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,484	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop2con	7,19	3,384	,243	,479
Coop6con	7,98	2,467	,304	,389
Coop10con	7,79	2,389	,376	,248

Sub-escala Cooperação com o treinador

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop3ct	8,40	2,241	,624	,587
Coop5ct	8,76	2,572	,436	,790
Coop7ct	8,53	1,860	,649	,544

### Sensibilidade

#### Statistics

	N		Median	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
Coop1inc	170	0	5,00	-4,333	21,959	1	5
Coop2con	170	0	5,00	-1,160	,919	1	5
Coop3ct	170	0	5,00	-1,924	4,690	1	5
Coop4inc	170	0	5,00	-2,229	6,829	1	5
Coop5ct	170	0	4,00	-,968	1,407	1	5
Coop6con	170	0	4,00	-,533	-,465	1	5
Coop7ct	170	0	5,00	-1,656	2,850	1	5
Coop8inc	170	0	4,00	-1,313	1,953	1	5
Coop9inc	170	0	4,00	-1,496	3,005	1	5
Coop10con	170	0	4,00	-,406	-,596	1	5
Coop11inc	170	0	4,00	-1,280	2,548	1	5
Coop12inc	170	0	4,50	-1,515	2,594	1	5

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
Cooperação	Mean	4,1690	,04019
	Median	4,2727	
	Skewness	-1,810	,186
	Kurtosis	6,166	,370
Coop_Inc	Mean	4,3059	,04706
	Median	4,4000	
	Skewness	-2,120	,186
	Kurtosis	7,531	,370
Coop_Cond	Mean	3,8275	,05667
	Median	4,0000	
	Skewness	-,405	,186
	Kurtosis	-,219	,370
Coop_Trein	Mean	4,2824	,05379
	Median	4,3333	
	Skewness	-1,933	,186
	Kurtosis	5,954	,370

### Tests of Normality

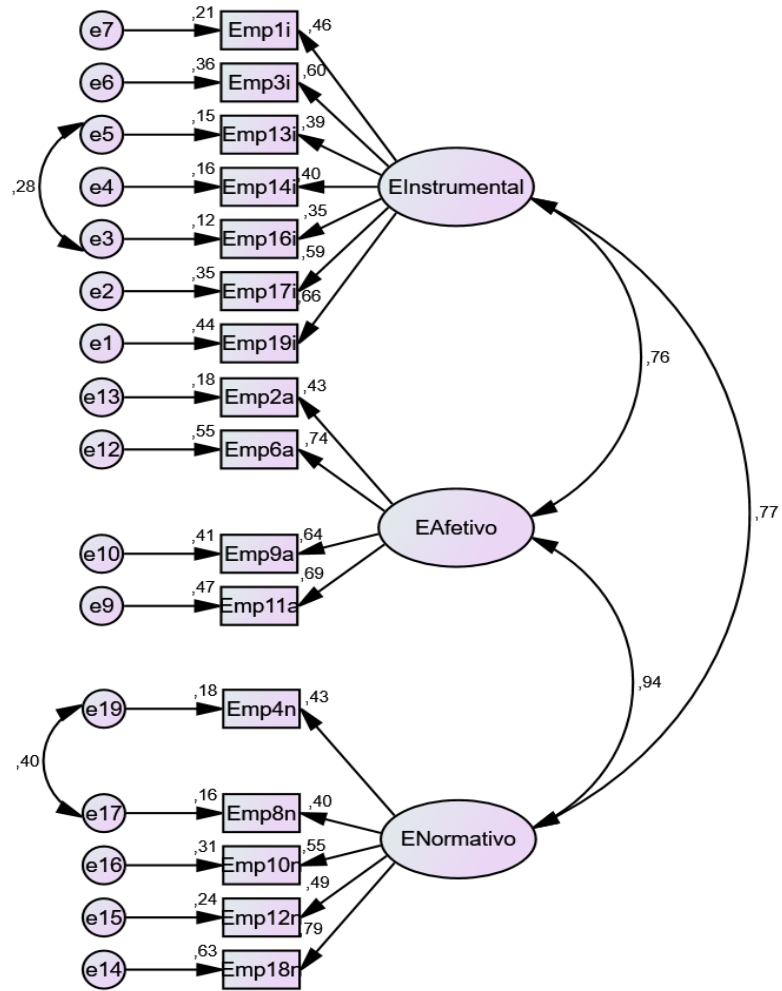
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Cooperação	,108	170	,000	,875	170	,000
Coop_Inc	,155	170	,000	,827	170	,000
Coop_Cond	,145	170	,000	,958	170	,000
Coop_Trein	,185	170	,000	,817	170	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo D – Qualidades Métricas da Escala do Compromisso

