



Ispapa

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

FIT ENTRE O ESTILO DE TOMADA DE DECISÃO DO ATLETA E DA
EQUIPA: IMPACTO NA PERCEÇÃO DO DESEMPENHO EM
DESPORTOS COLETIVOS.

BEATRIZ HILÁRIO CUBA

Orientador de Dissertação:

PROFESSOR DOUTOR FILIPE LOUREIRO

Professor de Seminário de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA TERESA GARCIA-MARQUES

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

MESTRE PSICOLOGIA

Especialidade em social e organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Filipe Loureiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia.

Agradecimentos

Queria agradecer aos meus pais por sempre me dizerem o quanto eu sou capaz de conquistar, por terem dado acesso a uma melhor educação e apoiarem os meus sonhos. Queria agradecer à minha irmã por ser quem é na minha vida e sempre me apoiar. Queria agradecer aos meus avôs e avós por sempre, sempre rezaram pelas minha boas notas e pelo amor único que só eles sabem dar. Amo-vos muito a todos.

Obrigada ao meu namorado, por estes quase 6 anos de namoro, tem sido uma grande aventura, dentro e fora da faculdade, obrigada por todo o amor e carinho amo-te. Um grande obrigado ao nosso baby tucas.

Obrigada à minha melhor amiga Catarina, pelas traduções que escrevia ao longo destes quase 20 anos de amizade e que só nós sabemos o que se passou ao longo destes anos. E obrigada à Tia por todo o amor que deu e que dá. Obrigada à minha Clau, não sei bem o que dizer só OBRIGDA, por estes 6 anos tens sido uma fonte de amor e confiança serás para sempre a meu SUSHUMI. Obrigada ao meu amigo Burnay, por sempre fazer rir e pelos double dates mais divertidos que tive e sempre concordar com as ideias mais doidas.

Obrigada, TATA, por tudo, risos, choros e todo o amor que me dás sempre serás a minha TATA e eu a tua! Adoro-te com tudo em mim e sempre vou estar ao teu lado mesmo longe. Obrigada à minha 1ª Afilhada a minha BIA, obrigada pela nossa amizade, pelo carinho que tens dado ao longo destes anos e sempre dares as últimas e mais chocantes fofocas. Obrigada à minha Carolina ou Lina, foste a minha primeira amiga da faculdade e tens sido uma grande alegria, obrigada por seres quem és, sempre estares aqui para mim como eu por ti. Obrigada ao meu melhor amigo LEX, por seres quem és, por sempre fazeres rir mesmo quando não é suposto!! Obrigada por todos os dates à última da hora e todos os jantares. E obrigada à minha amiga patricia que adoro ter na minha vida.

E por último grande obrigada ao Professor Filipe, por sempre ouvir as minhas dúvidas e explicar mais que uma vez, por sempre ter me apoiado ao longo desta Tese e ser um excelente professor e orientador. E obrigada à Professora Teresa pelas aulas e ajudas.

Resumo

A presente investigação estuda a relação que a adequação (*fit*) entre o estilo de tomada-de-decisão individual (intuitivo e analítico) e a percepção de tomada-de-decisão da equipa (intuitiva e analítica) estabelece com a percepção de desempenho desportivo. Para além de identificar essa relação, este estudo testa se a autoeficácia coletiva e percepção de semelhança e complementaridade são mediadores da mesma.

O estudo conta com uma amostra de 90 voluntários praticantes de uma atividade desportiva coletiva (63 do sexo masculino, 26 do sexo feminino, e 1 “outro”), com idades compreendidas entre os 18 e os 48 anos.

Os participantes responderam ao Questionário de Percepção de Rendimento Desportivo (QPRD; Gomes, 2016), ao *Collective Efficacy Questionnaire for Sports* (CEQS; Short et al., 2005), ao Questionário de Percepção de Complementaridade e Semelhança (adaptado de Piasentin & Chapman, 2007) e ao Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa; adaptado de Pacini & Epstein, 1999).

Os resultados demonstraram uma correlação positiva significativa entre o *fit* de intuição e análise e a percepção de desempenho coletivo. O *fit* de intuição correlacionou-se também positivamente com as percepções de complementaridade e semelhança e com as dimensões de autoeficácia coletiva referentes ao esforço e preparação. Por sua vez, o *fit* de análise correlacionou-se positiva e significativamente com a percepção de semelhança e marginalmente com a percepção de complementaridade e a dimensão de esforço da autoeficácia coletiva. O efeito do *fit* de intuição e de análise sobre o desempenho foi mediado apenas pela dimensão de esforço da autoeficácia coletiva.

Palavras-chaves: Desporto; Tomada-de-decisão; Intuição; Análise; Fit; Desempenho; Semelhança e Complementaridade; Autoeficácia coletiva.

Abstract

The present research studies the relationship that the fit between the individual decision-making style (intuitive and analytical) and the team's perception of decision-making (intuitive and analytical) establishes with the perception of sports performance. In addition to identifying this relationship, this study tests whether collective self-efficacy and perception of similarity and complementarity are mediators of it.

The study has a sample of 90 volunteers who practice a collective sports activity (63 males, 26 females, and 1 "other"), aged between 18 and 48 years.

Participants answered the Sports Performance Perception Questionnaire (QPRD; Gomes, 2016), to the Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS; Short et al., 2005), the Perception of Complementarity and Similarity Questionnaire (adapted from Piasentin & Chapman, 2007) and the Decision-Making Inventory in sport (individual and team; adapted from Pacini & Epstein, 1999).

The results demonstrated a significant positive correlation between the fit of intuition and analysis and the perception of collective performance. The fit of intuition was also positively correlated with the perceptions of complementarity and similarity and with the dimensions of collective self-efficacy related to effort and preparation. In turn, the fit of analysis correlated positively and significantly with the perception of similarity and marginally with the perception of complementarity and the effort dimension of collective self-efficacy. The effect of the fit of intuition and analysis on performance was mediated only by the effort dimension of collective self-efficacy.

Keywords: Sports; Decision-making; Intuition; Analysis; Fit; Performance; Similarity and Complementarity; Collective self-efficacy.

Índice

Introdução.....	1
Revisão de literatura	2
Presente estudo	14
Método.....	15
Participantes e Delineamento.....	15
Instrumentos.....	16
<i>Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)</i>	16
<i>Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)</i>	17
<i>Questionário de Perceção de Complementaridade e Semelhança</i>	19
<i>Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)</i>	21
Procedimento	22
Resultados.....	23
Análise das qualidades psicométricas dos instrumentos	24
<i>Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)</i>	24
<i>Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)</i>	24
<i>Questionário de Perceção de Complementaridade e Semelhança</i>	25
<i>Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)</i>	25
Análise das estatísticas descritivas das variáveis em estudo.....	26
<i>Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)</i>	26
<i>Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)</i>	26
<i>Questionário de Perceção de Complementaridade e Semelhança</i>	27
<i>Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)</i>	27
Testes de hipóteses	27
Discussão	33
Referências	38
Anexos	45
Anexo A- G*power	46
Anexo B- Tabelas da análise sociodemográficas.....	47
Anexo C- Questionár da recolha de dados	50
Anexo D: qualidade psicométricas.....	63
Anexo F: Tabelas de mediação fit intuitivo.....	76
Anexo G: tabelas de mediação fit análise	76

Índice de Tabelas

Tabela 1: Itens originais do Questionário de Percepção de rendimento desportivo.....	17
Tabela 2: Versão adaptada da escala Collective Efficacy Questionnaire for Sports.....	18
Tabela 3: Versão adaptada escalas Percepção de complementaridade e Semelhança	20
Tabela 4: Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa).....	22
Tabela 5: Matriz de Correlações entre as variáveis em estudo.....	30
Tabela 6: Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo QPRD à amostra	63
Tabela 7: Valores de alfa de Cronbach da escala	64
Tabela 8: Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo CEQS à amostra	65
Tabela 9: Valores de alfa de Cronbach da escala	65
Tabela 10: Valores de alfa de Cronbach das dimensões escala	70
Tabela 11: Valores de alfa de Cronbach das dimensões escala.....	74
Tabela 12: Estatística descritiva das variáveis.....	75

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de mediação do presente estudo	15
Figura 2: Modelo de mediação fit intuitivo	31
Figura 3 : Modelo de mediação fit análise	32

Introdução

O que define uma equipa e o seu sucesso desportivo? Uma equipa é composta por dois ou mais elementos integrantes, com um determinado objetivo de desempenho que para ser alcançado exige coordenações entre os membros (Larson & LaFasto, 1989). Na ciência do desporto, a integração dos atletas em dinâmicas é feita de forma que alcancem os níveis competitivos desejados sem afetar a funcionalidade e o desempenho coletivo (Ramos et al., 2022).

Neste âmbito, a tomada-de-decisão é um aspeto muito importante enquanto um processo de escolha, por exemplo, a escolha de uma opção ou ação dentro de um conjunto de alternativas de forma a resolver um problema (Mahmud et al., 2022), sendo este processo igualmente importante no contexto desportivo (Silva et al., 2020) e na coordenação entre diferentes membros de uma equipa (Gerrard, 2017). A literatura tem enfatizado dois tipos de processamento de informação: um tipo que prioriza a tomada-de-decisão intuitiva e outro tipo que prioriza a tomada-de-decisão mais analítica (Evans, 2009, 2011). No contexto desportivo, a tomada de decisão tem sido alvo de atenção enquanto fator importante para o desempenho individual (Silva et al., 2021).

Algumas questões permanecem, no entanto, em aberto na literatura da tomada-de-decisão em contexto desportivo e à sua importância no que se refere à coordenação entre membros de equipa e respetivo impacto do desempenho coletivo. Assim, a presente dissertação procurou dar resposta a diferentes questões, sendo a primeira, qual o efeito de um *fit* entre o estilo de tomada-de-decisão individual e a perceção de tomada-de-decisão da equipa sobre a perceção de desempenho desportivo? Esta primeira questão origina uma segunda questão: que mecanismos associados a este *fit* (ou ausência dele) poderão explicar a perceção do desempenho da equipa. Abaixo, é realizada uma revisão de literatura que procura suportar as principais hipóteses propostas para dar resposta a estas questões.

Revisão de literatura

Equipas desportivas

Uma equipa pode ser definida por um conjunto de duas ou mais pessoas que possuem um objetivo de desempenho específico ou um outro tipo de objetivo que tem de ser alcançado em equipa, existindo uma coordenação entre as atividades e os membros da equipa para que consigam alcançar uma meta ou o objetivo coletivo (Larson & LaFasto, 1989).

Semelhante ao conceito de grupo, sendo, no entanto, importante salientar que nem todos os grupos são equipas, mas todas as equipas são grupos (Here, 1992). As equipas estão normalmente e formalmente organizadas e bastante estruturadas, como por exemplo, uma equipa de futebol ou uma equipa cirúrgica num contexto hospitalar (Here, 1992). Se uma equipa apresenta uma diferenciação mínima de papéis, como uma equipa de luta livre ou de debate, é provável que esteja em competição com outras equipas e represente uma organização mais ampla (Here, 1992). Existem diferentes tipos de equipas e, para este trabalho, o foco serão equipas desportivas, nas quais, os atletas de uma mesma equipa vão praticar o desporto coletivo. O conceito desporto coletivo irá incluir diversas modalidades desportivas como, por exemplo, Futebol, Basquetebol, Beisebol, Andebol, Voleibol, Ginástica Acrobática, entre outras.

Os desportos coletivos serão constituídos por sistemas dinâmicos e complexos, apoiados por uma dinâmica ecológica. Assim, na ciência do desporto, os jogadores integrarão essas dinâmicas para conseguirem satisfazer/cumprir os pedidos competitivos sem prejudicar a funcionalidade e o desempenho coletivo (Ramos et al., 2022). Em jogos coletivos, os papéis das ações táticas serão realizados em colaboração direta com os diferentes membros da equipa em oposição à equipa adversária (Sousa, 2010). O sistema de inter-relações que será criado ao longo do jogo irá possibilitar ao jogador usar ações individuais, desde que sejam adequadas para aquele jogo (Sousa, 2010). As diferentes ações dos membros da equipa, estarão organizadas de acordo com três diferentes dimensões: i) o tipo; ii) o tempo e, por fim, iii) a localização que irá variar dependendo do desporto (Macquet & Kragba, 2015). Para além dos três fatores supramencionados, estas ações dependerão do tipo de situações, funções e/ou competências entre os membros da equipa. O tipo de ação que vai ser realizado pela equipa e os seus membros é determinado de acordo com o momento e o local, o que vai permitir que haja uma ação bem-sucedida (Macquet & Kragba, 2015).

Um jogo de equipa será definido por certas jogadas, ou seja, existem diferentes padrões que são organizados pela coordenação dos jogadores e as ações dos seus companheiros de equipa e vão existir tanto opções ofensivas como defensivas (Macquet & Kragba, 2015). A essência e complexidade dos Jogos Desportivos Coletivos/Equipa vai exigir que o jogador realize essa ação de forma mais tática possível. O mesmo vai implicar que haja um alto nível de processo perceptivo e de tomada-de-decisão e que vai estar envolvido num contexto em que está sucessivamente em mudança (e.g., Tavares, 1999; Sousa, 2010).

Desempenho

O desempenho no desporto ou rendimento é um construto que tem sido estudado pela literatura ao longo do tempo. O conceito foi recentemente abordado por Kalén e colaboradores (2021), que distinguem entre as funções cognitivas e as competências cognitivas, que poderão ser analisadas como dois conceitos separados pela relação com o desempenho desportivo que existe através de diferentes mecanismos que são subjacentes. Mas ao ser utilizada esta estratégia de análise das capacidades físicas, impondo tarefas específicas de maximização de um desporto de modo a testar uma agilidade, poderá ser considerado contraproducente (Kalén et al., 2021). Este rendimento desportivo está ligado à sensação dos jogadores alcançarem os seus objetivos, podendo ser coletivos ou individuais. Foram apresentadas evidências de que a perceção de rendimento individual será influenciada pela perceção de rendimento da equipa. É demonstrado que se houver um bom desempenho ou rendimento coletivo irá proporcionar ao atleta uma perceção igualmente boa, de desempenho (Garcia. 2023).

Devido às limitações das práticas e à duplicidade das medidas de desempenho, como referido por Kellmann e colaboradores (2018), os cientistas de desporto irão confiar mais nas medidas mais simples e viáveis, sendo como exemplo, os testes de potência de pico (em tarefas de levantamento de pesos) ou os testes de esforços submáximos (em tarefas de intensidade definida). Para estes testes, não interessa o contexto em que é aplicado, se no laboratório ou no campo (Kellmann et al., 2018). Estes testes vão exigir que seja realizada uma combinação entre a crença do atleta e a relevância da tarefa para que consigam obter os resultados do desempenho competitivo (Kellmann et al., 2018). Existe outras formas de medir o desempenho para além de testes acima exemplificados, como o Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD) que o seu principal

objetivo será avaliar a percepção dos atletas têm do rendimento desportivo em equipa e individual (Gomes, 2016).

Tomada-de-decisão

A tomada-de-decisão é o processo de escolher uma ou mais opções de entre um conjunto de alternativas disponíveis com o objetivo de, baseadas em critério/s ou estratégia/s, selecionar/resolver um determinado problema (Mahmud et al., 2022). É importante ter em consideração que o processo de tomada-de-decisão é dinâmico, ativo e influenciado por três diferentes conjuntos de fatores ou “forças” sendo estas: situacionais (e.g., ambiente organizacional), diferenças individuais (e.g., conhecimentos, aptidões/capacidade ou a motivação que o indivíduo tem ou não) e as características da decisão (Appelt et al. 2011; Mahmud et al., 2022). As diversas características da tomada-de-decisão são dos fatores mais amplamente explorados na literatura, e terão um impacto significativo na forma como as opções de escolha são delineadas, na ordem das opções de escolha e na necessidade de justificar a escolha (Appelt et al., 2011).

Assim podemos concluir que existem diferentes fatores que irão afetar a tomada-de-decisão de um sujeito e até mesmo a forma como ela era ser processada e concluída.

Teorias dualistas de tomada-de-decisão

A abordagem dualista da mente humana ajuda a teorizar sobre a existência de dois estilos de tomada de decisão: intuitivo e analítico (e.g., Evans, 2009, 2011). A tomada-de-decisão intuitiva é automática, afetiva e não lógica e usa o processamento holístico que irá ajudar na resolução de problemas, assim intuição considera tanto um fator afetivo como holístico (Loureiro et al., 2024) e não vai depende da memória de trabalho nem da capacidade cognitiva (Evans, 2011). Este tipo de tomada-de-decisão é rápido, associativa, utiliza a similaridade, vai operar fora da consciência cognitiva (inconsciente) e baseia-se na capacidade de integrar uma grande quantidade de informação de forma eficiente (Evans, 2011). A tomada-de-decisão analítica é mais lenta, requer mais esforço, é ordenado e consciente e tem uma capacidade de processamento que vai ser limitada pela memória de trabalho (Luoma & Martela., 2021) e esta relacionada às diferenças individuais presente na capacidade cognitiva (Evans, 2011). Esta é definida por uma orientação analítica consciente e deliberada, que vai ser conduzida a avaliar e processar a

informação que é relevante, integrando o resultado dessa avaliação para a formação de um julgamento (Evans, 2011).

