



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**Efeitos de uma Intervenção de *Team Building* na
Coesão, Eficácia Colectiva e Cooperação numa
Equipa de Juvenis De Andebol**

André Pereira do Rosário Vilela - n.º 19276

Coordenador do Seminário de Dissertação:

Prof. Doutor Francisco Cesário

Orientador de Dissertação:

Prof. Doutor Pedro Almeida

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

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

Agradecimentos

Quero agradecer em primeiro lugar ao ISPA em geral, como Organização que me devolveu o prazer de procurar activamente por conhecimento, que me devolveu a esperança no processo educativo, que me proporcionou desenvolvimento, conhecimento e crescimento a nível educativo, pessoal e profissional. Ao ISPA em particular na pessoa do Professor Pedro Almeida, exemplo de dedicação, empenho, amor pela profissão e por todos os contextos com que interage. Obrigado não só pelo Mentor que se tornou, pelas suas reconhecidíssimas capacidades motivacionais, como para além de tudo isto com a amizade e emoção que o caracterizam, companheirismo e conforto que transmite em cada acção.

Obrigado ao Luiz. Esse grande companheiro de desafios desportivos que para além de treinador competente e apaixonado pelo desporto, é um amigo, atencioso e empenhado! Obrigado ao Clube... o Clube do coração, da emoção e da paixão! ☺

A todos aqueles que conheci nestes mais de cinco anos de ISPA (de funcionários, professores a colegas), aqueles com quem co-construí não só conhecimento científico mas também um redescobrir da educação, um redescobrir interior... Um grande obrigado! ☺

Obrigado à minha Mãe e obrigado ao meu Pai. São das pessoas relevantes aqueles que realmente conhecem todo o meu percurso educativo, pessoal e profissional, acredito que são aqueles (para além de mim próprio) que mais regozijam com este momento simbólico. São aqueles que sabem que eu há cinco anos atrás tinha uma profissão, e que parti neste desafio em busca de uma carreira, em busca de prazer e empenhos reais, também sempre confiaram que eu iria encontrar a força interior para vencer um desafio desta natureza. Obrigado por sempre acreditarem! Obrigado por sempre ai estarem ☺

Obrigado à Renata pelo seu suporte, ao Néelson e ao Daniel pela confiança e amizade, à Rosinha pelo seu carinho e ternura infidáveis...

Como se não fossem desafios, conquistas e crescimento suficientes, estes últimos cinco anos trouxeram-me o Amor. Obrigado Filipa, obrigado meu Amor por todo o suporte, todo o carinho, toda a compreensão e paixão que colocaste em cada gesto desde que nos conhecemos numa qualquer sala de aulas do ISPA.



Resumo

Os programas de *Team Building* demonstraram ter efeitos positivos e essenciais para o melhoramento do trabalho de equipa, bem como de uma diversidade de outros constructos extremamente relevantes para o rendimento das equipas desportivas. Neste trabalho pretende-se estudar o efeito de um programa de *Team Building* nos constructos Coesão, Cooperação e Eficácia Colectiva numa equipa juvenil masculina de Andebol (n=12; idades entre os 15 e 18 anos), bem como a relação entre as variáveis referidas. Através da implementação de um programa de *Team Building* não experimental (sem grupo de controlo) com a duração de um dia, do tipo indirecto (aplicado através do treinador da equipa) e centrado na definição de objectivos, verifica-se efeito positivo e estatisticamente significativo com a Eficácia Colectiva, negativo e estatisticamente significativo na Coesão e nula na Cooperação com o Treinador. Na análise das relações entre os constructos, verificam-se relações positivas e estatisticamente significativas entre a Eficácia Colectiva e a Cooperação com o Treinador, a Eficácia Colectiva e a dimensão de Tarefa da Coesão, e entre a Cooperação com o Treinador e a dimensão de Tarefa da Coesão.

Palavras Chave: *Team Building*; Coesão; Eficácia Colectiva; Cooperação.