**Validade**

Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(99)=183,122$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2_{df}=1,850$   
 ;CFI=,878; TLI=,853; GFI=,879  
 ;RMSEA=,071;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,019$

## Fiabilidade

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,840	16

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Emp1i	50,69	98,083	,378	,836
Emp2a	49,79	100,345	,293	,840
Emp3i	50,73	94,483	,508	,828
Emp4n	50,16	96,032	,429	,833
Emp6a	49,98	93,686	,603	,824
Emp8n	50,34	96,733	,394	,835
Emp9a	50,71	94,526	,532	,827
Emp10n	49,69	98,995	,445	,833
Emp11a	50,68	93,226	,588	,824
Emp12n	50,72	94,260	,478	,830
Emp13i	51,19	98,308	,355	,837
Emp14i	50,79	98,973	,321	,839
Emp16i	51,48	99,884	,276	,842
Emp17i	51,06	94,286	,496	,829
Emp18n	50,34	93,041	,663	,821
Emp19i	50,85	93,286	,564	,825

## Sub-escala Compromisso Afetivo

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Emp2a	10,47	8,061	,363	,732
Emp6a	10,66	6,840	,594	,598
Emp9a	11,39	6,974	,521	,642
Emp11a	11,36	6,835	,542	,629

Sub-escala Compromisso Instrumental

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	7

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Emp1i	17,58	21,641	,377	,693
Emp3i	17,62	20,522	,452	,675
Emp13i	18,08	20,923	,431	,680
Emp14i	17,68	21,593	,357	,698
Emp16i	18,36	21,192	,387	,691
Emp17i	17,95	20,140	,467	,671
Emp19i	17,74	20,110	,497	,663

Sub-escala Compromisso Normativo

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Emp4n	14,70	10,543	,543	,645
Emp8n	14,87	10,752	,503	,662
Emp10n	14,23	12,983	,399	,702
Emp12n	15,26	10,726	,477	,674
Emp18n	14,87	11,782	,480	,672

## Sensibilidade

Statistics						
	N		Skewness	Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing				
Emp1i	170	0	-,282	-,669	1	5
Emp2a	170	0	-1,221	,455	1	5
Emp3i	170	0	-,100	-,942	1	5
Emp4n	170	0	-,745	-,510	1	5
Emp5n	170	0	-,779	-,527	1	5
Emp6a	170	0	-,937	,062	1	5
Emp7a	170	0	-,990	-,178	1	5
Emp8n	170	0	-,592	-,722	1	5
Emp9a	170	0	-,423	-,717	1	5
Emp10n	170	0	-1,385	1,877	1	5
Emp11a	170	0	-,285	-,692	1	5
Emp12n	170	0	-,201	-1,066	1	5
Emp13i	170	0	-,059	-1,001	1	5
Emp14i	170	0	-,309	-,747	1	5
Emp15a	170	0	-1,217	,646	1	5
Emp16i	170	0	,410	-,817	1	5
Emp17i	170	0	-,001	-1,001	1	5
Emp18n	170	0	-,605	-,165	1	5
Emp19i	170	0	-,027	-,798	1	5

Anexo E – Qualidades métricas da escala de Rendimento

**Validade**

Análise Fatorial Exploratória

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,921
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3027,158
	df	465
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13,342	43,040	43,040	13,342	43,040	43,040
2	1,540	4,967	48,007			
31	,124	,399	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