Para os diferentes tipos de tomada-de-decisão, existem duas estratégias cognitivas que se caracterizam por uma dominância por parte de cada tipo de processamento, sendo que o intuitivo vem explicar que haverá um peso considerável no sentimento intuitivo, que se tem em relação à escolha certa, ou seja, para fazer a escolha certa (Luoma & Martela, 2021). Por exemplo, em contextos familiares, pelas exposições a situações semelhantes que aconteceram no passado, os gestores serão capazes de detetar intuitivamente os padrões que são desconhecidos ao consciente, que vai afetar diretamente a intuição do indivíduo na situação (Luoma & Martela, 2021). O processamento analítico vai procurar deduzir conscientemente a decisão mais apropriada e procurar diferentes opções de decisão através da compreensão da situação, acabando por tomar uma decisão (Luoma & Martela, 2021). Estes processos de tomada-de-decisão vão incluir diversos cálculos de investimento e realização de análise de projetos de risco (Luoma & Martela, 2021). Por outro lado, pela natureza do raciocínio analítico, é previsível que o decisor vá compreender corretamente as variáveis e as interdependências que são relevantes para situação de tomada-de-decisão (Luoma & Martela, 2021).

Tomada-de-decisão individual e grupal

Do ponto de vista da tomada-de-decisão individual, o estilo de tomada-de-decisão corresponde a uma resposta aprendida ou habitual de um indivíduo exibida na presença de uma decisão (Scott & Bruce, 1995). Deste modo, a análise individual desses mesmo estilos de decisão, vão apresentar e estar associados aos resultados de desempenho, aos níveis de stress e ligados também à satisfação no trabalho (Strang et al., 2023). Existe uma pequena parcela de estudos quando se trata do tema da tomada-de-decisão a nível grupal (Strang et al., 2023), mas segundo Caetano e colaboradores (2020), quando se trata da criação de uma solução para um problema, se for em grupo, existe uma maior capacidade de serem atingidos níveis de qualidade superiores, em contraste com as individuais. Assim, é frequente que as decisões que são consideradas mais importantes, sejam atribuídas a equipas em vez de indivíduos sozinhos.

Se um grupo for coeso e conseguir preencher as condições necessárias, vai conseguir obter resultados positivos no processo de tomada-de-decisão grupal (Caetano et al., 2020). O comportamento grupal vai resultar, então, das características individuais

proeminentes, da cognição, do conhecimento prévio e das habilidades de cada indivíduo que integra o grupo. É importante reconhecer que tais fatores vão tentar obter e recolher informações sobre o desempenho da tomada-de-decisão em grupo (Strang et al., 2023).

Em suma, como acontece individualmente, a decisão grupal está sujeita a diferentes enviesamentos e perturbações que poderão impedir que o grupo consiga ter uma maximização da eficácia no uso dos recursos (Caetano et al., 2020).

Tomada-de-decisão em equipas desportivas

A investigação sobre tomada-de-decisão em equipas é uma temática vasta, especialmente no que diz respeito ao impacto da diversidade dentro das equipas. Estudos demonstram que a diversidade pode ter uma influência significativa no desempenho e gestão das equipas (Organ & O’Flaherty, 2016). No âmbito da tomada-de-decisão no desporto, é importante considerar a capacidade dos seus elementos em escolherem ações mais funcionais entre um vasto número de possíveis ações que vão surgindo num ambiente, para que seja possível atingir um objetivo específico (Silva et al., 2020).

Como tal, é importante ter em conta que a coordenação tática expressa que as contribuições individuais dos jogadores são bastante mais interdependentes (Gerrard, 2017). Em qualquer tipo de desporto coletivo, cada jogador tem o seu tempo para fazer uma tomada-de-decisão. O mesmo não parece permitir o aparecimento do estímulo na seleção da resposta só sabemos se foi mais viável após a sua execução (Sousa, 2010). A coordenação tática é fundamental para os desportos coletivos. Os jogadores necessitam de uma coordenação das suas ações individuais, para poderem realizar uma tomada-de-decisão contínua, por exemplo espaciais - dentro e/ou fora da sua propriedade, onde são colocadas essas decisões crucialmente dependentes. As suas decisões poderão posicionar (ações) os seus companheiros de equipa e aos seus adversários (Gerrard, 2017).

Com a predeterminação das ações de um jogo (sistematização), mas as tomadas-de-decisão vão se manter a sua natureza complexa (Sousa, 2010). Assim a tomada-de-decisão dos jogadores terá de ser rápida e tomada durante o jogo. Estas são influenciadas pelo contexto, o espaço e o tempo de jogo e também pelas relações de colaboração entre membros da equipa e a oposição que se poderá estabelecer (Sousa, 2010). De acordo com Silva e colaboradores (2021), a tomada-de-decisão tem sido reconhecida como um fator relevante para o desempenho ser bem-sucedido em alguns desportos coletivos/equipa. Por exemplo, as competências preceptivo-cognitivas no desporto têm

sido uma medida de estudo, bem como a capacidade do executante de antecipar e utilizar com precisão os diferentes requisitos de uma possível ação futura, no ambiente desportivo (Roca et al., 2011). Nos desportos, muitas vezes, os atletas são obrigados a realizar ações específicas, mas terão de ter a capacidade de adaptar as suas ações se a situação se desenvolver de forma diferente. Ou seja, durante essa tomada-de-decisão deverão estar preocupados em continuar com a jogada ou mudá-la (Macquet & Kragba, 2015).

Quanto ao facto de ter experiência e ser mais qualificado ou não ter experiência e ser menos qualificado, na tomada-de-decisão, um estudo realizado por Silva e colaboradores (2020) fez uma comparação entre jogadores especialistas e jogadores não-especialistas. Neste estudo, o especialista uma vez que demonstra habilidades superiores, vai tomar decisões mais precisas, mais intuitivas e mais rápidas pois, num ponto de vista cognitivo, as suas representações mentais internas e os processos cognitivos vão conseguir medir as interpretações de um estímulo e selecionar uma resposta mais adequada à situação, ao contrário dos seus colegas não-especialistas (Silva et al.,2020). Os resultados de um outro estudo realizado por Bruce e colaboradores (2012) sugere um atleta menos qualificado, poderá ter uma menor habilidade motora, mas isso não o irá impedir de realizar uma tomada-de-decisão correta, podendo haver uma incapacidade de efetuar essa decisão de uma forma consistente. E assim é importante desenvolver uma melhor capacidade de tomada-de-decisão numa tarefa (Bruce et al., 2012). Para além disso, Roca e colaboradores (2011) acreditam existirem diferenças nos comportamentos de busca visual, que sustentam habilidades superiores de antecipação e de tomada-de-decisão em atletas mais experientes em comparação com atletas menos experientes.

Nesta área, importa também falar sobre a tendência pessoal de tomada-de-decisão ou de um grupo. Em geral, a hipótese da preferência individual na tomada-de-decisão intuitiva ou analítica, vai depender do grau da confiança das pessoas (Raab & Laborde, 2011). Esta confiança é causada por bons níveis de satisfação numa pessoa e, a possível dificuldade associada à tarefa, teoricamente, poderá ser determinada pela eficácia de uma tarefa que vai ser realizada pelo estilo de tomada-de-decisão que é costume ser utilizada (Phillips et al., 2016). Por exemplo, o resultado positivo para uma pessoa estará associado à resolução de um problema no dia-a-dia e ao próprio conhecimento que geralmente irá ser facilitada por qualquer um dos sistemas (Phillips et al., 2016) em que os sujeitos têm preferência, seja analítico ou intuitivo. Podem existir fatores que afetam a preferência dos jogadores, como por exemplo o género e o nível de especialização. Assim, nos

desportos com bola, estes fatores vão se mostrar importantes, porque nessas equipas vai exigir que essas decisões sejam rápidas, porque os jogos são acelerados, o atleta tem de conseguir ordenar as diferentes opções que vão ser geradas pela sua adequação a uma determinada situação (Raab & Laborde, 2011). As decisões preferenciais e sua correção normativa vai ser frequentemente avaliada usando diferentes princípios da consistência e da coerência do indivíduo, ao contrário da correção objetiva (Phillips et al., 2016). Por isso, vai ser mais provável que as decisões probabilísticas (racional) e preferenciais (intuição) causem abordagens diferentes por parte dos seus decisores (Phillips et al., 2016).

Estilos de tomada-de-decisão no âmbito do desporto

Os dois estilos de tomada-de-decisão (apresentados anteriormente), intuitivo e analítico, têm vantagens e desvantagens quer para o atleta quer para a equipa. É importante apontar que, nas teorias de *Dual processing*, ambos os estilos de pensamento - intuitivo e analítico - vão estar positivamente associados ao desempenho e experiência da decisão (Phillips et al., 2016). Assim, no domínio do desempenho da decisão, existirão algumas tarefas que vão ser simplesmente resolvidas, com sucesso, através da utilização de um dos processos de pensamento (Phillips et al., 2016). Essa escolha de qual estilo usar, vai ser uma componente importante no desempenho em desportos coletivos (Raab & Laborde, 2011). Neste contexto, atletas intuitivos deverão favorecer um processamento automático e associativo, resultando numa resposta rápida (Phillips et al., 2016). Isto significa que, no âmbito do desporto, um atleta que tome decisões intuitivas apresenta a capacidade de leitura de sinais do meio no qual está inserido e vai ser estimulado a reagir de uma determinada forma, perante essa situação ou atividade específica (Teixeira, 2019). As escolhas intuitivas na tomada-de-decisão, produzem respostas rápidas, embora não se tenha tornado claro se a intuição ou a deliberação (analítico) consegue produzir as respostas mais acertadas neste contexto (Raab & Laborde, 2011).

Todavia, a intuição tende a ser bastante usada e considerada como a forma mais eficaz de tomada-de-decisão no mundo do desporto (Raab & Laborde, 2011). O atleta pode ser incentivado a treinar a intuição, no desporto, em contexto de treino. Nesses treinos, os atletas devem ser submetidos a diferentes exercícios que possam provocar incerteza na decisão do atleta. Assim o atleta estará presente a uma informação incompleta ou situações conflituosas em alta pressão, de modo a conseguir igualar as

diferentes situações que podem estar presentes num jogo (Teixeira, 2019). O estudo realizado por Raab e Laborde (2011) evidenciou que a intuição é considerada a mais acertada e a escolhida por atletas de desporto coletivo. Os autores demonstraram que os atletas que tiveram preferência por decisões intuitivas foram mais rápidos e apresentaram um melhor desempenho, ao contrário dos atletas que usam a tomada-de-decisão mais deliberativa/analítica. Como esperado, este estudo evidenciou também que os atletas especialistas mostram uma preferência e usam a tomada-de-decisão intuitiva ao contrário dos jogadores quase especialistas e/ou não-experientes (Raab & Laborde, 2011).

O *Fit*

Os conceitos de “*Fit*” podem ser denominados de diferentes formas, como “*Match*” (e.g., Walliser, 2015). Existem diversos modelos que abordam o conceito de “*Fit*” sob diferentes perspetivas. Um exemplo é o modelo de congruência Pessoa-Ambiente, de Muchinsky e Monahan (1987), que considera que o ambiente é determinado principalmente pelas pessoas que nele habitam. Esse modelo sugere a necessidade de uma congruência “pessoa-pessoa”, onde um indivíduo avalia outros no ambiente e determina se são compatíveis com ele próprio. Assim, uma congruência Pessoa-Ambiente complementar, torna-se a base para que haja um bom “*Fit*”, ocorrendo, desta forma, uma compensação mútua de características relevantes entre a pessoa e o ambiente. A base complementar da congruência Pessoa-Ambiente é então a lógica por detrás da maioria das decisões de seleção de pessoal (Muchinsky & Monahan, 1987). Um modelo semelhante ao supramencionado, mais presente nas organizações, é o modelo Pessoa-Organização (P-O), onde as perceções de “*Fit*” dos colaboradores derivam da avaliação que estes fazem das suas características pessoais (individuais) e da forma como estas são semelhantes às características organizacionais (Piasentin & Chapman, 2007). Em geral, este “*Fit*” entre pessoa e organização vai ocorrer quando existe uma congruência entre os atributos pessoais de um indivíduo e os das organizações ou do contexto/ambiente de trabalho (Chan, 1996).

Assim o construto “*Fit*” pode também ser entendido por um “*match*” (correspondência) ou compatibilidade entre dimensões que são paralelas ou proporcionais a nível individual do indivíduo e o nível organizacional (Chan, 1996). O modelo “*The complementary model of fit*” sugere que os indivíduos não precisam ser semelhantes ou ter características semelhantes para que haja a experiência de “*Fit*”, podendo esse encaixe

também ocorrer através da complementaridade (Piasentin & Chapman, 2007). Neste modelo, surge a criação de duas linhas de pensamento, a primeira em que um sujeito deve compreender que é diferente das características organizacionais (por exemplo: habilidades, conhecimentos, traços de personalidade). A segunda quando um sujeito compreende que essa dissemelhança o faz ser único na organização fazendo que este traga mais valor para a organização (Piasentin & Chapman, 2007).

Na presente dissertação, o “*Fit*” considerado será entre a tomada-de-decisão do atleta e a percepção da tomada-de-decisão da equipa que integra. Abaixo, são revistos alguns construtos que se propõem como fatores explicativos para a influência deste “*Fit*” na percepção de desempenho do atleta.

Eficácia Coletiva

A eficácia coletiva, na literatura, teve um avanço mais lento e reduzido que a autoeficácia. Assim, é importante ter em consideração ambos os conceitos. O conceito de autoeficácia envolve as crenças de um indivíduo sobre a sua capacidade de executar comportamentos específicos de forma individual (Lent et al., 2006). Em contrapartida, a eficácia coletiva refere-se às crenças dos diferentes membros do grupo que irão estar agregadas, podendo apresentar-se como uma unidade (Lent et al., 2006). Bandura (1997) define a eficácia coletiva como *"a crença compartilhada de um grupo em suas capacidades conjuntas para organizar e executar os cursos de ação necessários para produzir determinados níveis de realização"* (p. 477). No mundo do desporto, a eficácia coletiva tem um papel importante e é vista como a confiança dos atletas no procedimento da sua equipa, em vez de realizar uma comparação das suas habilidades com a equipa adversária (Fransen et al., 2014). Através da eficácia coletiva seja de forma direta ou indireta, é possível motivar os membros de um grupo a alcançar os objetivos (Eesha et al., 2023). Em suma, a eficácia coletiva é um procedimento que vai incluir comportamentos e as interações observadas entre os membros de um mesmo grupo (Zumeta et al., 2016).

A identidade social como preditor da eficácia coletiva

A identidade social é um processo que pode estar fundido num sistema de categorização social ou como substantivo em que qualquer categorização social, vai ser

usada por um indivíduo para definir a si mesmo e aos outros (Turner, 1982). Assim, as identificações sociais vão ser utilizadas por um indivíduo para se definir, o que será descrito como a sua identidade social e, as categorizações sociais que definem um indivíduo vão incluí-lo ou excluí-lo, sistematicamente, de outras categorias (Turner, 1982). Existem diferentes modelos sociopsicológicos que abordam a ação coletiva e a identificação do grupo e que antecipam o efeito positivo sobre a disposição e o compromisso dos membros do grupo de modo a seguir os seus objetivos de forma direta e indireta, através de seu senso de eficácia coletiva (Shah et al., 2023) - como por exemplo, os resultados do *Social Identity Model of Collective Action* (SIMCA; Modelo de Identidade Social de Ação Coletiva. Segundo este modelo, as atitudes em relação à ação coletiva, intenções ou tendências de ação coletiva e as medidas comportamentais reais da ação coletiva, foram todas previstas pelo sentido subjetivo da injustiça, eficácia e identidade dos indivíduos (Van Zomeren et al., 2008). Assim, o resultado desse estudo confirmou a importância da injustiça, da eficácia e da identidade, como razões da ação coletiva. Evidência adicional do estudo de Eesha e colaboradores (2023) demonstrou que a eficácia coletiva de uma equipa é sustentada pela sua identidade social compartilhada e aperfeiçoada pelo meio de trocas interpessoais entre companheiros de equipa, durante sessões de treino e jogos.

A eficácia coletiva e percepção desempenho da equipa

A eficácia coletiva influencia o desempenho da equipa e a percepção de desempenho da equipa. Zumeta e colaboradores (2016) verificaram que diferentes fatores relacionados com os atletas permitem que estes tenham uma maior eficácia coletiva, o que afetará diretamente o seu desempenho. Tasa e colaboradores (2007) concluíram também que a eficácia coletiva tem uma ligação positiva com o desempenho da equipa. Num estudo realizado por Li e colaboradores (2015), foram estudados líderes de uma equipa com diferentes traços de personalidade, tendo-se também em consideração a percepção da eficácia coletiva da equipa, em que se verificou uma relação positiva com o desempenho da mesma. Segundo Lent e colaboradores (2006), a eficácia coletiva seria um preditor do desempenho da equipa, num contexto de avaliação pelos membros das equipas e os seus instrutores. Os autores concluíram que existe uma relação entre a eficácia coletiva e o desempenho em equipa. Foi já explicado que, tanto a eficácia coletiva como a autoeficácia, são conceitos importantes e ambos vão estar relacionados com o

desempenho, seja pelas antecedentes da autoeficácia, seja pelas percepções da eficácia coletiva que poderão diferir e que dependem do nível de análise e critério em que é medido o desempenho (Tasa et al., 2007).