Abstract

The Team Building programs demonstrated positive and essential effects for the improvement of teamwork, as well as a variety of other constructs considered extremely relevant for the performance of sports teams. In this work, the intent is to study the effect of a Team Building program on the constructs of Cohesion, Cooperation and Collective Effectiveness on a young men's Handball team (n=12; ages between 15 and 18 years), as well as the relation between the variables referred. Through the implementation of a non-experimental (not including a control group), Team Building program, a one-day event of the indirect type (driven by the team coach), centred on the definition of goals, a positive and statistic significant effect on the Collective Effectiveness was verified, as well as negative one on the Cohesion and a neutral effect on the Cooperation with the Coach. In the analysis of the relation between constructs, positive and statistic significant relations were found between Collective Effectiveness and Cooperation with the Coach, Collective Effectiveness and the dimension of the Cohesion Task and between Cooperation with the Coach and the dimension of the Cohesion Task.

Key words: Team Building; Cohesion; Collective Effectiveness; Cooperation.

Índice

Introdução.....	1
Revisão de Literatura.....	3
Conceito de Equipa Desportiva.....	3
Conceito de <i>Team Building</i>	5
Teoria de Aprendizagem Experimental.....	8
Teoria de <i>Goal Setting</i>	10
Conceito de Coesão Desportiva.....	11
Conceito de Eficácia Colectiva.....	16
Conceito de Cooperação Desportiva.....	19
Objectivos.....	22
Método.....	24
Participantes.....	24
Instrumentos.....	24
Procedimento.....	28
Delineamento.....	30
Resultados.....	31
Fiabilidade dos Instrumentos.....	31
Níveis médios de Eficácia Colectiva (<i>CEQS</i>), Cooperação (<i>QCD-p</i>) e Coesão (<i>GEQ</i>) ao longo do tempo.....	32
Correlações entre as Escalas de Eficácia Colectiva (<i>CEQS</i>), Cooperação (<i>QCD-p</i>) e Coesão (<i>GEQ</i>).....	34
Discussão.....	39
Referências.....	45
Anexo A – Pedido de Autorização.....	48

Anexo B – Questionário	49
Anexo C – Caracterização da amostra	55
Anexo D – Qualidades Métricas das Escalas.....	55
Anexo E – Correlação entre as escalas para cada momento	68
Anexo F – Comparação dos níveis médios de cada variável entre momentos (Anova de Medições Repetidas).....	75

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Sete definições distintas de definição de grupo (Johnson & Johnson, 1987; cit. por Hogg, 1992)	4
Tabela 2 - Idade, anos de modalidade e anos no clube	24
Tabela 3 - Itens e Alphas de Cronbach originais para cada sub-escala do CEQS	25
Tabela 4 - Itens e Alphas de Cronbach originais para cada sub-escala do QCD aferido.....	26
Tabela 5 - Itens e Alphas de Cronbach originais para cada sub-escala do GEQ.....	27
Tabela 6 – Comparação dos Níveis médios de Eficácia Colectiva (EC), Cooperação com o Treinador, Coesão, Coesão de Tarefa e Coesão Social nos três momentos (M1, M2 e M3).....	33
Tabela 7 - Correlação entre as escalas no momento 1 (M1).....	35
Tabela 8 - Correlação entre as escalas no momento 2 (M2).....	36
Tabela 9 - Correlação entre as escalas no momento 3 (M3).....	38

Lista de Figuras

Figura 1 - Modelo conceptual de Carron e Spink (1993) para Team Building no desporto (adaptado de Paradis e Martin, 2012).....	7
Figura 2 – Modelo de Aprendizagem experimental de Kolb (adaptado de Abdulwahed & Nagy, 2009)	9
Figura 3 - Modelo conceptual de Carron (1982) - Coesão Desportiva (adaptado de Weinberg & Gould, 2011).....	13
Figura 4 - Modelo conceptual de cooperação, relativamente à conduta desportiva de J.M. Rabbie 1995 (adaptado de Almeida & Lameiras, 2013).....	19
Figura 5 - Modelo conceptual de cooperação desportiva de Garcia-Mas e colaboradores, 2006 (adaptado de Almeida & Lameiras, 2013).	20
Figura 6 - Modelo de medida do QCD-p (adaptado de Almeida & Lameiras, 2013).....	21

Introdução

Inaugura-se este trabalho de investigação que reflecte o trabalho, dedicação e desenvolvimento pessoais dos últimos 5 anos com uma frase do Professor Agostinho da Silva, que reflecte a visão simples, enriquecedora e pragmática que o Filósofo nos deixou:

‘...a atitude científica é estar solidamente ancorado no presente, não esquecer nenhum dos passos do passado, nem esquecer nenhuma possibilidade do futuro...’ (Agostinho da Silva, 1990)

Esta é uma forma prática e concreta de caracterizar a Investigação Científica, características que se pretendem espelhar de forma responsável e entusiasta no presente trabalho de investigação. O objectivo central deste trabalho de investigação é o resumir de um conjunto de aprendizagens, desenvolvimentos e conhecimentos que foram sendo adquiridos durante o processo educativo, da forma que será descrita resumidamente nos seguintes parágrafos.