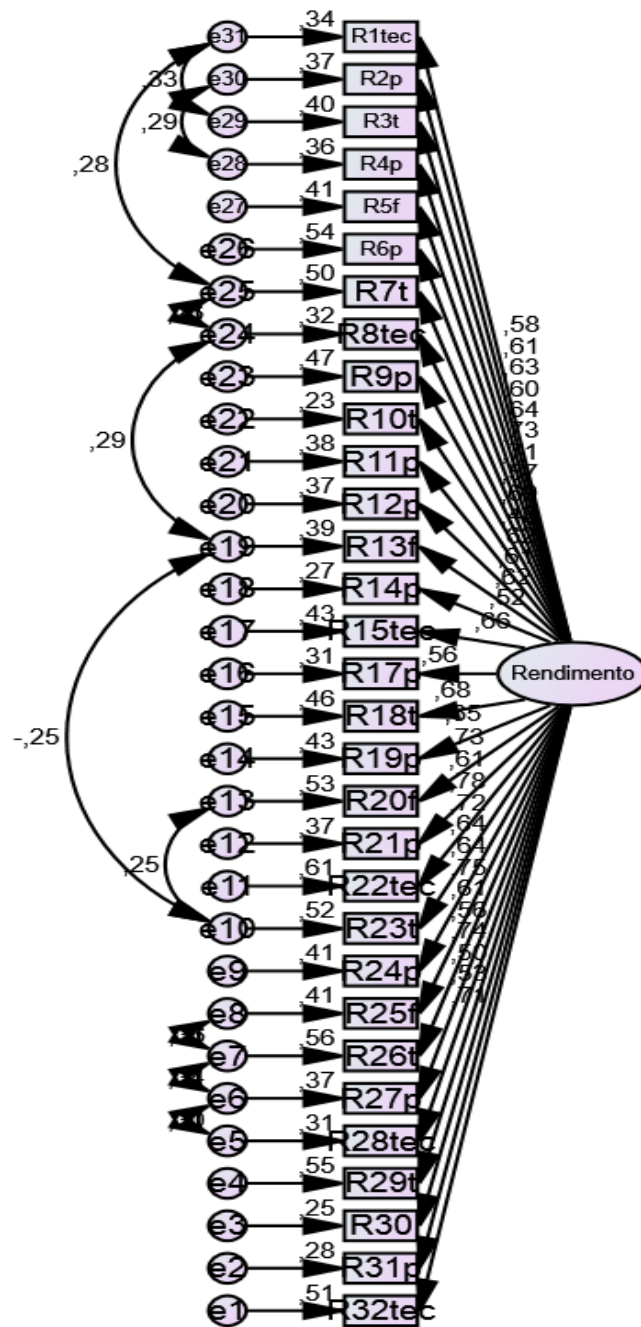
### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
Rend22tec	,779
Rend26t	,775
Rend6p	,746
Rend29t	,741
Rend20f	,740
Rend7t	,728
Rend23t	,727
Rend32tec	,718
Rend9p	,696
Rend18t	,684
Rend19p	,670
Rend15tec	,669
Rend25f	,664
Rend5f	,659
Rend3t	,657
Rend27p	,649
Rend24p	,649
Rend13f	,643
Rend11p	,639
Rend2p	,639
Rend12p	,625
Rend4p	,624
Rend21p	,623
Rend1tec	,621
Rend8tec	,598
Rend28tec	,581
Rend17p	,562
Rend14p	,545
Rend31p	,543
Rend30	,512
Rend10t	,510

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(424)=776,564$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2_{df}=1,832$   
 ; CFI=,873; TLI=,861; GFI=,782  
 ; RMSEA=,070;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

## Fiabilidade

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	31

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rend1tec	162,18	665,771	,587	,953
Rend2p	161,74	663,580	,608	,953
Rend3t	162,05	662,649	,628	,952
Rend4p	161,55	661,539	,592	,953
Rend5f	161,94	662,778	,627	,952
Rend6p	161,60	660,182	,719	,952
Rend7t	162,22	659,476	,699	,952
Rend8tec	162,42	664,021	,566	,953
Rend9p	162,15	661,854	,663	,952
Rend10t	162,21	665,032	,480	,954
Rend11p	161,87	667,522	,609	,953
Rend12p	162,11	668,348	,595	,953
Rend13f	162,22	655,816	,611	,953
Rend14p	162,03	669,212	,513	,953
Rend15tec	162,01	660,284	,640	,952
Rend17p	161,86	668,461	,530	,953
Rend18t	162,08	665,579	,654	,952
Rend19p	161,85	662,398	,642	,952
Rend20f	161,89	656,427	,710	,952
Rend21p	161,66	663,291	,593	,953
Rend22tec	162,22	653,879	,751	,951
Rend23t	161,98	659,935	,698	,952
Rend24p	161,44	660,874	,615	,952
Rend25f	161,91	656,187	,631	,952
Rend26t	161,93	658,717	,750	,951
Rend27p	161,88	662,554	,625	,952
Rend28tec	162,41	661,912	,551	,953
Rend29t	161,98	657,615	,716	,952
Rend30	161,69	666,864	,482	,954
Rend31p	161,98	668,053	,517	,953
Rend32tec	162,03	652,573	,690	,952