Percepção de complementaridade e semelhança

O conceito de complementaridade, ao longo da literatura, é definido de diferentes formas. Neubauer e colaboradores (2021) definem o conceito como um conjunto diversificado de habilidades que os sujeitos trazem para uma equipa; o modo como um sujeito pode encaixar essas habilidades em função da equipa; e de que forma os colegas de equipa vão valorizar as habilidades dos outros membros trazem para suas funções. Por sua vez, Piasentin e Chapman (2007) explicam que o conceito é percebido como uma percepção dos sujeitos, em que as suas diferenças vão servir para complementar o ambiente e as características organizacionais. Uma perspectiva da complementaridade de equipa irá representar as competências antecedentes e as competências semelhantes dos atletas da equipa. Por outro lado, a complementaridade também considera um conjunto das competências antecedentes e as competências diferentes dos atletas da equipa (Krishnan et al., 1997). Apesar dessas duas possibilidades, Krishnan e colaboradores (1997) compreendem que a primeira perspectiva (complementaridade com antecedentes e as competências semelhantes), em geral, irá apresentar resultados mais positivos, principalmente a nível do desempenho da equipa, pois haverá uma comunicação entre sujeitos, cooperação e também compreensão entre os membros da equipa.

Para além da complementaridade retratada até ao momento, existe um outro conceito igualmente importante que se refere à semelhança percebida. Estes dois construtos por vezes acabam por ser confundidos quando numa mesma escala. A semelhança percebida é a percepção do ajuste na qual um indivíduo avalia e percebe se as suas características pessoais são semelhantes ou não às características da organização (Piasentin & Chapman, 2007).

Percepção de complementaridade e os estilos de tomada-de-decisão

É importante ter-se em consideração a complementaridade entre os estilos intuitivo e analítico da tomada-de-decisão. As conclusões de Thanos (2023) vêm propor que um uso conjunto de ambos os estilos da tomada-de-decisão, fará com que haja uma

melhor qualidade de decisão. Ou seja, o analítico/racionalidade e a intuição, ao serem ambas exibidas durante o processo de tomada de decisão, promovem uma boa qualidade de decisão (Thanos, 2023). O estudo de Kaufmann e colaboradores (2014), realizado num contexto de equipa organizacional, mais especificamente uma equipa de *sourcing*, demonstrou que as equipas usam intuição baseada na experiência e complementada por processos analíticos. Deste modo, foi evidenciado que existe um nível de complementaridade entre os estilos de tomada-de-decisão analítico e intuitivo, para que seja, por exemplo, possível alcançar elevados níveis de eficiência da tomada de decisão como uma possível antecipação do desempenho (Kaufmann et al., 2014). Num contexto de apoio à decisão ao paciente, Vries e colaboradores (2013), através da utilização de ambos os estilos de decisão, verificaram também a importância desta complementaridade para que haja uma aquisição do resultado que é desejado neste mesmo contexto.

O modelo “*The complementary model of fit*”, por exemplo, será o complementar das perceções dos indivíduos em que as suas diferenças vão complementar as características organizacionais. Este mesmo modelo é uma perspectiva Pessoa-Organização (Piasentin & Chapman, 2007). Podem acontecer duas situações: na primeira, os indivíduos apercebem-se das diferenças que podem resultar num nível baixo de *fit* e, o que os impede de se “encaixarem” na empresa; numa outra situação, em que se apercebem que são diferentes e que o mesmo os torna únicos (numa forma complementar) vai permitir-lhes “encaixar”, pois, essas diferenças vão se agregar ao valor da organização (Piasentin & Chapman, 2007).

Semelhança percebida e modelo P-O Fit

Acima foi explicado o construto semelhança percebida, que por vezes pode ser confundido com o construto da perceção de complementaridade. Por isso, entendemos este construto pela perceção do ajuste em que um individuo verifica se as suas características pessoais são semelhantes ou não às características da organização (Piasentin and Chapman, 2007). Os mesmos autores, Piasentin e Chapman (2007), que propõem o modelo “*The complementary model of fit*”, também analisaram e estudaram se a semelhança percebida pode prever o P-O *fit* (como o fizeram para a complementaridade). Os autores demonstram que a semelhança percebida é um preditor importante do *fit* e sugerem com seus resultados que a semelhança percebida pode ser um preditor mais forte em comparação à complementaridade.

Presente estudo

Com base na revisão de literatura acima, percebemos que o *fit* existente entre o atleta e a sua equipa poderá influenciar a sua perceção relativamente ao desempenho desportivo da equipa. Assim, a presente dissertação irá procurar compreender o efeito do *fit* relacionado com o estilo de tomada-de-decisão individual e a perceção de tomada-de-decisão da equipa sobre a perceção de desempenho desportivo. Assim, a primeira e principal hipótese deste estudo é:

Hipótese 1: Quanto maior o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, mais positiva será a perceção de desempenho da equipa.

A revisão de literatura enfatizou também alguns processos que não só poderão estar associados a este *fit*, como também explicar o efeito deste sobre o desempenho, como a semelhança e complementaridade percebidas e a autoeficácia coletiva. Assim, esta dissertação propõe-se também a estudar estas variáveis como possíveis mecanismos associados ao efeito deste *fit* sobre a perceção do desempenho da equipa. Assim, são propostas como hipóteses auxiliares:

Hipótese 2: Quanto maior o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, maior será a perceção de semelhança para com a equipa.

Hipótese 3: Quanto menor o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, maior será a perceção de complementaridade para com a equipa.

Hipótese 4: Quanto maior o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, mais positiva será a perceção de autoeficácia coletiva da equipa.

Hipótese 5: O efeito positivo do *fit* sobre o desempenho percebido é explicado/mediado pela perceção de autoeficácia coletiva.

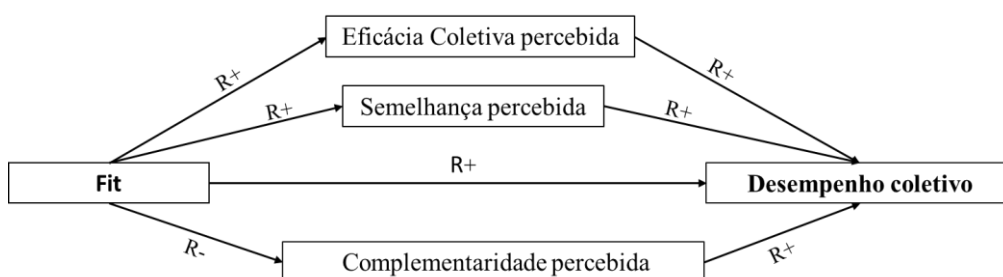
Hipótese 6: Um possível efeito negativo do *fit* sobre o desempenho percebido é explicado/mediado pela perceção de complementaridade para com a equipa.

Hipótese 7: O efeito positivo do *fit* sobre o desempenho percebido é explicado/mediado pela perceção de semelhança para com a equipa.

As hipóteses anteriormente descritas são apresentadas no modelo de mediação deste estudo, apresentado na Figura 1. Este modelo é composto pela variável dependente desempenho percebido, tendo como variável preditora o *fit* (intuitivo e analítico), e como variáveis mediadoras a eficácia coletiva, a semelhança e a complementaridade percebidas para com a equipa.

Figura 1

Modelo de mediação do presente estudo



Nota: R+ = relações positivas; R- = relações negativas

Método

Participantes e Delineamento

Para definir o número de participantes mínimo necessário para o presente estudo, tivemos em consideração o G*power que usa uma análise de potência (Faul et al., 2007). Foram introduzidos como parâmetros, uma significância estatística de .05, uma potência de teste de 0.80 e uma magnitude de efeito (*Effect size*) média de 0.15 (Cohen, 1992), para uma regressão linear múltipla composta por 3 preditores. Foi assim concluído através desta análise que seria no mínimo necessário 77 participantes (Anexo A).

Para participar neste estudo correlacional com uma amostragem por conveniência e *snowball*, foi estabelecido como critério de inclusão o participante ser atleta de um desporto coletivo e ter mais de 18 anos. Inicialmente, a amostra era constituída por 115 participantes, onde foram excluídos 25 participantes por não se enquadrarem no critério de praticarem desporto de equipa, mas sim individual (e.g., atletismo, xadrez, natação). A amostra final é assim constituída por 90 participantes. Destes, 63 são do sexo masculino (70%) e 26 são do sexo feminino (28.9%) e 1 selecionou a opção “outro” (1.1%). Os

atletas da amostra contam com idades compreendidas entre os 18 e os 48 anos ($M = 28.4$, $DP = 6.63$).

Quanto ao nível de escolaridade da amostra, 40 participantes concluíram o mestrado (44.4%), 35 participantes concluíram Licenciatura (38.9%), 10 participantes concluíram o ensino secundário 12º ano (11.1%), 4 participantes concluíram o Curso Técnico Superior Profissional (CTESO) (4.4%) e por último 1 participante concluiu o doutoramento (1.1%).

A amostra conta com atletas de diferentes desportos coletivos, como o Futebol com 34 Atletas (37.8%), Futsal com 16 Atletas (17.8%), Basquetebol com 14 Atletas (15.6%), Voleibol com 13 Atletas (14.4%), Padel com 8 Atletas (8.9%), Ténis com 3 Atletas (3.3%) e Andebol com 2 Atletas (2.2 %).

O tempo de prática das modalidades varia entre os 6 meses a 34 anos ($M = 11.3$ $DP = 8.15$). Por outro lado, o tempo com a presente equipa varia entre 0 meses e os 22 anos ($M = 4.25$, $DP = 4.45$).

Por último, relativamente aos diferentes níveis competição dos atletas da nossa amostra, salienta-se que os participantes tinham a possibilidade de selecionar mais do que uma opção de nível de competição, pelo que 39 atletas selecionaram o nível Distrital/Regional, 14 atletas selecionaram Nacional, 1 atleta selecionou o nível internacional, e, por último 52 atletas reportaram fazer desporto como Hobbie/lazer (Anexo B).

Instrumentos

Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)

Foi utilizado o Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo, na versão retrospectiva (i.e., que pede que o atleta reflita acerca das últimas provas ou jogos), desenvolvido por Gomes (2016; Tabela 1). Os itens do QPRD são respondidos através de uma escala de cinco pontos, no qual 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. *Scores* mais elevados nesta escala (calculados através da média das respostas aos itens) correspondem a uma perceção mais favorável do rendimento desportivo, sendo ele, coletivo ou individual. A escala é assim composta por estas duas subescalas, cada uma como os seus respetivos 5 itens (Gomes, 2016).

A primeira subescala, de Percepção de rendimento individual (itens 1-5), apresentou originalmente valores psicométricos de fiabilidade aceitáveis/bons, com um alfa de .77 (Faria & Gomes. 2018), tendo em outros estudos obtido valores como .88, .86 ou .90 (Ramos. 2022; Alves et al., 2021; Silva, 2019). A segunda subescala, de Percepção de rendimento coletivo (itens 6-10), apresentou originalmente um alfa de .89, considerado um valor bom/excelente (Gomes, 2016), tendo obtido em outros estudos valores de alfa como .85 e .91 (Ramos. 2022; Alves et al., 2021).

Tabela 1

Itens originais do Questionário de Percepção de rendimento desportivo (Gomes, 2016)

Dimensões	Itens
Individual	<p><i>Até ao momento, nas provas/jogos que eu realizei na presente época...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tive o rendimento desportivo que pretendia. 2. Atingi os meus objetivos desportivos. 3. Alcancei o sucesso desportivo que desejava. 4. Melhorei as minhas capacidades ao nível que pretendia. 5. Senti-me satisfeito(a) como atleta.
Equipa	<p><i>Até ao momento, nas provas/jogos que realizámos na presente época, a minha equipa...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Teve o rendimento desportivo que pretendíamos. 7. Atingiu os objetivos desportivos. 8. Alcançou o sucesso desportivo que desejávamos. 9. Demonstrou um nível elevado de competência/capacidade. 10. Fez-nos sentir satisfeitos(as) por fazer parte deste grupo.

Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)

A escala *Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)*, desenvolvida por Short e colaboradores (2005), avalia a percepção de eficácia coletiva da equipa através de 20 itens que estão subdivididos em cinco fatores com 4 itens cada um: subescala *effort*/esforço (itens 8, 10, 16 e 17); subescala *ability*/habilidade (itens 1, 5, 14, 15); subescala *preparation*/preparação (itens 3, 7, 9, 11); subescala *persistence*/persistência (itens 4, 12, 18, 19); e, por último, a subescala *unity*/união (itens 2, 6, 13, 20). É pedido

que o participante atleta indique através de uma escala entre 0 “Nenhuma confiança” a 6 “Completa confiança”, o grau de confiança que tem de que a sua equipa terá a capacidade de dar resposta a uma série de desafios correspondentes às cinco subescalas descritas, ao longo dos próximos jogos ou competições (ver Tabela 2).

Tabela 2

Versão adaptada da escala Collective Efficacy Questionnaire for Sports.

Dimensões	Itens adaptados
	<i>Usando uma escala entre 0 (Nenhuma confiança) e 6 (Completa confiança), indique, relativamente aos próximos jogos ou competições, o grau de confiança que tem de que a sua equipa terá a capacidade de:</i>
<i>Ability/habilidade</i>	1. Jogar melhor do que a equipa adversária. 5. Demonstrar mais capacidade do que a outra equipa. 14. Jogar com mais habilidade do que a equipa adversária. 15. Ter um melhor desempenho do que a equipa adversária.
<i>Effort/esforço</i>	8. Demonstrar uma forte ética de trabalho. 10. Jogar ao nível das suas capacidades. 16. Demonstrar entusiasmo. 17. Ultrapassar distrações.
<i>Preparation/preparação</i>	3. Jogar bem sob pressão. 7. Persistir perante aos obstáculos. 9. Manter-se em jogo, mesmo quando a equipa não está a ter sorte. 11. Jogar bem mesmo sem o nosso melhor jogador.
<i>Persistence/persistência</i>	4. Estar preparada. 12. Preparar-se mentalmente para esse jogo/competição. 18. Preparar-se fisicamente para esse jogo/competição. 19. Planear uma estratégia bem-sucedida.
<i>Unity/união</i>	2. Resolver conflitos. 6. Manter-se unida. 13. Manter uma atitude positiva. 20. Manter uma comunicação eficaz.

Na sua validação original, a CEQS apresentou indicadores psicométricos muito bons relativamente à sua validade, demonstrando um bom ajustamento do seu modelo: $\chi^2/gf = 3.59, p < .001$, NFI = 0.90, CFI = 0.92, SRMR = 0.04 (Short et al., 2005). A escala apresentou também uma fiabilidade boa a excelente, com valores de alfa de entre .81 e .96 (Short et al., 2005). A escala foi também adaptada a outras populações como, por exemplo, a espanhola (Martínez et al., 2011), que obteve valores de ajustamento do modelo aceitáveis: $\chi^2/gf = 3.01, p < .001$, CFI = 0.92, TLI = 0.90, RMSEA = 0.08; por sua vez, obteve valores de alfa entre .63 a .94.

Uma vez que esta escala não se encontra adaptada para a língua portuguesa, foi realizado um processo de adaptação através do método de tradução-retroversão. Segundo as guidelines da International Test Commission (2017) e as recomendações de Hambleton (2005), os itens originais foram traduzidos para a língua portuguesa por dois tradutores fluentes independentes, tendo seguidamente sido criada uma versão única em portuguesa com base nestas duas traduções, após discussão com os investigadores, professores do Seminário de Dissertação. Por último, um terceiro tradutor realizou a retro-tradução, de volta para inglês. Após comparação dos itens originais com os retraduzidos para identificar potenciais discrepâncias, foram realizados ajustes a alguns itens, tornando-os mais próximos da versão original, mas também adequados à língua portuguesa.

Questionário de Perceção de Complementaridade e Semelhança

O Questionário de Perceção de Complementaridade e Semelhança foi desenvolvido para o presente estudo, tendo usado outros instrumentos como inspiração. Relativamente à perceção de complementaridade, recentemente, Berg e colaboradores (2023) propuseram uma medida de complementaridade percebida na equipa em contexto organizacional. Após testarem um conjunto inicial de 134 itens, chegaram a modelo final unidimensional de 4 itens (ver Tabela 3) que demonstrou boas propriedades psicométricas ao nível da sua validade ($\chi^2(23) = 24.987, p = .351$) e fiabilidade (ω de McDonald entre .85 e .90). Dos itens inicialmente testados por Berg e colaboradores (2023), alguns destes derivaram de uma escala de semelhança e complementaridade percebida desenvolvida por Piasentin e Chapman (2007): uma medida de dois fatores constituída por 17 itens que avaliam diferentes tipos de semelhança e complementaridade percebidas, para com os quais os participantes indicam o seu nível de concordância numa escala entre 1 (Discordo

totalmente) e 7 (Concordo totalmente). Esta medida evidenciou bons indicadores de validade de construto para a estrutura de dois fatores ($\chi^2/gf = 1.92, p < .001, CFI = 0.90, RMSEA = 0.07$) e de fiabilidade (α entre .79 e .80; Piasentin & Chapman, 2007).