Nos desportos colectivos, o trabalho de equipa eficiente é um objectivo recorrentemente perseguido por todos os agentes desportivos, pois de alguma forma e em algum momento estes agentes compreendem a importância deste factor na eficácia das suas equipas, seja qual for o nível competitivo em questão. Segundo Stevens e Bloom (2003) os agentes desportivos têm aplicado uma estratégia denominada de *Team Building*, para desenvolver processos que ajudem ao desenvolvimento do trabalho de equipa.

Considerando-se o efeito que os programas de *Team Building* têm em diferentes variáveis como a coesão, performance, eficácia colectiva, satisfação, aceitação/definição de papéis, bem como os diferentes programas que estão validados em anteriores investigações (Martin, Carron & Burke, 2009), tendo em consideração as características específicas da equipa, todo o contexto envolvente e recursos disponíveis, desenha-se o presente projecto de investigação. *Team Building* é definido por Brawley e Paskevich (1987; cit. por Martin et al, 2009) como um método para ajudar um grupo a aumentar a eficiência, satisfazer as necessidades dos seus membros e a melhorar as condições de trabalho. O programa de *Team Building* desenvolvido e implementado teve como modelo conceptual base a aprendizagem experimental, nomeadamente o modelo desenvolvido por Kolb em 1984 (cit. por Abdulwahed & Nagy, 2009) devido a significativas taxas de sucesso que o referido modelo apresenta em anteriores investigações (Abdulwahed & Nagy, 2009).

Sendo a Coesão um dos constructos mais investigados e aprofundados por recentes investigações na área de programas de *Team Building* (Martin et al., 2009) e com resultados significativos (na sequência da meta-análise realizada por Martin, et al., 2009) optou-se na presente investigação por se avaliar o efeito que o programa de *Team Building* teve na Coesão. O conceito mais aceite e generalizado é o desenvolvido por Carron, Brawley e Widmeyer em 1998: ‘um processo Dinâmico que se reflecte na tendência que um grupo tem para não se separar e permanecer unido com a finalidade de atingir os seus objectivos de tarefa e/ou para a satisfação das necessidades afectivas dos seus membros’ (p. 2; Garcia-Mas et al., 2006).

Paralelamente à Coesão, a Performance e Eficácia Colectiva são constructos estudados e analisados, nomeadamente pela influência que programas de *Team Building* podem ter, por diferentes investigações nas últimas décadas (Martin, et al., 2009). Tendo em consideração as relações encontradas entre performance a eficácia colectiva em anteriores investigações (Feltz & Lirgg, 1998; Myers, Short e Feltz, 2003; cit. por Martin, et al., 2009; Marcos e col., 2011; Hochil e col. 2012; Martínez-Santos & Ciruelos, 2013) opta-se, no presente trabalho de investigação por avaliar (num momento pré-intervenção e em dois momentos pós-intervenção – a curto e médio prazos) o constructo de Eficácia Colectiva, definido por Bandura em 1997 como uma “crença partilhada pelo grupo nas suas capacidades de organizar e executar as acções a realizar, de modo a que este consiga atingir determinados objectivos” (p. 447 cit. por Martinez, Guillen & Feltz, 2011).

Pretende-se analisar na presente investigação o efeito que um programa de *Team Building* tem no constructo Coesão (conceptualizada como ‘a busca da concretização de objectivos pessoais e colectivos, e da sua combinação, de forma a produzir um determinado comportamento desportivo’; segundo Almeida e Lameiras, 2013; p. 518), bem como no constructo Cooperação - vista como ‘a busca da concretização de objectivos pessoais e colectivos, e da sua combinação, de forma a produzir um determinado comportamento desportivo (Almeida e Lameiras, 2013; p. 518).