## Sensibilidad

	N		Median	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing					
R1tec	170	0	5,00	-,870	1,206	1	7
R2p	170	0	6,00	-1,064	1,094	1	7
R3t	170	0	5,50	-,828	,980	1	7
R4p	170	0	6,00	-1,310	1,198	1	7
R5f	170	0	5,00	-,694	,315	1	7
R6p	170	0	6,00	-1,245	1,905	1	7
R7t	170	0	5,00	-,504	,141	1	7
R8tec	170	0	5,00	-,562	,191	1	7
R9p	170	0	5,00	-,396	-,307	2	7
R10t	170	0	6,00	-,961	,361	1	7
R11p	170	0	6,00	-,813	,385	2	7
R12p	170	0	5,00	-,362	-,262	2	7
R13f	170	0	5,00	-,689	-,167	1	7
R14p	170	0	5,00	-,858	,905	1	7
R15tec	170	0	6,00	-1,004	1,115	1	7
R17p	170	0	6,00	-,827	,077	2	7
R18t	170	0	5,00	-,630	,519	1	7
R19p	170	0	6,00	-,626	-,365	2	7
R20f	170	0	6,00	-,730	,193	1	7
R21p	170	0	6,00	-1,091	,987	1	7
R22tec	170	0	5,00	-,677	,428	1	7
R23t	170	0	6,00	-,890	,478	2	7
R24p	170	0	6,00	-1,313	,916	2	7
R25f	170	0	6,00	-1,025	,656	1	7
R26t	170	0	6,00	-,977	1,251	1	7
R27p	170	0	6,00	-,905	,675	1	7
R28tec	170	0	5,00	-,569	-,068	1	7
R29t	170	0	6,00	-,729	,068	2	7
R30	170	0	6,00	-1,140	,899	1	7
R31p	170	0	6,00	-,664	-,182	2	7
R32tec	170	0	6,00	-,871	,375	1	7

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
Rendimento	Mean	5,3991	,06573
	Median	5,5000	
	Skewness	-1,015	,186
	Kurtosis	1,620	,370

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Rendimento	,083	170	,006	,944	170	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo F – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

<b>Statistics</b>					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Cooperação	170	4,1690	,52399	1,55	5,00
Coop_Inc	170	4,3059	,61353	1,00	5,00
Coop_Cond	170	3,8275	,73891	1,67	5,00
Coop_Trein	170	4,2824	,70128	1,00	5,00
Empenhamento	170	3,3717	,65020	1,44	4,88
Emp_Afetivo	170	3,6574	,85348	1,25	5,00
Emp_Instrumental	170	2,9765	,74396	1,29	4,71
Emp_Normativo	170	3,6965	,81443	1,00	5,00
Rendimento	170	5,3991	,85702	2,35	6,97

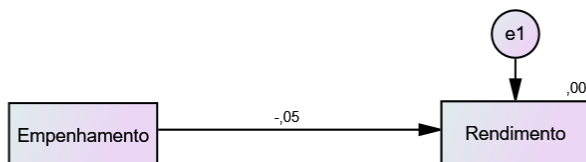
## Anexo G – Correlações entre variáveis

	1	1.1	1.2	1.3	2	3	3.1	3.2	3.3
1. Empenhamento	1								
1.1. Emp_Afetivo	,796**	1							
1.2. Emp_Instrumental	,838**	,476**	1						
1.3. Emp_Normativo	,816**	,586**	,463**	1					
2. Rendimento	-,049	-,024	-,105	,030	1				
3. Cooperação	,058	-,007	,069	,066	,261**	1			
3.1. Coop_Inc	,008	,002	,003	,016	,264**	,891**	1		
3.2. Coop_Cond	,113	-,018	,141	,123	,137	,640**	,349**	1	
3.3. Coop_Trein	,029	-,003	,038	,029	,185*	,766**	,615**	,191*	1

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

Anexo H – Testes de Hipóteses

**Hipótese 1 - O compromisso influencia positivamente o Rendimento Desportivo**



**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

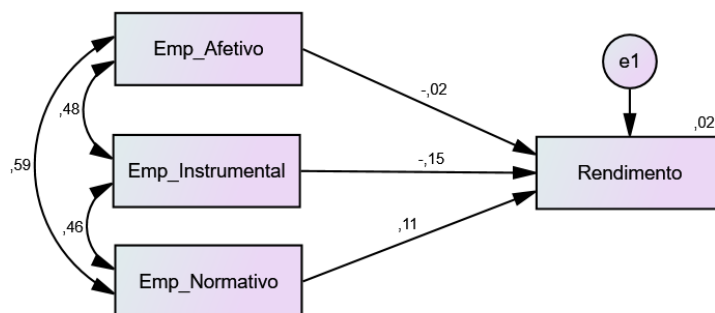
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rendimento <---	Empenhamento	-,065	,101	-,639	,523	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
Rendimento <---	Empenhamento	-,049

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Rendimento	,002



**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rendimento <---	Emp_Afetivo	-,018	,098	-,181	,856	
Rendimento <---	Emp_Instrumental	-,170	,103	-1,643	,100	
Rendimento <---	Emp_Normativo	,114	,102	1,115	,265	