Como demonstrado no estudo Berg e colaboradores (2023), é possível medir a percepção de complementaridade recorrendo a um número mais reduzido de itens, pelo que, para a presente dissertação, foram selecionados os 4 itens por si propostos aos quais foi adicionado um quinto item, especificamente, aquele que demonstrou um maior peso fatorial na validação inicial da escala de Piasentin e Chapman (2007; ver Tabela 3). A mesma abordagem foi usada para a seleção de 5 itens de percepção de semelhança, tendo sido selecionados os três itens com maior peso fatorial na validação de Piasentin e Chapman (2007), assim como outros dois itens adicionais cujo conteúdo melhor se adaptava ao contexto desportivo (ver Tabela 3). Estes 10 itens foram adaptados para a língua portuguesa recorrendo ao mesmo processo de tradução-retroversão usado para a adaptação da CEQS, acima.

Tabela 3

Questionário de Percepção de Complementaridade e Semelhança

Dimensões	Itens adaptados
Percepção de complementaridade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Os membros da equipa são individualmente importantes porque oferecem qualidades que funcionam bem em conjunto. 2. Os meus colegas de equipa confiam em mim porque tenho qualidades que eles não têm. 3. As qualidades de cada um dos meus colegas de equipa complementam-me em coisas em que não sou bom. 4. Eu e os meus colegas de equipa compensamos as fraquezas uns dos outros. 5. Sinto que sou importante para esta equipa porque tenho qualidades diferentes das dos meus colegas de equipa.
Semelhança percebida	<ol style="list-style-type: none"> 1. A filosofia desta equipa reflete aquilo que valorizo numa equipa. 2. Tenho características semelhantes às dos meus colegas de equipa. 3. Tenho muitas qualidades em comum com os meus colegas de equipa. 4. As minhas características adequam-se bem à “imagem” desta equipa. 5. As minhas qualidades são idênticas às dos meus colegas de equipa.

Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)

De forma avaliar o estilo de tomada-de-decisão no desporto, foram utilizados itens originalmente desenvolvidos no âmbito do *Rational-Experiental Inventroy* (REI; Pacini & Epstein, 1999), adaptados ao desporto por Carvalho (2021).

Originalmente, o REI é uma medida constituída por 40 itens e dividida em duas subescalas. A primeira subescala é chamada de experiencial (*experiential*) e conta com itens que avaliam a forma como indivíduo toma decisões de forma intuitiva, e a segunda subescala, designada de racional (*rational*) é constituída por itens que avaliam a forma como indivíduo toma decisões de forma mais racional e analítica.

Carvalho (2021) fez uma adaptação de 20 destes itens ao contexto desportivo, tendo evidenciado bons indicadores de validade ($\chi^2/g1 = 1.46$, $p < .001$, CFI = 0.84, TLI = 0.66, RMSEA = 0.068) e fiabilidade (α entre .71 e .88).

Para a presente dissertação, foram selecionados dez destes 20 itens, de forma a criar uma versão reduzida desta medida, que procurará avaliar não só a perceção de tomada-de-decisão individual como também a da equipa (ver Tabela 4). Assim, foram selecionados os 10 itens com maior peso fatorial na validação realizada por Carvalho (2021). Para a avaliação da tomada-de-decisão individual, foi pedido aos participantes que indicassem o quanto consideram que as afirmações apresentadas são uma característica sua e da forma como tomam decisões durante um jogo, numa escala entre 1 (nada como eu) e 7 (exatamente como eu). Para a avaliação da tomada-de-decisão percebida da equipa, foi pedido aos participantes que indicassem o quanto consideram que as afirmações são uma característica da sua equipa/dos seus colegas de equipa e da forma como esta toma decisões durante um jogo, numa escala entre 1 (nada como a minha equipa) e 7 (exatamente como a minha equipa).

Tabela 4*Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)*

Dimensões	Itens
Intuição (Individual)	<ol style="list-style-type: none">1. Tomo decisões de forma intuitiva durante o jogo.2. Gosto de confiar nas minhas intuições durante o jogo.3. A minha intuição pode ser uma forma útil de tomar decisões durante o jogo.4. É uma mais-valia usar a minha intuição durante o jogo.5. Acho que em certos momentos do jogo é necessário confiar na minha intuição.
Intuição (Equipa)	<ol style="list-style-type: none">1. A minha equipa toma decisões de forma intuitiva durante o jogo.2. A minha equipa gosta de confiar na intuição durante o jogo.3. A minha equipa acredita que a intuição pode ser uma forma útil de se tomar decisões durante o jogo.4. A minha equipa acredita que é uma mais-valia usar a intuição durante o jogo.5. A minha equipa acredita que em certos momentos do jogo é necessário confiar na intuição.
Análise (Individual)	<ol style="list-style-type: none">1. Sou muito analítico nas minhas decisões durante o jogo.2. Gosto de pensar muito durante o jogo.3. Gosto de usar o meu raciocínio para resolver situações difíceis durante o jogo.4. Sou um jogador que analisa todos os aspetos antes de decidir.5. Durante o jogo, prefiro tomar decisões complexas do que decisões simples.
Análise (Equipa)	<ol style="list-style-type: none">1. A minha equipa é muito analítica nas decisões durante o jogo.2. A minha equipa gosta de pensar muito durante o jogo.3. A minha equipa gosta de usar o raciocínio para resolver situações difíceis durante o jogo.4. A minha equipa analisa todos os aspetos antes de decidir.5. A minha equipa prefere tomar decisões complexas do que decisões simples durante o jogo.

Procedimento

Os participantes acederam a um questionário online criado através da plataforma Qualtrics (Anexo C), e divulgado através de contactos pessoais, redes sociais, e por pedido de divulgação pelo participante a outros atletas. A recolha de dados ocorreu entre os meses de dezembro e de junho de 2024. Ao iniciar o questionário, era apresentado o consentimento informado, como uma breve descrição acerca do objetivo deste estudo, os seus critérios de inclusão, a duração do questionário, a garantia que a sua participação era

voluntária, anónima e confidencial e por último o contacto de email para esclarecimento de possíveis dúvidas. Em seguida, o questionário dividiu-se em 6 páginas/secções. Na primeira página, o participante preencheu as suas informações sociodemográficas como a idade, sexo, nível de escolaridade, a modalidade desportiva, há quanto tempo praticava essa mesma modalidade, o tempo com a atual equipa, e por último o nível desportivo em que se encontrava. Nas páginas seguintes do questionário, foram apresentadas pela seguinte ordem, as escalas usadas neste estudo: Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual), CEQS, Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (equipa), Questionário de Perceção de Complementaridade e Semelhança, e por último o QPRD. Na última página do questionário, foi apresentada uma página a agradecer a participação no estudo.

Resultados

A secção resultados é composta pela análise das qualidades psicométricas das cinco escalas utilizadas, pela análise das estatísticas descritiva das variáveis em estudo e por último a realização o teste de hipóteses que foram propostas para o presente estudo. Para realizar estas análises recorreu-se ao IBM SPSS Statistics (versão 29.0.0.0) e ao Jamovi (2.3.28).

A respeito da análise das qualidades psicométricas, vamos testar e analisar a validade de construtos das diferentes escalas através de Análise Fatorial Confirmatória (AFC) ou de Análise Fatorial Exploratória (AFE). A AFC foi utilizada para instrumentos com modelos já validados e a AFE foi utilizada para instrumentos especificamente desenvolvimentos para o presente estudo. Na análise da AFC, vamos interpretar o ajustamento do modelo com base nos seguintes indicadores: $\chi^2/gf \leq 5.0$, $CFI \geq 0.90$, $TLI \geq 0.90$ e $RMSEA \leq 0.10$ (Byrne, 2001). Na análise da AFE será utilizado os seguintes critérios para decidir sobre o número de fatores presentes: *scree plot* e Critério de Kaiser. A análise da fiabilidade irá ter como base os valores de alfa de Cronbach, como indicador de consistência interna, sendo considerados satisfatórios quando alfa é $> .70$ (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Através da estatística descritiva será avaliada a sensibilidade, que terá em conta os seguintes indicadores: média, mediana, desvio padrão, mínimo, máximo, assimetria e curtose. Será considerado que existe uma aproximação à distribuição normal quando o índice de assimetria $< |3|$ e o índice de curtose $< |8|$ (Marôco, 2018).

Análise das qualidades psicométricas dos instrumentos (Anexo D)

Questionário de Percepção de Rendimento Desportivo (QPRD)

Validade. De forma de analisar a validade de construto da escala QPRD, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Os índices da qualidade do ajustamento do modelo encontram-se na Tabela 6 e os seus pesos fatoriais dos itens no Anexo D. O modelo teve um ajustamento inicial sofrível ($\chi^2/g1 = 2.25$, CFI = .90, TLI = .87, RMSEA = .118). Tendo em consideração este ajustamento, averiguámos através da análise de índices de modificação superiores a 11 (Marôco, 2010) que os resíduos dos itens 2 e 3 da subescala de Percepção de rendimento individual (RI) estavam altamente correlacionados. Estimando no modelo a correlação entre os erros destes dois itens, foi obtido um melhoramento no ajustamento do modelo ($\chi^2/g1 = 1.95$, CFI = .93, TLI = .90, RMSEA = .103).

Fiabilidade. Com o objetivo de analisar a fiabilidade deste instrumento, calculou-se o alfa de Cronbach, tendo sido um obtido um afa de .85 para a Percepção de rendimento individual e de .81 para a Percepção de rendimento coletivo.

Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)

Validade. De forma a testar a qualidade do modelo da CEQS, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Os índices da qualidade do ajustamento do modelo do modelo e os seus pesos fatoriais dos itens no Anexo D. O modelo teve um ajustamento inicial sofrível ($\chi^2/g1 = 1.51$, CFI = .90, TLI = .88, RMSEA = .08). Tendo em consideração este ajustamento, averiguámos através da análise de índices de modificação superiores a 11 que os resíduos dos itens 1 e 4 da subescala de *Ability*/habilidade estavam altamente correlacionados. Estimando no modelo a correlação entre os erros destes dois itens, foi obtido um melhoramento no ajustamento do modelo ($\chi^2/g1 = 1.43$, CFI = .92, TLI = .90, RMSEA = .07).

Fiabilidade. Com o objetivo de analisar a fiabilidade deste instrumento, calculou-se o alfa de Cronbach, tendo sido um obtido um afa de .86 para a Habilidade, um alfa .67 para o Esforço, uma alfa .81 para a Preparação, um alfa de .74 para a Persistente, um alfa de .79 para a União e para score total foi obtido um alfa de .92 (Tab(Anexo D).

Questionário de Percepção de Complementaridade e Semelhança

Validade. Como descrito na secção dos instrumentos, para medir a percepção de complementaridade e semelhança, foram utilizados itens provenientes de diferentes instrumentos. Assim, para validar a presente medida realizou-se uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). De forma a avaliar o número de fatores presentes neste questionário, foram usados como critérios o *scree plot* e Critério de Kaiser. No Anexo D, encontram-se os pesos fatoriais para os itens do instrumento, o gráfico do *scree plot* e a tabela com os *eigenvalues*. Quanto ao *scree plot*, verificou-se que o gráfico evidencia um ponto de quebra a partir do 3º fator, sugerindo assim a presença das duas dimensões esperadas. E o Critério de Kaiser sugere igualmente a presença de dois fatores, ambos com *eigenvalue* superior a um. Ao analisar os itens que saturam em cada um destes fatores, verifica-se que estes se distribuem conforme esperado (com os itens de percepção de semelhança juntos num primeiro fator, e os itens da percepção de complementaridade num segundo fator).

Fiabilidade. Com o objetivo de analisar a fiabilidade deste instrumento, calculou-se o alfa de Cronbach, tendo sido obtido um alfa de .77 para a Percepção de complementaridade e um alfa de .86 para a Semelhança percebida (Anexo D).

Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)

Validade. Como descrito na secção dos instrumentos, para medir estilos de tomada-de-decisão, foram utilizados determinados itens do instrumento. Assim, para validar a presente medida realizou-se uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). De forma a avaliar o número de fatores presentes neste questionário, foram usados como critérios o *scree plot* e Critério de Kaiser. No Anexo D, encontram-se os pesos fatoriais para os itens do instrumento, o gráfico do *scree plot* e a tabela com os *eigenvalues*. Quanto ao *scree plot*, verificou-se que o gráfico evidencia um ponto de quebra a partir do 3º fator, sugerindo assim a presença das quatro dimensões esperadas. E o Critério de Kaiser sugere igualmente a presença de dois fatores, ambos com *eigenvalue* superior a um. Ao analisar os itens que saturam em cada um destes fatores, verifica-se que estes se distribuem conforme esperado (com os itens de Intuição individual e equipa juntos num primeiro fator, e os itens da Análise individual e equipa num segundo fator).

Fiabilidade. Com o objetivo de analisar a fiabilidade deste instrumento, calculou-se o alfa de Cronbach, tendo sido obtido um alfa de .86 para a Intuição individual, um alfa de .87 para a Análise individual, um alfa de .91 para a Intuição equipa e um alfa de .94 para a Análise equipa (Anexo D).

Análise das estatísticas descritivas das variáveis em estudo (Anexo E)

Questionário de Perceção de Rendimento Desportivo (QPRD)

A escala QPRD alcançou valores de média que variam em ambas as dimensões acima 3 e abaixo de 4. A dimensão rendimento individual ($M = 3.58$, $DP = 0.74$) com mínimo de 1.20 e um máximo de 5 e a dimensão rendimento coletivo ($M = 3.76$, $DP = 0.64$) com mínimo de 2.40 e um máximo de 5. Assim, sabendo aos valores apresentados, podemos verificar que atletas demostram tanto uma perceção de rendimento desportivo individual e coletivo que é moderada. Os níveis de Curtose e Assimetria das dimensões da escala QPRD encontra-se dentro dos níveis estabelecidos sugerindo que as distribuições se aproximam da normalidade.

Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)

O score total da CEQS teve um valor de média acima de 4 ($M = 4.48$, $DP = 0.69$) com os valores de máximo 5.85 e mínimo de 2.80. E quanto às diferentes dimensões da escala, as média variaram acima de 4 e abaixo de 5. A dimensão habilidade ($M = 4.25$, $DP = 0.85$) com os valores de máximo 6 e mínimo de 1.75, esforço ($M = 4.64$, $DP = 0.74$) com os valores de máximo 6 e mínimo de 2.50, preparação ($M = 4.28$, $DP = 0.89$) com os valores de máximo 5.75 e mínimo de 2, persistência ($M = 4.51$, $DP = 0.87$) com os valores de máximo 6 e mínimo de 2.50, e por último a dimensão união ($M = 4.71$, $DP = 0.82$) com os valores de máximo 6 e mínimo de 2.50. Tendo em conta os valores apresentamos na tabela 11, podemos verificar que atletas sentem uma perceção favorável de eficácia coletiva nas suas diferentes dimensões. Quanto aos níveis de Curtose e Assimetria da escala CEQS, encontra-se dentro dos níveis estabelecidos e assim conclui-se que as distribuições se aproximam da normalidade.

Questionário de Percepção de Complementaridade e Semelhança

O *Questionário de Percepção de Complementaridade e Semelhança* obteve nas suas dimensões valores das médias que variam de 4 e a 6. Com uma média acima de 4 na dimensão Semelhança percebida ($M = 4.44$, $DP = 1.15$), os valores obtidos vão de mínimo 1.33 e o máximo 6 e com uma média acima de 5 na dimensão Percepção de complementaridade ($M = 5.67$, $DP = 0.92$), valores mínimos 3.33 e máximo 6. Segundo os valores expostos na Tabela 11, os atletas do presente estudo demonstram níveis superiores na dimensão Percepção de complementaridade comparativamente a dimensão Semelhança percebida. Quanto aos níveis de Curtose e Assimetria da escala, encontra-se dentro dos níveis estabelecidos e assim conclui-se que as distribuições se aproximam da normalidade.

Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)

O Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto obteve valores de média para diferentes dimensões da escala, a dimensão individual intuitivo obteve um valor acima de 5 ($M = 5.55$, $DP = 0.78$), com 3 de mínimo e 7 de máximo. A dimensão individual racional um valor de média acima de 4 ($M = 4.47$, $DP = 1.22$), com 1.80 de mínimo e 7 de máximo. A dimensão equipa intuitiva valor acima de 5 ($M = 5.09$, $DP = 0.94$), com 2.40 de mínimo e 6.80 de máximo. A dimensão equipa racional o valor de média acima de 4 ($M = 4.08$, $DP = 1.27$) e com 1 de mínimo e 7 de máximo. Assim as dimensões apresentam valores de médias que varia acima de 4 e abaixo de 6. Segundo os valores expostos na Tabela 11, os atletas do presente estudo demonstram níveis superiores na dimensão individual na intuitiva comparativamente as outras dimensões da escala. Quanto aos níveis de Curtose e Assimetria da escala, encontra-se dentro dos níveis estabelecidos e assim conclui-se que as distribuições se aproximam da normalidade.

Testes de hipóteses

A atual secção tem como objetivo testar as hipóteses propostas para o presente estudo. Antes de avançar, é importante apresentar uma nota sobre o procedimento para criar o índice de *fit* (ajuste) para testar as hipóteses. O índice de *fit* (tanto para intuição como para análise) reflete o quanto o atleta se percebe semelhante à sua equipa em termos de estilo de tomada-de-decisão. Este índice foi calculado pela diferença absoluta entre a

autoavaliação do atleta em relação ao seu próprio estilo de tomada-de-decisão (intuitivo e analítico) e a forma como ele percebe o estilo de tomada-de-decisão da equipa. Ao usar a diferença absoluta, este índice de *fit* considera apenas o grau de discrepância entre o atleta e a equipa, independentemente de o atleta se perceber como mais ou menos intuitivo ou analítico do que a equipa. Os passos para calcular este *fit* são descritos abaixo:

- 1) Calcular a diferença entre a tomada-de-decisão individual e da equipa;
- 2) Calcular o valor absoluto da diferença (usando a função ABS do SPSS);
- 3) Inverter a escala para criar o índice de fit (ajuste), subtraindo o valor absoluto da diferença de um valor máximo da escala (neste caso, 7).