Para além do efeito do programa de *Team Building* nos constructos anteriormente decritos, é objectivo do presente estudo avaliar as correlações entre os diferentes constructos (e respectivas dimensões) nos três momentos de recolha de dados: pré-intervenção; pós-intervenção e 2 meses e meio pós-intervenção – na perspectiva de acompanhamento.

Revisão de Literatura

De acordo com o referido por Maddux (1999, p. 223) ‘os conceitos psicológicos são frequentemente denominados de ‘constructos’, e são assim chamados por uma boa razão – porque eles são construídos através de esforços colaborativos de investigadores e da cultura em geral.’. Ainda de acordo com o autor, os constructos psicológicos são mais uma abstracção, não existindo nada concreto ‘para descobrir’, Maddux (1999) centra a definição de um constructo como a necessidade de encontrar um consenso na definição de uma abstracção. Ainda segundo o autor, destaca-se a importância do instrumento na definição do constructo, referindo ainda que a forma como os constructos se desenvolvem está muitas vezes interligada ao desenvolvimento dos próprios instrumentos e da respectiva operacionalização.

Na presente revisão de literatura pretende-se explorar e descrever a co-construção de diferentes constructos psicológicos relevantes nas variáveis a considerar nesta investigação, suportados na visão de Maddux (1999), sempre considerando os constructos como abstractos e procurando sempre os consensos encontrados em anteriores investigações bem como os respectivos instrumentos devidamente validados.

Conceito de Equipa Desportiva

Tendo em consideração que esta investigação é centrada no campo da Psicologia do Desporto e Performance, considera-se essencial começar a respectiva revisão de literatura com o constructo de *Equipa Desportiva*. Tal como em muitos outros constructos, Hogg (1992) considera que deverão existir quase tantas definições de grupo social como investigadores que estudam este fenómeno. Ainda segundo o autor, Jonhson e Jonhson organizam, em 1987, diferentes definições consoante o ênfase que cada investigador pretende dar ao mesmo constructo (ver tabela 1). Jonhson e Jonhson (1987, cit. por Hogg, 1992) desenham uma definição que engloba e incorpora os diferentes âmbitos dos diferentes investigadores, considerando que um grupo são dois ou mais indivíduos em interacção presencial, estando cada um deles consciente da sua pertença ao grupo bem como da pertença dos outros membros ao grupo, tendo todos eles consciência da sua interdependência positiva enquanto lutam para atingir objectivos comuns.

Garcia-Mas (2001) define uma equipa desportiva como um grupo com características especiais, derivadas da actividade desportiva e da respectiva dinâmica. Ainda segundo o autor deve considerar-se as equipas como grupos possuidores de identidade (em oposição aos grupos

definidos socialmente ou por imposição de tarefa), com objectivos formais – a vitória em oposição a equipas adversárias – implicando a cooperação dos seus membros.

Tabela 1

Sete definições distintas de definição de grupo (Johnson & Johnson, 1987; cit. por Hogg, 1992)

Definição	Autores
<i>'Um conjunto de indivíduos que interagem uns com os outros'</i>	Bonner (1959, p. 4); Homans (1950, p. 1); Stogdill (1959, p. 18)
<i>'Uma unidade social constituída por dois ou mais indivíduos que se auto-percebem como pertencentes a um grupo'</i>	Bales (1950, p.33); Smith (1945, p. 227)
<i>'Um conjunto de indivíduos que são interdependentes'</i>	Cartwright & Zander (1968, p. 46); Fiedler (1967, p. 6); Lewin (1951, p. 146)
<i>'Um conjunto de indivíduos que se juntam para atingir um objectivo'</i>	Deutsch (1959, p. 136), Mills (1967, p. 2)
<i>'Um conjunto de indivíduos que tentam satisfazer uma necessidade através de uma associação conjunta'</i>	Bass (1960, p. 39); Cattell (1951, p. 167)
<i>'Um conjunto de indivíduos cujas interações são estruturadas por um conjunto de normas e regras'</i>	McDavid & Harari (1968, p. 237); Sherif & Sherif (1956, p. 144)
<i>'Um conjunto de indivíduos que se influenciam uns aos outros'</i>	Shaw (1976, p. 11)

De acordo com Collins, Button e Richards (2011) não se encontra literatura exaustiva dedicada à investigação de grupos e equipas devido à dificuldade em documentar a complexidade de interações e factores que influenciam a dinâmica dos grupos e das equipas, sejam eles de origem interna (como o conflito), de origem individual (como o tipo de liderança) ou externa (o impacto dos media).