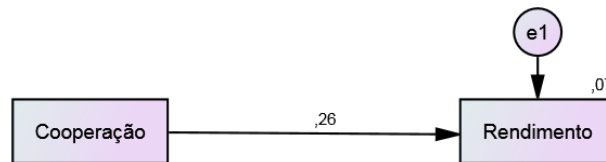
**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
Rendimento <---	Emp_Afetivo		-,018
Rendimento <---	Emp_Instrumental		-,147
Rendimento <---	Emp_Normativo		,109

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Rendimento	,019

***Hipótese 2 - A Cooperação influencia positivamente o Rendimento Desportivo.***



**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

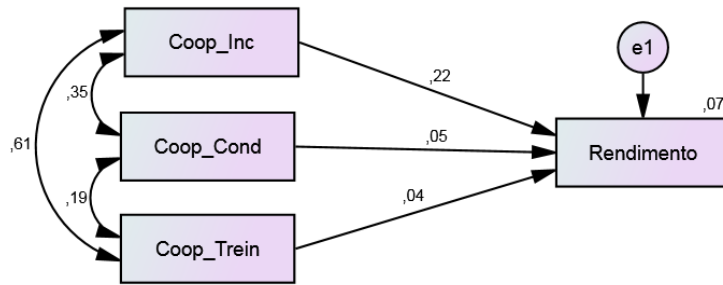
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rendimento <---	Cooperação	,427	,121	3,512	***

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
Rendimento <---	Cooperação		,261

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Rendimento	,068



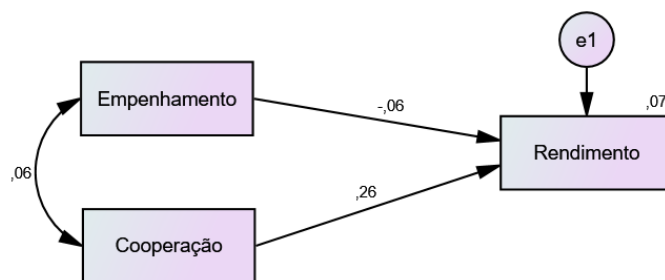
**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rendimento <---	Coop_Inc	,311	,138	2,259	,024	par_1
Rendimento <---	Coop_Cond	,060	,092	,649	,516	par_2
Rendimento <---	Coop_Trein	,047	,115	,413	,679	par_3

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	
Rendimento <---	Coop_Inc	,222
Rendimento <---	Coop_Cond	,051
Rendimento <---	Coop_Trein	,039

**Hipótese 3 - A cooperação tem mais peso no rendimento em comparação com o Compromisso**



**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Rendimento <---	Empenhamento	-,085	,098	-,870	,384	
Rendimento <---	Cooperação	,433	,121	3,565	***	

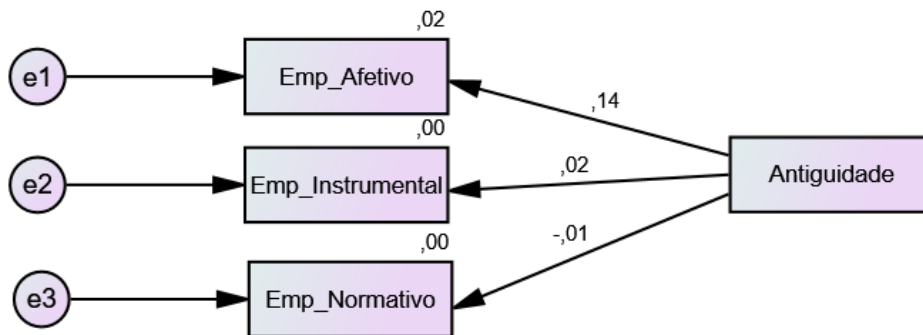
**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
Rendimento <---	Empenhamento	-,065
Rendimento <---	Cooperação	,256

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Rendimento	,072

*Hipótese 4 - Mais tempo no clube prediz um compromisso mais afetivo.*



**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Emp_Afetivo	<---	Antiquidade	,017	,009	1,869	,062
Emp_Instrumental	<---	Antiquidade	,002	,008	,254	,800
Emp_Normativo	<---	Antiquidade	-,001	,009	-,077	,939

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	
Emp_Afetivo	<---	Antiquidade	,142
Emp_Instrumental	<---	Antiquidade	,020
Emp_Normativo	<---	Antiquidade	-,006

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Emp_Normativo	,000
Emp_Instrumental	,000
Emp_Afetivo	,020