Desta forma, quanto mais elevados os valores deste índice maior o ajuste entre o estilo de tomada-de-decisão do atleta (individual) e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa.

Hipótese 1

De forma a testar hipótese de que quanto maior o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, mais positiva será a percepção de desempenho da equipa, procedeu-se à realização de correlações de *Pearson* (Tabela 5). Como podemos analisar, a dimensão percepção de rendimento individual e o *fit* da intuição não está significativamente correlacionado ($r = .06$, $p = .561$), por outro lado, a dimensão percepção de rendimento coletivo está significativamente correlacionado ($r = .26$, $p = .033$). Este resultado sugere que quanto maior o *fit* intuitivo mais positiva é a percepção de rendimento coletivo, mas que esta correlação não ocorre para a percepção de rendimento individual. A correlação entre o *fit* analítico e a dimensão percepção de rendimento coletivo foi significativa ($r = .25$, $p = .018$), como na dimensão percepção de rendimento individual ($r = .22$, $p = .036$), que sugere quanto mais *fit* a nível analítico mais positiva é a percepção de rendimento coletivo como individual. Podemos afirmar que dados vão dar suporte à hipótese que foi formulada partir da literatura revista.

Hipótese 2

De forma a testar hipótese de que quanto maior o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, maior será a perceção de semelhança para com a equipa, procedeu-se à realização de correlações de *Pearson* (Tabela 5). Podemos verificar que existe uma correlação positiva significativa entre o *fit* de intuição e perceção de semelhança ($r = .36, p < .001$) e igualmente há uma correlação significativa entre o *fit* analítico e perceção de semelhança ($r = .35, p < .001$), que sugere quanto maior o *fit* maior a perceção de semelhança para com a equipa. Podemos afirmar que dados vão dar suporte à hipótese que foi formulada partir da literatura revista.

Hipótese 3

De forma a testar hipótese de que quanto menor o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, maior será a perceção de complementaridade para com a equipa, procedeu-se à realização de correlações de *Pearson* (Tabela 5). Verificou-se uma correlação positiva significativa entre o *fit* de intuição e a perceção de complementaridade ($r = .24, p = .021$), que sugere quanto maior o *fit* intuitivo mais sentimento de perceção de complementaridade. Podemos afirmar que dados não dão suporte à hipótese que foi formulada partir da literatura revista. Entre o *fit* analítico e a perceção de complementaridade existe uma correlação marginalmente significativa ($r = .20, p = .057$), que sugere que quanto maior o *fit* analítico maior será a perceção de complementaridade para com a equipa. Também para este estilo de tomada-de-decisão, os dados não dão suporte à hipótese formulada.

Hipótese 4

De forma a testar hipótese de que quanto maior o *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa, mais positiva será a perceção de autoeficácia coletiva da equipa, procedeu-se à realização de correlações de *Pearson* (Tabela 5). Verificou-se uma correlação marginalmente significativa entre eficácia coletiva e o *fit* a nível intuitivo ($r = .20, p = .057$), que sugere que quanto mais *fit* a nível intuitivo maior a perceção de autoeficácia

coletiva. Verificou-se a mesma correlação significativa com as dimensões de complementaridade ao nível do esforço ($r = .26, p = .014$) e da preparação ($r = .21, p = .049$), mas não ao nível das dimensões de persistência, habilidade, e união (p 's $> .05$). Entre eficácia coletiva e o *fit* a nível analítico, verificou-se uma correlação marginalmente significativa ($r = .18, p = .084$), que sugere quanto mais *fit* a nível analítico maior a percepção de autoeficácia coletiva. A mesma correlação verificou-se ao nível da dimensão de esforço ($r = .20, p = .061$), embora tenha sido marginalmente significava. Não se verificaram correlações significativas para com as dimensões de preparação, persistência, habilidade, e união (p 's $> .05$). Os dados suportam parcialmente a hipótese proposta.

Tabela 5

Matriz de Correlações entre as variáveis em estudo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. <i>Fit</i> intuição	—										
2. <i>Fit</i> análise	.33**	—									
3. Semelhança	.36***	.35***	—								
4. Complement.	.24*	.20	.45***	—							
5. CEQS_A	.18	.17	.26*	.36***	—						
6. CEQS_E	.26*	.20	.39***	.66***	.53***	—					
7. CEQS_PRE	.21*	.14	.32**	.39***	.65***	.64***	—				
8. CEQS_P	.04	.12	.34**	.59***	.64***	.68***	.68***	—			
9. CEQS_U	.16	.14	.27**	.50***	.40***	.65***	.66***	.57***	—		
10. CEQS	.20	.18	.38***	.59***	.78***	.83***	.88***	.87***	.79***	—	
11. QPRD_RI	.06	.22*	.22*	.25*	.31**	.29**	.39***	.38***	.40***	.43***	—
12. QPRD_RC	.23*	.25*	.11	.29**	.35***	.42***	.39***	.41***	.38***	.47***	.64***

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Semelhança - Semelhança percebida, Complement.- Percepção de complementaridade, CEQS_A- Habilidade, CEQS_E - Esforço, CEQS_PRE - Preparação, CEQS_P - Persistencia, CEQS_U - Uniao, CEQS- Collective Efficacy Questionnaire for Sports, QPRD_RI- rendimento individual, QPRD_RC- rendimento coletivo.

Hipóteses de mediação (5-7)

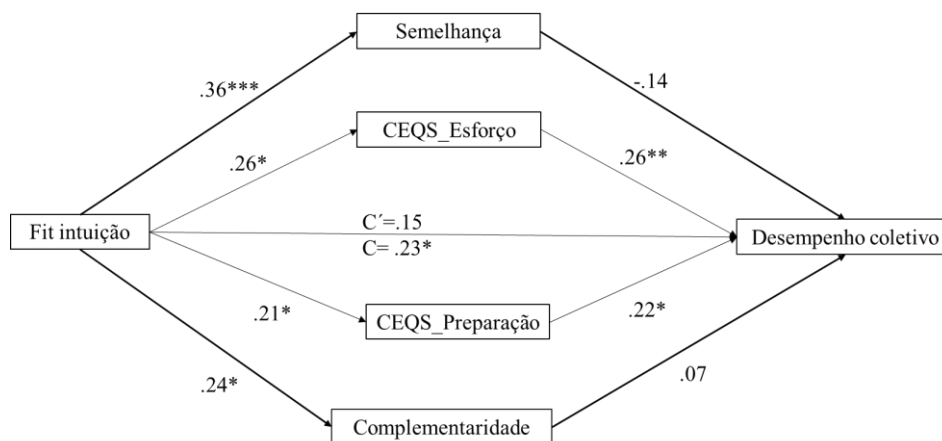
De modo a dar resposta às hipóteses de mediação propostas, foram criados dois modelos de mediação, um modelo com o preditor *fit* de intuição e outro modelo com o preditor *fit* de análise. Para cada um dos modelos, foram consideradas como variáveis

mediadoras apenas aquelas que se correlacionaram com as variáveis predictoras e dependente (percepção de rendimento coletivo).

Modelo de mediação para o *fit* de intuição (Anexo F). Neste modelo, usou-se o nível de *fit* de intuição como variável preditora, a semelhança e complementaridade percebidas para com a equipa e as dimensões de autoeficácia coletiva de esforço e preparação da CEQS como variáveis mediadoras, e como variável dependente a percepção de rendimento coletivo (ver Figura 2). As análises de mediação foram realizadas utilizando o software estatístico Jamovi.

Figura 2

Modelo de mediação para o fit de intuição



Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$;

C' - Efeito direto, C - Efeito total, Semelhança - Semelhança percebida, Complementaridade- Percepção de complementaridade.

Na etapa 1 do modelo de mediação, a regressão do *fit* de intuição no desempenho coletivo percebido, ignorando o mediador, foi significativa, $\beta = .23$, $p = .029$. A etapa 2 mostrou que as regressões do *fit* de intuição nos mediadores semelhança percebida ($\beta = .36$, $p < .001$), dimensão de esforço da CEQS ($\beta = .26$, $p = .011$), dimensão preparação da CEQS ($\beta = .21$, $p = .044$), e complementaridade percebida ($\beta = .24$, $p = .017$) foram significativas. Na etapa 3, verificou-se que as regressões dos mediadores dimensão de esforço ($\beta = .26$, $p = .008$) e preparação ($\beta = .22$, $p = .022$) da CEQS sobre o desempenho percebido foram significativas, contrariamente às regressões da semelhança ($\beta = -.14$, $p = .156$) e complementaridade percebidas ($\beta = .07$, $p = .453$). A etapa 4 das análises revelou que, controlando os mediadores, o *fit* de intuição deixou de ser um preditor

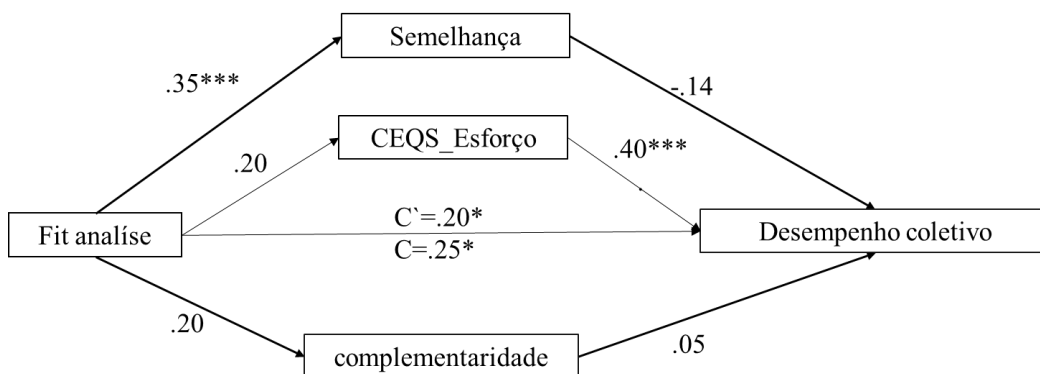
significativo do desempenho percebido ($\beta = .15, p = .167$), sugerindo a existência de uma mediação por parte deste conjunto de preditores. Do conjunto de efeitos indiretos testados, o efeito do *fit* sobre o desempenho percebido via dimensão esforço da CEQS, foi o único que se mostrou marginalmente significativo ($\beta = 0.07, p = .067$), sendo todos os restantes não significativos (ver Anexo F).

Com base na interpretação dos resultados do modelo de mediação para o *fit* de intuição, verifica-se que existe suporte parcial para a Hipótese 5, de que o efeito do *fit* de intuição sobre o desempenho percebido é mediado pela percepção de autoeficácia coletiva. Especificamente, a dimensão esforço demonstrou-se um mediador marginalmente significativo. Os dados não forneceram suporte para as hipóteses de que o efeito do *fit* de intuição sobre o desempenho percebido é explicado/mediado pela complementaridade (Hipótese 6), ou pela semelhança percebida (Hipótese 7).

Modelo de mediação para o *fit* de análise (Anexo G). Este modelo usou o nível de *fit* de análise como variável preditora, a semelhança e complementaridade percebidas para com a equipa e a dimensão de autoeficácia coletiva de esforço da CEQS como variáveis mediadoras, e como variável dependente a percepção de rendimento coletivo (ver Figura 3). No Anexo G, poderão ser consultadas as tabelas no âmbito do teste deste modelo de mediação.

Figura 3

Modelo de mediação para o fit de análise



Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$;

C' - Efeito direto, C - Efeito total, Semelhança - Semelhança percebida, Complementaridade - Percepção de complementaridade.

Na etapa 1 do modelo de mediação, a regressão do *fit* de análise no desempenho coletivo percebido, ignorando o mediador, foi significativa, $\beta = .25, p = .016$. A etapa 2 mostrou que as regressões do *fit* de análise nos mediadores semelhança percebida ($\beta = .35, p < .001$), dimensão de esforço da CEQS ($\beta = .20, p = .055$) e complementaridade percebida ($\beta = .20, p = .051$) foram significativas e marginalmente significativas. Na etapa 3, verificou-se que a regressão do mediador dimensão de esforço da CEQS ($\beta = .40, p < .001$) sobre o desempenho percebido foi significativa, contrariamente às regressões da semelhança ($\beta = -.14, p = .165$) e complementaridade percebidas ($\beta = .05, p = .606$). A etapa 4 das análises revelou que, controlando para os mediadores, o *fit* de análise continuou a ser um preditor significativo do desempenho percebido ($\beta = .20, p = .045$), embora com menos poder preditivo, sugerindo uma possível mediação por parte deste conjunto de preditores. Do conjunto de efeitos indiretos testados, o efeito do *fit* sobre o desempenho percebido via dimensão esforço da CEQS, foi o único que se mostrou marginalmente significativo ($\beta = 0.08, p = .080$), sendo todos os restantes não significativos (ver Anexo G).

Com base na interpretação dos resultados deste modelo, verifica-se que existe suporte parcial para a Hipótese 5, de que o efeito do *fit* analítico sobre o desempenho percebido é mediado pela percepção de autoeficácia coletiva, especificamente, pela dimensão esforço. Os dados não forneceram suporte para as hipóteses de que o efeito do *fit* analítico sobre o desempenho percebido é mediado pela complementaridade (Hipótese 6), ou pela semelhança percebida (Hipótese 7).

Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo estudar o efeito do *fit* entre os estilos da tomada de decisão do atleta e da sua equipa na percepção de desempenho desportivo. Adicionalmente, este estudo procurou testar se a autoeficácia coletiva e a percepção de semelhança e complementaridade são mediadores deste efeito.

Os resultados demonstraram uma correlação positiva entre o *fit* intuitivo e a percepção de rendimento coletivo, mas não a dimensão individual. Por sua vez, verificou-se uma correlação positiva entre o *fit* analítico e a dimensão percepção de rendimento coletivo e individual. Estes resultados dão suporte à primeira hipótese deste estudo e vão

ao encontro da evidência revista na literatura (Silva et al., 2021; Strang et al., 2023; Phillips et al., 2016).

Os resultados deram também suporte à segunda hipótese, demonstrando uma correlação positiva entre o *fit* intuitivo e analítico e a semelhança percebida para com a equipa. Estes resultados vão de encontro ao que seria esperado ao nível de um *fit* e semelhança percebida (Piasentin & Chapman, 2007). Apresentam uma primeira evidência direta sobre um *fit* ao nível da tomada de decisão e a semelhança percebida, ou seja, estes resultados são importantes mostrando uma ligação entre um *fit* intuitivo/analítico e a semelhança percebida, num contexto desportivo.

A terceira hipótese propôs que um menor *fit* entre o estilo de tomada de decisão (intuitivo e analítico) individual e o estilo de tomada-de-decisão percebido da equipa deveria estar associado a uma maior perceção de complementaridade para com a equipa. No entanto, os resultados obtidos não deram suporte à hipótese, demonstrando uma correlação positiva entre ambos os tipos de *fit* e a perceção de complementaridade. Estes resultados não vão ao encontro do esperado, porque se verificou foi maior *fit* levou mais sentimento de perceção de complementaridade o que não era expetável, bem como um outro resultado quanto maior *fit*, a nível intuitivo, mais sentimento semelhança como também mais sentimento complementaridade para com a equipa. O que poderá estar relacionado a estas descobertas é o contexto ou modalidades desportivas, apesar do estudo apresentar alguma diversidade, mas não apresentam uma grande magnitude entre desportos, ou seja, temos uma percentagem pequena de atletas em cada modalidade de desporto. Isto para se conseguir verificar que modalidade(s) poderá estar a causar este efeito, ou um efeito presente no mundo desportivo. Com a amostra deste estudo para ser possível por exemplo isolar as modalidades de forma similar para verificar qual modalidade(s) poderia(am) estar a causar este efeito devíamos ter mais margem de atletas de cada modalidade, porque apesar de termos uma percentagem de 37% na modalidade futebol é grande em comparação com outras modalidades que têm substancialmente menos percentagem (menos alteras).