Segundo Fernández-Ríos e Rico (2004; cit. por Garcia-Mas et al., 2006) se consideramos uma equipa desportiva como uma organização com diferentes níveis de significado, devemos especificar e caracterizar as suas propriedades, elementos e relações nucleares: *(i) proximidade física* – relevante na coordenação entre atletas que partilham tarefas, interligado-se a auto-organização com a cooperação; *(ii) identidade e diferenciação da equipa* – através de elementos objectivos (como cores ou equipamentos) e de elementos subjectivos (tradições, filosofia de jogo e memória colectiva) que servirão para se diferenciarem das restantes equipas; *(iii) similaridade entre jogadores de uma equipa* – observável em atitudes, objectivos e sentimento de pertença à equipa; *(iv) especialização* – tendo cada atleta maior ou menor grau de especialização (como posição, capacidades técnicas ou experiência) que desenvolve em treinos ou competição; *(v) objectivo comum*

– o objectivo desportivo divide-se por atletas e está relacionado com a sua especialização, devendo ser considerada também a relação entre diferentes objectivos e a sua tradução em comportamentos cooperativos ou competitivos; (vi) *interacção* – com papel relevante nas diferentes dinâmicas das equipas desportivas.

Conceito de *Team Building*

Diferentes investigadores destacaram o *Team Building* como um programa importante para melhorar o funcionamento de grupos (p.e., Beer, 1980; Martin, Carron, & Burke, 2009; cit. por Paradis e Martin, 2012). Segundo o referido por Paradis e Martin (2012), devido a esta relevância os programas de *Team Building* foram utilizados em diferentes disciplinas, nas áreas de negócios e indústria, (p.e. Buller & Bell, 1986), em grupos militares (p.e., Eden, 1986), na área de exercício físico (p.e., Estabrooks & Carron, 1999; Spink & Carron, 1993), e equipas desportivas (p.e., Voight & Callaghan, 2001). Segundo Yukelson (1997, cit. por Paradis & Martin, 2012) ‘as actividades de *Team Building* são o método mais comum e eficiente de desenvolver o funcionamento grupal em equipas desportivas’ (p. 160).

Brawley e Paskevich (1997; cit. por Martin et al, 2009) definem *Team Building* como o método de ajudar um grupo a (i) aumentar a eficiência; (ii) satisfazer as necessidades dos seus membros; e (iii) melhorar as condições de trabalho do grupo. Segundo Beer (1980; cit. por Martin et al, 2009), são quatro os diferentes focos em que os programas de *Team Building* se costumam centrar: relações entre papeis, relações interpessoais, definição de objectivos ou liderança.

No entanto, e segundo Yukelson (1997; cit. por Paradis e Martin, 2012) no contexto desportivo têm sido grandes as dificuldades por parte de treinadores em implementar este tipo de intervenções, dificuldades estas que podem, na opinião do autor, ser encontradas pela falta de confiança e na indecisão e falta de esclarecimento no processo de implementação.

Paradis e Martin (2012) defendem duas formas de implementar uma acção de *Team Building* no contexto desportivo, podendo elas ser categorizadas da seguinte forma: (i) de forma directa - no sentido em que o psicólogo de desporto (que trabalha diariamente com a equipa, conhece os atletas, a equipa técnica e todo o contexto) é quem aplica o método, segundo Yukelson (1997; cit. por Paradis e Martin, 2012); (ii) de forma indirecta – onde o psicólogo do desporto tem uma função de consultor e prepara e desenha todo o método conjuntamente com o treinador, mas onde é o próprio treinador a aplicar o método, de acordo com Carron, Spink, & Prapavessis (1997; cit. por Paradis e Martin, 2012).

Para além de diferentes formas de implementar um programa de *Team Building*, Martin e colaboradores (2009), categorizam da seguinte forma os tipos de programa: (i) uma intervenção única com protocolo desenhado para a definição de objetivos; (ii) um protocolo variado e abrangente que incorpora uma variedade de constructos psicológicos; (iii) um programa social, orientado para a relação interpessoal; (iv) uma aventura ou experiência no exterior.

De acordo com Paradis e Martin (2012) Carron e Spink desenvolvem em 1993 um modelo conceptual para implementação de programas de *Team Building* em contexto desportivo (ver figura 1). Ainda segundo o referido pelos autores, o modelo desenvolvido por Carron e Spink (1993) tem estrutura linear, sendo composto por dois *inputs* (ambiente de grupo e estrutura de grupo), uma ‘acção intergrupala’ (original – *throughputs*) e finalmente os *outputs* (como melhorar a performance, a satisfação dos atletas ou a coesão da equipa). Para além do desenvolvimento do modelo teórico, Carron e Spink (1993) consideram que deverá ser seguida uma abordagem aos programas de *Team Building* em quatro fases: (i) *Fase Introdutória* – que tem como objectivo a introdução da intervenção a treinadores e/ou atletas e fornecer dados relativos à eficácia e potencial deste tipo de intervenções; (ii) *Fase Conceptual* – ajuda a realizar a transição da teoria para a prática, onde a intervenção é explicada a treinadores e/ou atletas através de comunicação facilitada e simplificada; (iii) *Fase Prática* – onde treinadores e/ou atletas se tornam agentes activos, aumentando igualmente índices de compromisso; (iv) *Fase de Intervenção* - quando o programa que foi definido nas fases anteriores entra em aplicação (Paradis e Martin, 2012).

No contexto de psicologia do desporto Prapavessis, Carrón e Spink (1996) desenvolveram uma investigação onde pretenderam identificar o efeito de uma intervenção baseada no princípio do *Team Building* (onde participaram 127 praticantes de futebol, com idades entre os 18 e 43 anos, tendo sido avaliados pelo *Group Efficacy Questionnaire*) onde não foram encontradas diferenças significativas na percepção de coesão ou de satisfação (Borrego e Gerrero, 2012). Num estudo quase experimental (com grupo de controlo) levado a cabo por Pierce e Burton (1998, cit. por Rovio, et. al, 2010) com 25 ginastas femininas, os autores concluem terem havido melhorias significativas a nível de performance. Em 1999 Vicente realiza um estudo de caso único (com uma equipa de futebol masculino) baseando-se num programa de intervenção psicológica, onde segundo o autor não se melhorou a coesão devido aos elevados índices da mesma no momento pré-intervenção (1999; Borrego & Gerrero, 2012).

Noutra investigação, Murphy (2001; cit. por Borrego & Gerrero, 2012), implementou uma intervenção de *Team Building* (uma actividade de outdoor) onde onde não foram

encontradas diferenças significativas a nível da coesão - participaram 40 praticantes do género feminino de basquete. Rovio (2002; cit. por Rovio et al., 2010) desenvolve um programa de *Team Building* com uma equipa júnior de hóquei no gelo (22 atletas do sexo masculino) onde verifica aumentos significativos na percepção da Coesão (ATG – Tarefa, ATG – Social; GI – Social), para além de um aumento significativo de performance.

Stevens e Bloom (2003; cit. por Rovio e col., 2010) registam através de um estudo quase experimental (com grupo de controlo) durante uma temporada inteira com duas equipas de *softball* (33 atletas no total) um aumento significativo da percepção de Coesão (GI – Tarefa; GI – Social; através do questionário GEQ) no grupo experimental. Também Boyle (2003; cit. por Borrego & Gerrero, 2012) avalia o mesmo constructo novamente em equipas de basquete feminino (idades entre os 17 e 19 anos), com uma intervenção baseada em actividades de aventura verificando (ao contrário do verificado por Murphy em 2003; cit. por Borrego e Gerrero, 2012) diferenças significativas entre o grupo de controlo e o grupo experimental a nível da Atracção Individual face à tarefa, face ao grupo em contexto social e integração do grupo face à tarefa.