Na quarta hipótese, testou-se se um maior *fit* estaria positivamente associado à perceção de autoeficácia coletiva da equipa. Os resultados obtidos deram suporte parcial à hipótese elaborada, que indica uma correlação entre *fit* intuitivo e a perceção de eficácia coletiva nas dimensões esforço e a preparação, mas não nas outras dimensões (persistência, habilidade e união). Verificou-se também uma correlação positiva marginal

entre o *fit* analítico e a percepção de eficácia coletiva na dimensão esforço, mas não nas outras dimensões. Estes resultados vão parcialmente em função ao que seria esperado, assim tendo em consideram a literatura podemos compreender o constructo eficácia coletiva (Lent et al., 2006; Bandura.1997) e o mesmo num contexto do desporto (Fransen et al., 2014; Eesha et al., 2023; Zumeta et al., 2016), como compreendemos que a identidade social (Turner, 1982) pode predizer a eficácia coletiva (Shah et al., 2023; Eesha et al., 2023) e o poderá ter acontecido é que os atletas sentiram mais identificação a nível da sua equipa apenas em certas dimensões da eficácia coletiva poderá ser explicado pelos seus itens. Assim sabemos que a dimensão esforço apresentam um papel importante em ambos os níveis de *fit* que apresenta os seguintes itens: item 8 “*Demonstrar uma forte ética de trabalho.*”, o item 10 “*Jogar ao nível das suas capacidades.*”, o item 16 “*Demonstrar entusiasmo.*” e o item 17 “*Ultrapassar distrações.*”. Já a dimensão preparação foi importante para nível de intuição pode se explicado pelos seus itens: item 3 “*Jogar bem sob pressão.*”, o item 7 “*Persistir perante aos obstáculos.*”, o item 9 “*Manter-se em jogo, mesmo quando a equipa não está a ter sorte.*” E o item 11 “*Jogar bem mesmo sem o nosso melhor jogador.*”. Os atletas podem ter identificado mais estas dimensões pelos seus itens e assim explicar esta correlação de *fit* como apenas determinadas dimensões.

Neste estudo, foram também testados diferentes modelos de mediação os resultados não deram suporte à hipótese que o efeito do *fit* analítico sobre o desempenho percebido é mediado pela complementaridade (Hipótese 6), ou pela semelhança percebida (Hipótese 7). Por outro lado, deram suporte parcial à Hipótese 5, em ambos os modelos de *fit*, verificando o papel mediador da dimensão de esforço da autoeficácia coletiva. O que demonstra que quando existe um efeito positivo do *fit*, independentemente do estilo da tomada de decisão, sobre o desempenho percebido, este é marginalmente mediado pela percepção de autoeficácia coletiva a do nível esforço. Seguindo a linha de pensamento anterior, os atletas sentiram mais identificação a nível da sua equipa nesta dimensão da eficácia coletiva. Percebendo o que eficácia coletiva representa e a sua importância para os atletas (Bandura, 1997; Fransen et al., 2014) e refletindo sobre o exemplo apresentado por Santi e colaboradores (2021), houve um nível mais elevado de identificação social nesta dimensão e assim traduzido para elevados de níveis de esforço para uma tarefa desportiva, assim influencia a percepção de desempenho da equipa. O estudo de Greenlees e colaboradores (1999) demonstrou sujeitos com uma eficácia coletiva

mais elevada terem um maior esforço, indo de encontro com o deduzido pelos tempos de performance, em alcançar o objetivo, em oposição a quem teve uma eficácia coletiva mais baixa. Como já verificado, o construto eficácia coletiva tem um papel importante no desempenho da equipa (Zumeta et al., 2016; Tasa et al., 2007; Li et al., 2015) e até mesmo um preditor positivo (Lent et al., 2006). Portanto a dimensão esforço terá um papel importante no aumento positivo da percepção de desempenho da equipa. Tendo em conta o que foi refletido anteriormente sobre os itens da dimensão, item 8 “*Demonstrar uma forte ética de trabalho.*”, o item 10 “*Jogar ao nível das suas capacidades.*”, o item 16 “*Demonstrar entusiasmo.*” e o item 17 “*Ultrapassar distrações.*”, puderam ter um papel importante levando os atletas a fazer uma associação mais positiva entre *fit* e percepção de desempenho da equipa.

Implicações Práticas

Conforme os resultados obtidos e as conclusões refletidas, podemos examinar que esta investigação demonstrou algumas implicações práticas. Um dos contributos do meu estudo foi trazer o *fit* para uma nova dimensão, o quanto as pessoas encaixam ou não a nível como percecionam a forma da tomada de decisão. Em conformidade, a adaptação de uma escala que estuda a eficácia coletiva (CEQS) no desporto, para português, ou mesmo o desenvolvimento de uma escala para o presente estudo, demonstrando assim um outro contributo. Revelou evidência sobre a importância deste *fit* entre atletas e equipa e mostrou a importância de trabalhar o mesmo a nível da tomada de decisão. Por último, também contribuiu através do estudo dos mecanismos que explicam a associação desse *fit* e o desempenho percebido, podendo estar presentes num contexto desportivo. Podemos concluir que a eficácia coletiva, a nível do esforço, demonstra ser um desses mecanismos, mas estudámos outros possíveis mecanismos, como a semelhança percebida e a percepção de complementaridade, apresentaram-se outras descobertas interessantes já acima retratadas.

Limitações do Estudo e Investigações Futuras

Por fim, devemos apontar algumas limitações a ter em consideração em estudos futuros. Apesar do estudo ter o número de participantes necessário para ser possível observar efeitos, possuímos a limitação de não haver mais atletas de cada modalidade,

não podendo realizar análises concretas às diferentes modalidades. No futuro seria interessante abordar este tema noutros estudos, tendo em consideração um maior número de amostra por modalidade, ou seja, ter uma amostra representativa de cada modalidade para ser possível uma comparação, assim utilizando uma amostra estratificada. Mas também poderia ser importante para uma investigação futura estudar apenas um desporto específico.

Uma limitação que poderia ter levado um enviesamento nas respostas dos atletas, neste estudo, foi a duração do questionário, pelo estudo conter diferentes constructos/variáveis para poder realizar as suas análises, tive de recorrer a quatro escalas, causando um preenchimento com duração de 10 a 15 minutos.

Esta investigação conta com uma maior percentagem de sexo masculino (70%) do que feminino (28.9%), e assim seria interessante para uma futura investigação ter em consideração uma similaridade entre os sexos dos atletas para analisar o seu possível papel na influência entre o *fit* e a perceção de rendimento e os seus possíveis mecanismos.

Referências

- Alves, J., Morais, C., Gomes, R., & Simões, C. (2021). Liderança no voleibol: Relação entre filosofia, prática e indicadores de liderança. *Coleção Pesquisa em Educação Física*, 20(1, sup.), 153-161.
- Appelt, K. C., Milch, K. F., Handgraaf, M. J., & Weber, E. U. (2011). The Decision Making Individual Differences Inventory and guidelines for the study of individual differences in judgment and decision-making research. *Judgment and Decision making*, 6(3), 252-262.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Berg, S., Neubauer, C., Lakhmani, S., Krausman, A., Fitzhugh, S., Forster, D. (2023). Psychometric Properties of Team Resilience and Team Complementarity as Human-Autonomy Team Cohesion Factors. In: Tareq Ahram and Waldemar Karwowski (eds) *Human Factors in Robots, Drones and Unmanned Systems*. AHFE (2023) International Conference. AHFE Open Access, vol 93. AHFE International, USA. <http://doi.org/10.54941/ahfe1003762>
- Bruce, L., Farrow, D., Raynor, A., & Mann, D. (2012). But I can't pass that far! The influence of motor skill on decision making. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(2), 152-161.
- Byrne, B. M. (2001). Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument. *International Journal of Testing*, 1(1), 55–86. https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0101_4
- Caetano, A., Neves, J. G., & Ferreira, J. M. (2020). psicossociologia das Organizações-Fundamentos e Aplicações. Lisboa: *Edições Sílabo*, Lda.
- Carvalho, J. M. A. D. (2021). *Inteligência emocional, tomada de decisão, e performance em Jogadores de uma equipa de poker* (Doctoral dissertation).
- Chan, D. (1996). Cognitive misfit of problem-solving style at work: A facet of person-organization fit. *Organizational behavior and human decision processes*, 68(3), 194-207.

- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current directions in psychological science*, 1(3), 98-101.
- de Vries, M., Fagerlin, A., Witteman, H. O., & Scherer, L. D. (2013). Combining deliberation and intuition in patient decision support. *Patient education and counseling*, 91(2), 154-160.
- Eesha J. Shah, Katrien Fransen, Matthew J. Slater & Jamie B. Barker (2023) The impact of intra-team communication and support relationships on team identification and collective efficacy in elite team sport: a social network analysis, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 21:4, 638-659.
- Evans, J. (2009). How many dual-process theories do we need? One, two, or many? In *In two minds: Dual processes and beyond* (pp. 33–54). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199230167.003.0002>
- Evans, J. (2011). Dual-process theories of reasoning: Contemporary issues and developmental applications. *Developmental Review*, 31(2), 86–102. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2011.07.007>
- Faria, J. E., & Gomes, A. R. (2018). Fatores psicológicos envolvidos em situações de stress desportivo: estudo com jovens atletas.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Fransen, K., Kleinert, J., Dithurbide, L., Vanbeselaere, N., & Boen, F. (2014). Collective efficacy or team outcome confidence? Development and validation of the Observational Collective Efficacy Scale for Sports (OCESS). *International Journal of Sport Psychology*, 45(2), 121-137.
- Garcia, B. J. (2023). Coesão grupal enquanto moderadora da relação entre a ansiedade e a perceção de rendimento desportivo (Doctoral dissertation).
- Gerrard, B. (2017). The role of analytics in assessing playing talent. In *Routledge handbook of talent identification and development in sport* (pp. 422-431). Routledge.

- Gomes, A. R. (2016). Questionário de Percepção de Rendimento Desportivo (QPRD). Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do IvInno
- Greenlees, I. A., Graydon, J. K., & Maynard, I. W. (1999). The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task. *Journal of sports sciences*, 17(2), 151-158.
- Hambleton, R. K., & Li, S. (2005). Translation and Adaptation Issues and Methods for Educational and Psychological Tests. In C. L. Frisby & C. R. Reynolds (Eds.), *Comprehensive handbook of multicultural school psychology* (pp. 881–903). John Wiley & Sons, Inc.
- Hare, A. P. (1992). Groups, teams, and social interaction: Theories and applications. Praeger Publishers.
- ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition) (2018). *International Journal of Testing*, 18(2), 101-134, doi:10.1080/15305058.2017.1398166
- Kalén, A., Bisagno, E., Musculus, L., Raab, M., Pérez-Ferreirós, A., Williams, A. M., ... & Ivarsson, A. (2021). The role of domain-specific and domain-general cognitive functions and skills in sports performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 147(12), 1290
- Kaufmann, L., Meschnig, G., & Reimann, F. (2014). Rational and intuitive decision-making in sourcing teams: Effects on decision outcomes. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 20(2), 104-112.
- Kellmann, M., Bertollo, M., Bosquet, L., Brink, M., Coutts, A. J., Duffield, R., ... & Beckmann, J. (2018). Recovery and performance in sport: consensus statement. *International journal of sports physiology and performance*, 13(2), 240-245.
- Krishnan, H. A., Miller, A., & Judge, W. Q. (1997). Diversification and top management team complementarity: Is performance improved by merging similar or dissimilar teams?. *Strategic management journal*, 18(5), 361-374.
- Larson, C. E., & LaFasto, F. M. J. (1989). *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Sage Publications, Inc.

- Lent, R. W., Schmidt, J., & Schmidt, L. (2006). Collective efficacy beliefs in student work teams: Relation to self-efficacy, cohesion, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 73-84.
- Li, X., Zhou, M., Zhao, N., Zhang, S., & Zhang, J. (2015). Collective-efficacy as a mediator of the relationship of leaders' personality traits and team performance: A cross-level analysis. *International Journal of Psychology*, 50(3), 223-231.
- Loureiro, F., Garcia-Marques, T., & Wegener, D. T. (2024). More than meets the gut: a prototype analysis of the lay conceptions of intuition and analysis. *Cognition and Emotion*, 1-17.
- Luoma, J., & Marcela, F. (2021). A dual-processing view of three cognitive strategies in strategic decision making: Intuition, analytic reasoning, and reframing. *Long Range Planning*, 54(3), 102065.
- Macquet, A. C., & Kragba, K. (2015). What makes basketball players continue with the planned play or change it? A case study of the relationships between sense-making and decision-making. *Cognition, Technology & Work*, 17, 345-353.
- Mahmud, H., Islam, A. N., Ahmed, S. I., & Smolander, K. (2022). What influences algorithmic decision-making? A systematic literature review on algorithm aversion. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121390.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7a edição*. 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. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Martínez, J. R., Guillén García, F., & Feltz, D. (2011). Psychometric properties of the Spanish version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Psicothema*.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 268-277.

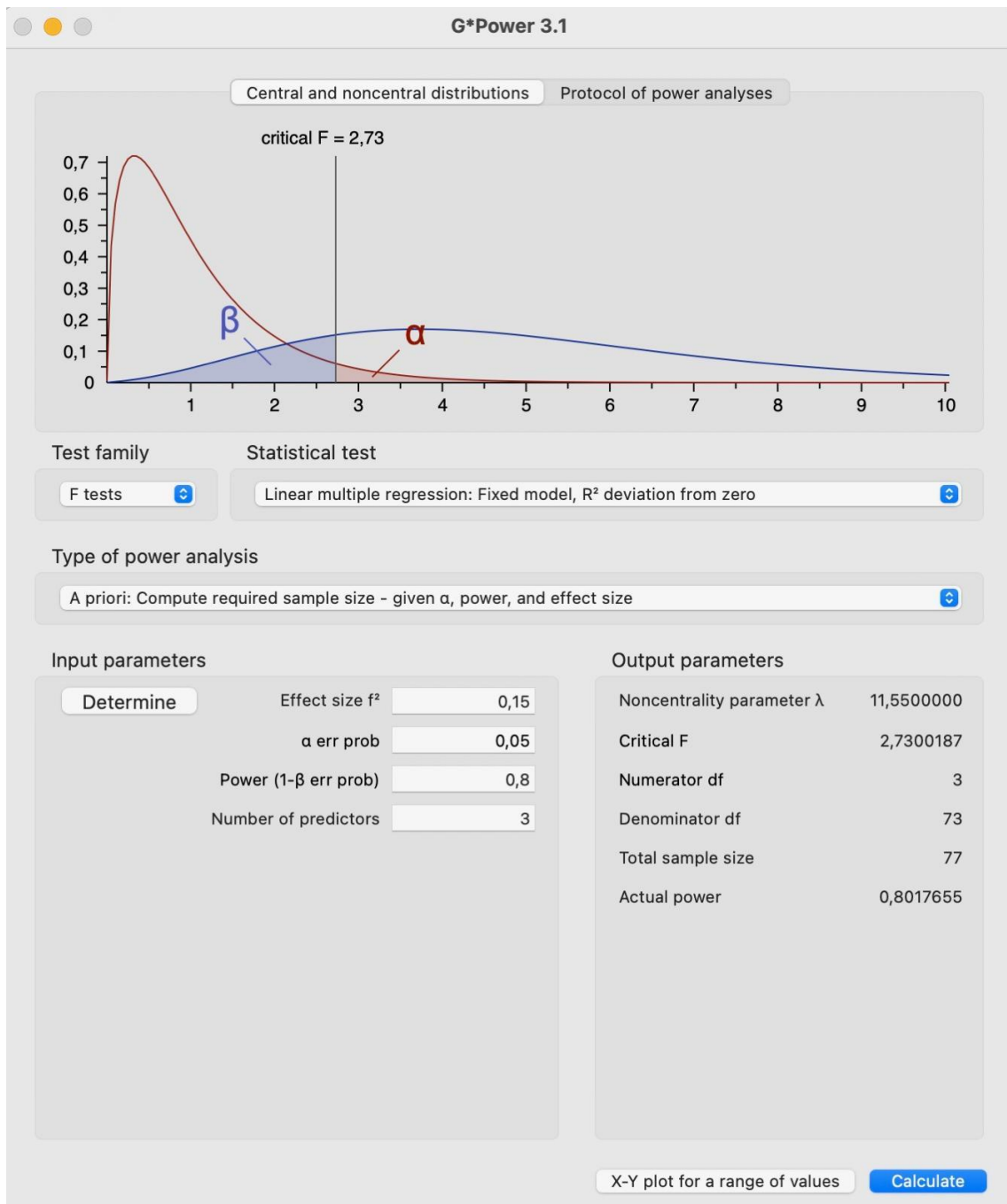
- Neubauer, C., Forster, D. E., Blackman, J., Lakhmani, S., Fitzhugh, S. M., Krausman, A., ... & Rovira, E. (2021, September). Developing a new human-autonomy team cohesion Scale. *In Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 65, No. 1, pp. 801-806). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Organ, D., & O'Flaherty, B. (2016). Intuitive decision-making and deep level diversity in entrepreneurial ICT teams. *Journal of Decision systems*, 25(sup1), 421-435.
- Pacini, R., & Epstein, S. (1999). The Relation of Rational and Experiential Information Processing Styles to Personality , Basic Beliefs , and the Ratio-Bias Phenomenon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(6), 972–987.
- Phillips, W. J., Fletcher, J. M., Marks, A. D., & Hine, D. W. (2016). Thinking styles and decision making: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(3), 260.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 341–354.
- Pimentel, D. (2016). *A Family Matter? Business profile, decision and entrepreneurship in family business: The case of the Azores*. Universidade dos Açores. Faculdade de Economia e Gestão.
- Raab, M., & Laborde, S. (2011). When to blink and when to think: preference for intuitive decisions results in faster and better tactical choices. *Research quarterly for exercise and sport*, 82(1), 89-98.
- Ramos, A., Coutinho, P., Ribeiro, J., Fernandes, O., Davids, K., & Mesquita, I. (2022). How can team ynsynchronization tendencies be developed combining Constraint-led and Step-game approaches? An action-research study implemented over a competitive volleyball season. *European Journal of Sport Science*, 22(2), 160-170.
- Ramos, M. T. P. D. A. D. M. (2022). *O papel mediador da orientação motivacional de jovens atletas na relação entre o envolvimento parental percebido e rendimento desportivo* (Doctoral dissertation).