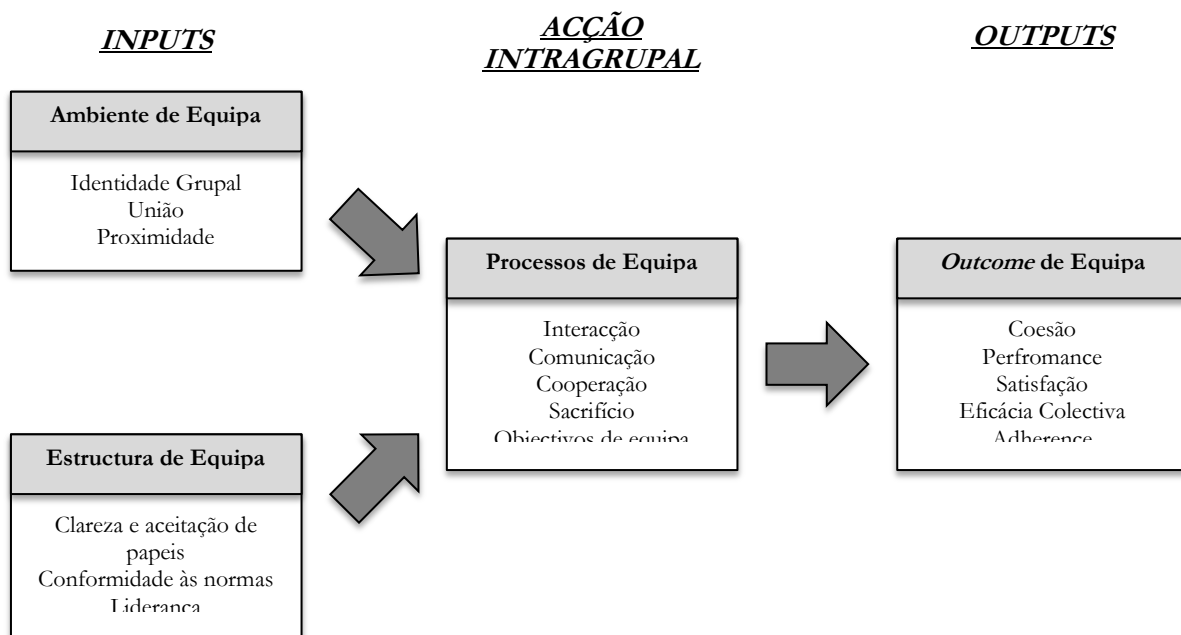


Figura 1

Modelo conceptual de Carron e Spink (1993) para Team Building no desporto (adaptado de Paradis e Martin, 2012).

Dunn e Holt (2004; cit. por Rovio et al., 2010) e Holt e Dunn (2006; cit. por Rovio et al., 2010) encontram resultados semelhantes em estudos de caso, onde verificam o efeito positivo e significativo de programas de *Team Building* na percepção de Coesão. Nikander (2007; cit. por Rovio et al., 2010) desenvolve um estudo de caso com uma equipa profissional de futebol de primeira divisão (25 atletas) onde aplica estratégias de definição de objectivos e conclui existirem melhoras significativas a nível de performance.

Senécal, Loughhead e Bloom (2008; cit. por Rovio et al., 2010) desenvolvem uma investigação, baseada no método de definição de objectivos da equipa e com um design quase experimental (considerando um grupo de controlo) com 86 atletas femininas de 8 equipas de basquete escolar, onde verificaram um aumento significativo dos índices de percepção de Coesão Total. Segundo Borrego e Gerrero (2012), Bruner e Spink (2011) desenvolvem uma investigação com o intuito de avaliarem o efeito de um programa de intervenção na satisfação do grupo para a tarefa (122 jovens desportistas com idades compreendidas entre os 13 e os 17 anos) tendo verificado que a exposição ao programa não aumentou a satisfação, tendo apenas ajudado a mantê-la.

Teoria de Aprendizagem Experimental

A aprendizagem experimental tem, Segundo Chan (2012), como referência a teoria filosófica desenvolvida por Dewey (1938) onde se ‘propõe que a natureza da experiência é continua e que o processo de aprendizagem experimental é de importância fundamental para a educação e para o desenvolvimento em adulto’ (p. 406). Esta teoria baseia o conceito de desenvolvimento cognitivo através de aprendizagem experimental desenvolvido por Piaget (1999), e é partindo deste ponto que Kolb (1984) desenvolve a sua teoria de aprendizagem experimental (Chan, 2012).