- Roca, A., Ford, P. R., McRobert, A. P., & Mark Williams, A. (2011). Identifying the processes underpinning anticipation and decision-making in a dynamic time-constrained task. *Cognitive processing*, 12, 301-310.
- Santi, G., Bruton, A., Wadey, R., Pietrantonio, L., & Mellalieu, S. (2021). Psychometric properties of an Italian version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(3), 395-412.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Shah, E. J., Fransen, K., Slater, M. J., & Barker, J. B. (2023). The impact of intra-team communication and support relationships on team identification and collective efficacy in elite team sport: a social network analysis. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 21(4), 638-659.
- Short, S. E., Sullivan, P., & Feltz, D. L. (2005). Development and Preliminary Validation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9(3), 181–202.
https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0903_3
- Silva, A. F., Conte, D., & Clemente, F. M. (2020). Decision-making in youth team-sports players: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 17(11), 3803.
- Silva, A. F., Ramirez-Campillo, R., Sarmiento, H., Afonso, J., & Clemente, F. M. (2021). Effects of training programs on decision-making in youth team sports players: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 663867.
- Sousa, J. M. J. D. (2010). *A Tomada de Decisão em Jovens Futebolistas: O momento de transição defesa-ataque* (Master's thesis).
- Strang, M., Miller, M., Hill, R., & Elshaw, J. (2023). Group decision performance: The predictive role of decision-making styles and cognition. *Personality and Individual Differences*, 206, 112114.

- Tasa, K., Taggar, S., & Seijts, G. H. (2007). The development of collective efficacy in teams: a multilevel and longitudinal perspective. *Journal of applied psychology*, 92(1), 17.
- Tavares, F. (1999). A investigação da componente táctica nos jogos desportivos: conceitos e ilustrações. TAVARES, F. *Estudos dos jogos desportivos: concepções, metodologias e instrumentos*. Porto: Multitema, 7-13.
- Teixeira, N. C. G. (2019). *Intuição e racionalidade no futebol: os estilos intuitivos e racionais de jogadores de futebol consoante o género e as posições ocupadas em campo* (Master's thesis, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Portugal)).
- Thanos, I. C. (2023). The complementary effects of rationality and intuition on strategic decision quality. *European Management Journal*, 41(3), 366-374.
- Turner, J. C. (1982). Towards a redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15–40). Cambridge University Press.
- Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134(4), 504–535. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.504>
- Walliser, B. (2015). Congruence effects in sports marketing: Determinants, measures, and outcomes of fit or misfit. In *Routledge handbook of sports marketing* (pp. 15-26). Routledge.
- Zumeta, L. N., Oriol, X., Telletxea, S., Amutio, A., & Basabe, N. (2016). Collective efficacy in sports and physical activities: Perceived emotional synchrony and shared flow. *Frontiers in psychology*, 6, 1960.

Anexos

Anexo A- G*power



Anexo B- Tabelas da análise sociodemográficas.

SEXO

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Masculino	63	70.0 %	70.0 %
Feminino	26	28.9 %	98.9 %
Outro	1	1.1 %	100.0 %
Total	90	100.0%	

Idade

	N	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Idade	90	28.4	6.63	18	48

Indique o seu nível de habilitações académicas.

	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulativa
Até ao 12º ano (Ensino Secundário)	10	11.1 %	11.1 %
Curso Técnico Superior Profissional (CTESO)	4	4.4 %	15.6 %
Licenciatura	35	38.9 %	54.4 %
Mestrado	40	44.4 %	98.9 %
Doutoramento	1	1.1 %	100.0 %
Total	90	100.0 %	

Qual modalidade desportiva pratica?

	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulativa
Futebol	34	37.8 %	37.8 %
Basquetebol	14	15.6 %	53.3 %
Futsal	16	17.8 %	71.1 %
Andebol	2	2.2 %	73.3 %
Padel	8	8.9 %	82.2 %
Ténis	3	3.3 %	85.6 %
Voleibol	13	14.4 %	100.0 %
Total	90	100.0 %	

Há quanto tempo pratica esta modalidade?

N	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
90	11.3	8.15	0.500	34.0

Há quanto tempo pratica esta modalidade com a sua atual equipa?

N	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
89	4.25	4.45	0.00	22.0

Qual(is) o(s) nível(eis) em que atualmente compete?

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Distrital/regional	39	100.0 %	100.0 %
Nacional	14	100.0 %	100.0 %
Internacional	1	100.0 %	100.0 %
Hobbie/lazer	52	100.0 %	100.0 %

Anexo C- Questionário da recolha de dados

consentimento informado

Desde já, obrigado pela sua participação!

No âmbito do meu mestrado em Psicologia Social e das Organizações, estou a realizar um estudo com atletas de desportos de equipa. Este estudo tem como principal objetivo investigar características individuais dos atletas e das equipas em diferentes desportos.

Desta forma, para poder participar, é necessário que seja um atleta de desporto de equipa (coletivo), com idade superior a 18 anos.

O questionário terá a duração de aproximadamente 10 minutos.

Pedimos que responda às questões seguintes de forma espontânea e sincera, não existindo respostas certas ou erradas.

Os seus dados serão tratados com confidencialidade e anonimato.

Obrigado pela sua participação!

Para esclarecer qualquer dúvida que tenha, pode enviar um email para 26511@alunos.ispa.pt.

Fatores sociodemográfico

Indique o género com o qual se identifica:

- Masculino
- Feminino
- Outro

Prefiro não dizer

Indique a sua idade:

Indique o seu nível de habilitações académicas:

- Até o 9º ano (Ensino Básico)
- Até ao 12º ano (Ensino Secundário)
- Curso Técnico Superior Profissional (CTESO)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Qual a modalidade desportiva que pratica?

Há quanto tempo pratica esta modalidade?

Há quanto tempo pratica esta modalidade com a sua atual equipa?

Qual(is) o(s) nível(eis) em que atualmente compete?

Distrital/regional

- Nacional
- Internacional
- Hobbie / lazer

REI

Página 1/5

Apresentamos-lhe de seguida um conjunto de afirmações que **podem ou não refletir a forma como você toma normalmente decisões durante um jogo.**

Para cada uma delas, indique o quanto considera que a afirmação é uma característica sua, numa escala entre 1 (nada como eu) e 7 (exatamente como eu).

	1 - Nada como eu	2	3	4	5	6	7 - Exatamente como eu
Tomo decisões de forma intuitiva durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de confiar nas minhas intuições durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha intuição pode ser uma forma útil de tomar decisões durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É uma mais-valia usar a minha intuição durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Acho que em certos momentos do jogo é necessário confiar na minha intuição.

1 -
Nada
como
eu

2

3

4

5

6

7 -
Exatamente
como eu

Sou muito analítico nas minhas decisões durante o jogo.

Gosto de pensar muito durante o jogo.

Gosto de usar o meu raciocínio para resolver situações difíceis durante o jogo.

Sou um jogador que analisa todos os aspectos antes de decidir.

Durante o jogo, prefiro tomar decisões complexas do que decisões simples.

Abaixo, apresentamos um novo conjunto de afirmações que **podem ou não refletir a forma como você normalmente percebe as suas decisões durante um jogo.**

Para cada uma delas, indique o quanto considera que a afirmação é uma

característica sua, na mesma escala entre 1 (nada como eu) e 7 (exatamente como eu).

	1 - Nada como eu	2	3	4	5	6	7 - Exatamente como eu
A minha experiência diz-me que durante o jogo é melhor tomar decisões que sinto que são as acertadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorizo a minha intuição quando tomo decisões durante um jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os jogos correm-me melhor quando me deixo guiar por sentimentos intuitivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguir a minha intuição geralmente conduz-me a boas decisões no jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas decisões intuitivas durante um jogo costumam ser boas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nada como eu	2	3	4	5	6	7 - Exatamente como eu
Durante o jogo, considero útil analisar todos os aspetos necessários antes de tomar decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resulta melhor para mim tomar decisões de forma analítica durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha experiência diz-me que durante o jogo é melhor analisar cuidadosamente uma decisão antes de agir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas decisões durante o jogo são melhores quando analiso todos os aspetos possíveis antes de agir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A maneira mais eficaz para mim de abordar uma jogada é olhando para ela de uma forma analítica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CEQS

Usando uma escala entre 0 (Nenhuma confiança) e 6 (Completa confiança), indique, **relativamente aos próximos jogos ou competições**, o grau de **confiança que tem de que a sua equipa terá a capacidade de:**

	0 - Nenhuma confiança	1	2	3	4	5	6 - Completa confiança
Resolver conflitos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manter-se em jogo, mesmo quando a equipa não está a ter sorte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preparar-se fisicamente para esse jogo/competição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estar preparada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jogar melhor do que a equipa adversária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jogar bem sob pressão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manter uma comunicação eficaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	0 - Nenhuma confiança	1	2	3	4	5	6 - Completa confiança
Persistir perante aos obstáculos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jogar ao nível das suas capacidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Manter uma atitude positiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jogar bem mesmo sem o nosso melhor jogador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um melhor desempenho do que a equipa adversária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demonstrar mais capacidade do que a outra equipa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demonstrar uma forte ética de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	0 - Nenhuma confiança	1	2	3	4	5	6 - Completa confiança
Demonstrar entusiasmo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ultrapassar distrações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manter-se unida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planear uma estratégia bem-sucedida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preparar-se mentalmente para esse jogo/competição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jogar com mais habilidade do que a equipa adversária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Apresentamos-lhe de seguida um conjunto de afirmações que **podem ou não refletir a forma como a sua equipa normalmente toma decisões durante um jogo.**

Para cada uma delas, indique o quanto considera que a afirmação é uma **característica da sua equipa/dos seus colegas de equipa**, numa escala entre 1 (nada como a minha equipa) e 7 (exatamente como a minha equipa).

	1 - Nada como a minha equipa	2	3	4	5	6	7- Exatamente como a minha equipa
A minha equipa toma decisões de forma intuitiva durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha equipa gosta de confiar na intuição durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha equipa acredita que a intuição pode ser uma forma útil de se tomar decisões durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha equipa acredita que é uma mais-valia usar a intuição durante o jogo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A minha equipa acredita que em certos momentos do jogo é necessário confiar na intuição.

1 -
Nada
como
a
minha
equipa

2

3

4

5

6

7-
Exatamente
como a
minha
equipa

A minha equipa é muito analítica nas decisões durante o jogo.

A minha equipa gosta de pensar muito durante o jogo.

A minha equipa gosta de usar o raciocínio lógico para resolver situações difíceis durante o jogo.

A minha equipa analisa todos os aspetos antes de decidir.

A minha equipa prefere tomar decisões complexas do que decisões simples durante o jogo.

Complementaridade

Indique o quanto concorda com cada uma das afirmações abaixo, relativamente à sua equipa.

	1 - Discordo fortemente	2	3	4	5	6	7 - Concordo fortemente
Os meus colegas de equipa confiam em mim porque tenho qualidades que eles não têm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu e os meus colegas de equipa compensamos as fraquezas uns dos outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os membros da minha equipa são individualmente importantes porque oferecem qualidades que funcionam bem em conjunto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que sou importante para esta equipa porque tenho qualidades diferentes das dos meus colegas de equipa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As qualidades de cada um dos meus colegas de equipa complementam-me em coisas em que não sou bom.

1- Discordo fortemente 2 3 4 5 6 7- concordo fortemente

Tenho características semelhantes às dos meus colegas de equipa.

Tenho muitas qualidades em comum com os meus colegas de equipa.

A filosofia desta equipa reflete aquilo que valorizo numa equipa.

As minhas características adequam-se bem à "imagem" desta equipa.

As minhas qualidades são idênticas às dos meus colegas de equipa.

QPRD

Por fim, nesta última página, indique o quanto concorda com cada uma das afirmações abaixo relativas ao seu rendimento e ao rendimento da sua equipa até ao momento atual na presente época desportiva.

Até ao momento, **nas provas/jogos que eu realizei na presente época...**

	1 - Discordo Totalmente	2 - Discordo um pouco	3 - Não concordo nem discordo	4 - Concordo um pouco	5 - Concordo Totalmente
1. Tive o rendimento desportivo que pretendia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Atingi os meus objetivos desportivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Alcancei o sucesso desportivo que desejava.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Melhorei as minhas capacidades ao nível que pretendia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Senti-me satisfeito(a) como atleta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Até ao momento, **nas provas/jogos que realizámos na presente época, a minha equipa...**

2 - 3 - Não 4 -

	1 - Discordo totalmente	Discordo um pouco	concordo nem discordo	Concordo um pouco	5 - Concor Totalmer
6. Teve o rendimento desportivo que pretendíamos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Atingiu os objetivos desportivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Alcançou o sucesso desportivo que desejávamos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Demonstrou um nível elevado de competência/capacidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Fez-nos sentir satisfeitos(as) por fazer parte deste grupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique a percentagem aproximada de vitórias que a sua equipa obteve até ao momento na presente época:

Powered by Qualtrics

Anexo D: qualidade psicométricas

Tabela 6

Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo QPRD à amostra

	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
					Lower	Upper
Modelo original	2.25	.899	.866	.118	.083	.153
Modelo com resíduos relacionados	1.95	.926	.899	.103	.065	.140

Nota. Os resíduos relacionados dos itens 2 e 3.

Tabela 7*Valores de alfa de Cronbach da escala.*

Dimensões	Alfa de Cronbach	Nº itens
Individual	.85	5
Equipa	.81	5

Peso fatoriais QPRD

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
Factor 1	QPRD_1_RI	0.534	0.0866	6.16	<.001
	QPRD_2_RI	0.841	0.0815	10.32	<.001
	QPRD_3_RI	0.847	0.0917	9.24	<.001
	QPRD_4_RI	0.471	0.0858	5.49	<.001
	QPRD_5_RI	0.726	0.0942	7.71	<.001
Factor 2	QPRD_6_RC	0.694	0.0765	9.07	<.001
	QPRD_7_RC	0.749	0.0787	9.51	<.001
	QPRD_8_RC	0.688	0.0868	7.92	<.001
	QPRD_9_RC	0.501	0.0866	5.79	<.001
	QPRD_10_RC	0.279	0.0779	3.59	<.001

Peso fatoriais com modelo melhorado QPRD

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
Factor 1	QPRD_1_RI	0.561	0.0880	6.37	<.001

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
	QPRD_2_RI	0.743	0.0903	8.23	<.001
	QPRD_3_RI	0.721	0.1033	6.98	<.001
	QPRD_4_RI	0.539	0.0846	6.38	<.001
	QPRD_5_RI	0.792	0.0938	8.44	<.001
Factor 2	QPRD_6_RC	0.691	0.0767	9.00	<.001
	QPRD_7_RC	0.751	0.0786	9.55	<.001
	QPRD_8_RC	0.683	0.0871	7.84	<.001
	QPRD_9_RC	0.506	0.0865	5.85	<.001
	QPRD_10_RC	0.287	0.0779	3.68	<.001

Tabela 8

Índices de qualidade dos ajustamentos do modelo CEQS à amostra.

	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
					Lower	Upper
Modelo original	1.51	.899	.880	.0752	.055	.094
Modelo original com resíduos relacionados	1.43	.915	.899	.0693	.048	.089

Nota. Os resíduos relacionados dos itens 1 e 5.

Tabela 9

Valores de alfa de Cronbach da escala.

Dimensões	Alfa de Cronbach	Nº itens
Habilidade	.86	4
Esforço	.67	4

Preparação	.81	4
Persistência	.74	4
<i>União</i>	.76	4
CEQS (total)	.92	20

Peso fatoriais CEQS

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
Ability	CEQS_1A	0.810	0.1010	8.02	< .001
	CEQS_5A	0.739	0.0995	7.42	< .001
	CEQS_14A	0.764	0.0912	8.37	< .001
	CEQS_15A	0.833	0.0879	9.47	< .001
Unity	CEQS_2U	0.621	0.1198	5.18	< .001
	CEQS_6U	0.725	0.0964	7.52	< .001
	CEQS_13U	0.832	0.1032	8.06	< .001
	CEQS_20U	0.666	0.1099	6.06	< .001
Preparation	CEQS_3P	0.650	0.1152	5.64	< .001
	CEQS_7P	0.833	0.1087	7.67	< .001
	CEQS_9P	0.864	0.1255	6.88	< .001
	CEQS_11P	0.720	0.1249	5.76	< .001
Persistency	CEQS_4PRE	0.796	0.0864	9.22	< .001
	CEQS_12PRE	0.858	0.1073	8.00	< .001
	CEQS_18PRE	0.838	0.1085	7.72	< .001

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
	CEQS_19PRE	0.617	0.1096	5.63	<.001
Effort	CEQS_8E	0.682	0.1046	6.52	<.001
	CEQS_10E	0.557	0.0937	5.94	<.001
	CEQS_16E	0.566	0.1119	5.06	<.001
	CEQS_17E	0.614	0.1200	5.12	<.001

Peso fatoriais com modelo melhorado CEQS

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
Ability	CEQS_1A	0.865	0.0990	8.73	<.001
	CEQS_5A	0.802	0.0976	8.22	<.001
	CEQS_14A	0.759	0.0890	8.53	<.001
	CEQS_15A	0.807	0.0872	9.25	<.001
Unity	CEQS_2U	0.620	0.1199	5.17	<.001
	CEQS_6U	0.725	0.0965	7.51	<.001
	CEQS_13U	0.833	0.1032	8.07	<.001
	CEQS_20U	0.665	0.1100	6.05	<.001
Preparation	CEQS_3P	0.653	0.1152	5.67	<.001
	CEQS_7P	0.843	0.1081	7.79	<.001
	CEQS_9P	0.865	0.1256	6.89	<.001

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
	CEQS_11P	0.706	0.1258	5.61	<.001
Persistency	CEQS_4PRE	0.804	0.0859	9.36	<.001
	CEQS_12PRE	0.851	0.1078	7.89	<.001
	CEQS_18PRE	0.833	0.1087	7.66	<.001
	CEQS_19PRE	0.619	0.1093	5.66	<.001
Effort	CEQS_8E	0.680	0.1047	6.49	<.001
	CEQS_10E	0.559	0.0936	5.97	<.001
	CEQS_16E	0.568	0.1117	5.08	<.001
	CEQS_17E	0.614	0.1197	5.13	<.001

Outputs AFE da Questionário de Percepção de Complementaridade e Semelhança

Factor Loadings

	Factor		Uniqueness
	1	2	
Perceiv_simil_2	1.011		0.151
Perceiv_simil_5	0.877		0.370
Perceiv_simil_3	0.808		0.311
Perceiv_simil_4	0.540		0.457
Perceiv_simil_1	0.399		0.718
Perceiv_compl_1		0.868	0.283

Factor Loadings

	Factor		Uniqueness
	1	2	
Perceiv_compl_4		0.633	0.374
Perceiv_compl_3		0.605	0.602
Perceiv_compl_5		0.588	0.707
Perceiv_compl_2		0.473	0.806

Note. 'Maximum likelihood' extraction method was used in combination with a 'promax' rotation

Eigenvalues

Factor	Eigenvalue
1	3.93142
2	1.01657
3	0.17384
4	0.14311
5	-0.00758
6	-0.06147
7	-0.10840
8	-0.23973
9	-0.42870
10	-0.55819

Scree Plot

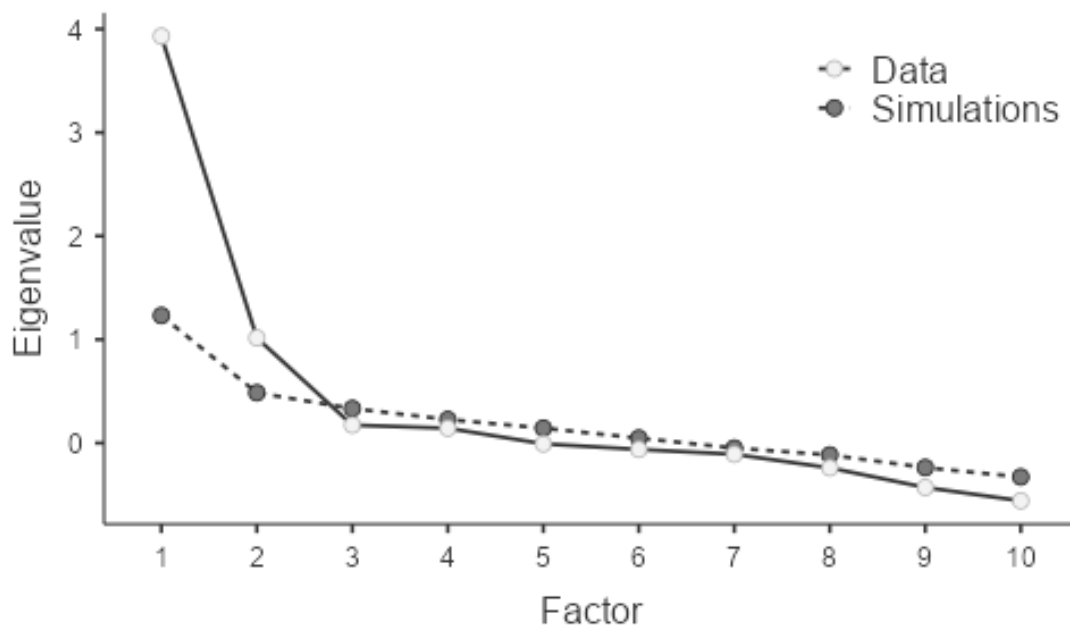


Tabela 10

Valores de alfa de Cronbach das dimensões escala.

DIMENSÕES	ALFA DE CRONBACH	Nº ITENS
Percepção de complementaridade	.77	5
Semelhança percebida	.86	5

Outputs AFE da escala Inventário de Tomada-de-Decisão no desporto (individual e equipa)

Individual

Factor Loadings

	Factor		Uniqueness
	1	2	
TDIndiv_7_R	0.860		0.259
TDIndiv_8_R	0.818		0.328
TDIndiv_9_R	0.801		0.339
TDIndiv_6_R	0.786		0.379
TDIndiv_10_R	0.527		0.722
TDIndiv_4_I		0.857	0.262
TDIndiv_3_I		0.761	0.420
TDIndiv_1_I_		0.760	0.422
TDIndiv_2_I_		0.716	0.459
TDIndiv_5_I		0.627	0.584

Note. 'Maximum likelihood' extraction method was used in combination with a 'varimax' rotation

Eigenvalues

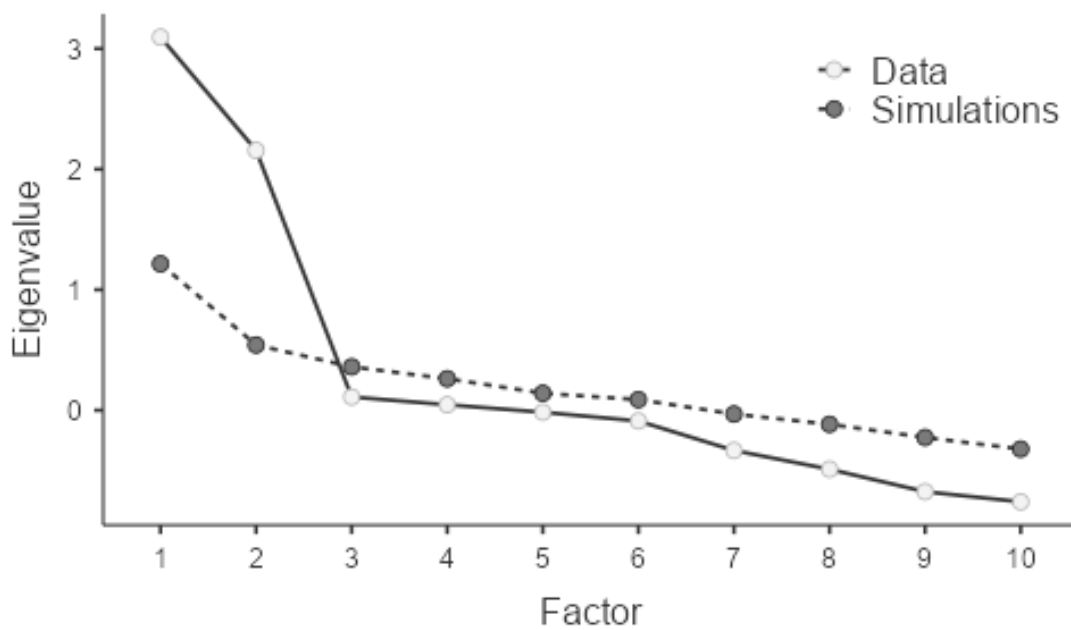
Initial Eigenvalues

Factor	Eigenvalue
1	3.0958

Initial Eigenvalues

Factor	Eigenvalue
2	2.1565
3	0.1101
4	0.0457
5	-0.0166
6	-0.0892
7	-0.3337
8	-0.4895
9	-0.6760
10	-0.7600

Scree Plot



Equipa

Factor Loadings

	Factor		Uniqueness
	1	2	
TDEquipa_7_R	0.934		0.127
TDEquipa_8_R	0.883		0.219
TDEquipa_10_R	0.872		0.232
TDEquipa_6_R	0.853		0.269
TDEquipa_9_R	0.773		0.396
TDEquipa_3_I		0.906	0.178
TDEquipa_4_I		0.834	0.297
TDEquipa_2_I		0.778	0.389
TDEquipa_5_I		0.770	0.379
TDEquipa_1_I		0.759	0.419

Note. 'Maximum likelihood' extraction method was used in combination with a 'varimax' rotation

Eigenvalues

Factor	Eigenvalue
1	3.91551
2	2.52138
3	0.03557
4	0.02152
5	-0.00835

Factor	Eigenvalue
6	-0.03888
7	-0.51533
8	-0.63809
9	-0.67449
10	-0.79308

Scree Plot

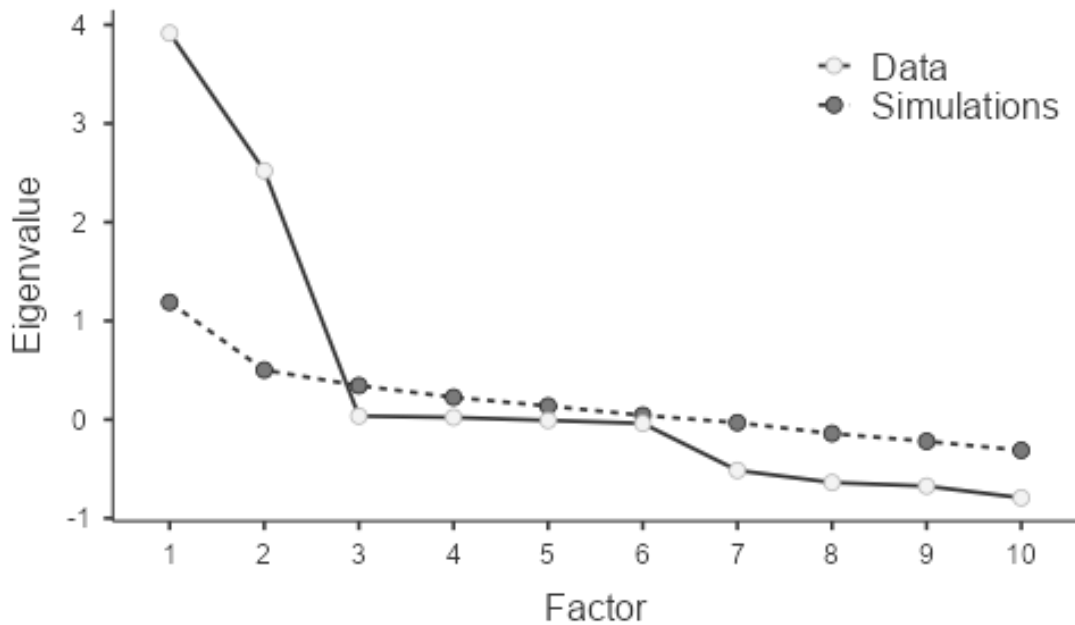


Tabela 11

Valores de alfa de Cronbach para as dimensões da escala.

Dimensões	Alfa de Cronbach	Nº itens
Intuição individual	.86	5
Análise individual	.87	5
Intuição equipa	.91	5
Análise equipa	.94	5

Anexo E - Tabela 12: *Estatística descritiva das variáveis.*

	Média	Mediana	Desvio padrão	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
TDIndiv_I	5.55	5.60	0.78	-0.66	0.89	3.00	7.00
TDIndiv_R	4.47	4.40	1.22	-0.12	-0.61	1.80	7.00
TDEquipa_I	5.09	5.10	0.94	-0.33	-0.33	2.40	6.80
TDEquipa_R	4.08	4.20	1.27	0.09	-0.54	1.00	7.00
Perceiv_simil	4.44	4.50	1.15	-0.13	-0.08	1.33	7.00
Perceiv_compl	5.67	5.67	0.92	-0.32	-0.71	3.33	7.00
CEQS_A	4.25	4.25	0.85	-0.48	0.51	1.75	6.00
CEQS_E	4.64	4.75	0.74	-0.52	-0.06	2.50	6.00
CEQS_PRE	4.28	4.50	0.89	-0.46	-0.34	2.00	5.75
CEQS_P	4.51	4.50	0.87	-0.28	-0.51	2.50	6.00
CEQS_U	4.71	5.00	0.82	-0.71	0.07	2.50	6.00
CEQS	4.48	4.50	0.69	-0.24	-0.52	2.80	5.85
QPRD_RI	3.58	3.60	0.74	-0.64	0.42	1.20	5.00
QPRD_RC	3.76	3.80	0.64	-0.16	-0.60	2.40	5.00

TDIndiv_I- Individual intuitivo, TDIndiv_R- Individual racional, TDEquipa_I- Equipa intuitivo, TDEquipa_R- Equipa racional, Perceiv_simil- Semelhança percebida, Perceiv_compl- Percepção de complementaridade, CEQS_A- Abilidade, CEQS_E – Esforço, CEQS_PRE – Preparação, CEQS_P -Persistencia, CEQS_U – Uniao, CEQS- Collective Efficacy Questionnaire for Sports, QPRD_RI- rendimento individual, QPRD_RC- rendimento coletivo.

Anexo F: Tabelas de mediação fit intuitivo.

Indirect and Total Effects

Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	Fit Intuição \Rightarrow Semelhanca \Rightarrow QPRD_coletivo	-0.0361	0.0274	-0.08979	0.0175	-0.0514	-1.320	0.187
	Fit Intuição \Rightarrow CEQS_Esforço \Rightarrow QPRD_coletivo	0.0474	0.0258	-0.00325	0.0980	0.0674	1.834	0.067
	Fit Intuição \Rightarrow CEQS_Preparação \Rightarrow QPRD_coletivo	0.0324	0.0215	-0.00960	0.0745	0.0462	1.512	0.130
	Fit Intuição \Rightarrow Complementariedade \Rightarrow QPRD_coletivo	0.0126	0.0175	-0.02182	0.0469	0.0179	0.716	0.474
Component	Fit Intuição \Rightarrow Semelhanca	0.4611	0.1273	0.21158	0.7106	0.3567	3.622	<.001
	Semelhanca \Rightarrow QPRD_coletivo	-0.0784	0.0553	-0.18675	0.0300	-0.1442	-1.417	0.156
	Fit Intuição \Rightarrow CEQS_Esforço	0.2165	0.0851	0.04964	0.3833	0.2589	2.543	0.011
	CEQS_Esforço \Rightarrow QPRD_coletivo	0.2189	0.0827	0.05684	0.3809	0.2605	2.647	0.008
	Fit Intuição \Rightarrow CEQS_Preparação	0.2083	0.1032	0.00601	0.4106	0.2081	2.018	0.044
	CEQS_Preparação \Rightarrow QPRD_coletivo	0.1557	0.0682	0.02208	0.2894	0.2219	2.284	0.022
	Fit Intuição \Rightarrow Complementariedade	0.2510	0.1056	0.04396	0.4581	0.2430	2.376	0.017
	Complementariedade \Rightarrow QPRD_coletivo	0.0500	0.0666	-0.08057	0.1806	0.0735	0.751	0.453
	Direct	Fit Intuição \Rightarrow QPRD_coletivo	0.1062	0.0769	-0.04447	0.2569	0.1512	1.382
Total	Fit Intuição \Rightarrow QPRD_coletivo	0.1625	0.0746	0.01630	0.3086	0.2250	2.179	0.029

Note. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)

Note. Betas are completely standardized effect sizes

Anexo G: tabelas de mediação fit analítico

Indirect and Total Effects

Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	Fit Análise \Rightarrow Semelhanca \Rightarrow QPRD_coletivo	-0.03446	0.0267	-0.08673	0.0178	-0.04749	-1.292	0.196
	Fit Análise \Rightarrow CEQS_Esforço \Rightarrow QPRD_coletivo	0.05765	0.0329	-0.00689	0.1222	0.07946	1.751	0.080
	Fit Análise \Rightarrow Complementariedade \Rightarrow QPRD_coletivo	0.00711	0.0143	-0.02085	0.0351	0.00980	0.498	0.618
Component	Fit Análise \Rightarrow Semelhanca	0.44745	0.1274	0.19781	0.6971	0.34726	3.513	<.001
	Semelhanca \Rightarrow QPRD_coletivo	-0.07701	0.0554	-0.18564	0.0316	-0.13677	-1.389	0.165
	Fit Análise \Rightarrow CEQS_Esforço	0.16545	0.0861	-0.00331	0.3342	0.19851	1.921	0.055
	CEQS_Esforço \Rightarrow QPRD_coletivo	0.34846	0.0820	0.18777	0.5091	0.40029	4.250	<.001
	Fit Análise \Rightarrow Complementariedade	0.20779	0.1063	-6.12e-4	0.4162	0.20176	1.954	0.051
	Complementariedade \Rightarrow QPRD_coletivo	0.03422	0.0664	-0.09591	0.1643	0.04857	0.515	0.606
Direct	Fit Análise \Rightarrow QPRD_coletivo	0.14816	0.0740	0.00314	0.2932	0.20420	2.002	0.045
Total	Fit Análise \Rightarrow QPRD_coletivo	0.17846	0.0739	0.03360	0.3233	0.24796	2.415	0.016

Note. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)

Note. Betas are completely standardized effect sizes