De acordo com o referido por Abdulwahed e Nagy (2009), Kolb (1984) introduziu a sua teoria de aprendizagem experimental há mais de 20 anos, tendo sido aceite ao longo destes anos como um modelo educativo e de aprendizagem devidamente validado. Este modelo, ainda segundo Kolb (1984; cit. por Abdulwahed e Nagy, 2009), providencia um design e metodologias claras de aprendizagem, centrados na forma como os indivíduos co-constroem as suas aprendizagens, sugerindo Kolb (1984; cit. por Abdulwahed e Nagy, 2009) que para uma aprendizagem mais eficiente cada indivíduo deverá possuir 4 principais competências/capacidades: (i) *Experiência Concreta* (original, *Concrete Experience – CE*); (ii)

Observação Reflectiva (original, *Reflective Observation* – RO); (iii) *Conceptualização Abstracta* (original, *Abstract Conceptualization* – AC); e (iv) *Experimentação Activa* (original, *Active Experimentation* – AE).

Chan (2012) considera que a fase de *Experiência Concreta* é desenvolvida quando o aluno experiencia e age activamente, já a *Observação Reflectiva* é vista pelo autor como a fase onde o aluno reflecte, pondera e desenha conclusões conscientemente sobre o que experienciou. Ainda de acordo com Chan (2012), na terceira fase, de *Conceptualização Abstracta*, o aluno consegue conceptualizar uma teoria ou modelo que utilizará como modelo em futuras experiências ou acções no final do ciclo de aprendizagem experimental – a fase de *Experimentação Activa*.

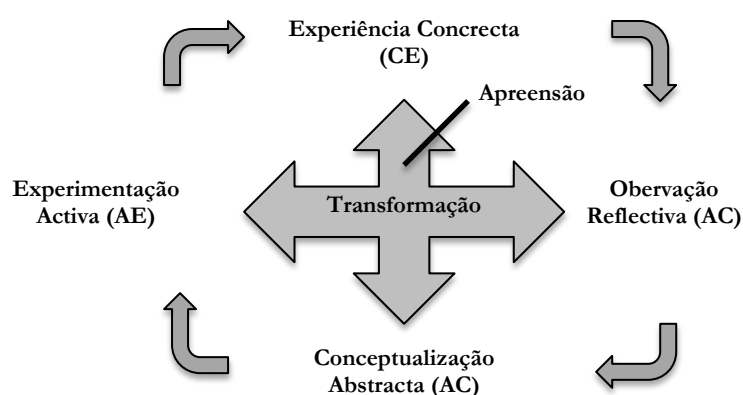


Figura 2 – Modelo de Aprendizagem experimental de Kolb (adaptado de Abdulwahed & Nagy, 2009)

Estas quatro fases de co-construção da aprendizagem levam a dois eixos sobre os quais o conhecimento é desenvolvido (os eixos do modelo teórico que se apresenta na figura 2), a dimensão de apreensão (que inclui as duas capacidades *CE* e *AC* – eixo vertical do modelo) que representa ambas as fases de assimilação e compreensão, e o segundo eixo, o da transformação (capacidades *AE* e *RO* – eixo horizontal do modelo).

O modelo de Kolb (1984) tem sido aplicado em diversas investigações, nomeadamente investigações em directamente ligadas ao desenvolvimento e processos educativos, não só de jovens mas igualmente no Ensino Superior. Baseando-se na teoria de aprendizagem experimental de Kolb, Moor e Piergiovanni (2003; cit. por Abdulwahed e Nagy, 2009) verificam as vantagens deste mesmo modelo ao inserirem acções experimentais no processo educativo corrente de sala de aula. Diversas investigações (Bender, 2001; Plett e col., 2006; David e Wyrick, 2002; cit. por Abdulwahed e Nagy, 2009) justificam a reforma de cursos de Engenharia baseando-se no modelo

de Kolb, verificando a importância de integrar as quatro fases de aprendizagem no modelo educativo.

Teoria de *Goal Setting*

De acordo com o sugerido por Locke e Latham (2002), recentes investigações centram-se nos tipos de objectivos, os factores que a definição de objectivos poderá afectar, objectivos individuais, objectivos colectivos, objectivos e traços de personalidade, objectivos a nível macro e objectivos conscientes versus subconscientes. Segundo o referido por Rovio e colaboradores (2010) o foco na definição de objectivos passa por ajudar o funcionamento do grupo através da clarificação dos objectivos, podendo atingir-se este fim ao nível do grupo ou ao nível individual (Beer, 1976; Salas et al., 1999; Tannenbaum et al., 1992; cit. por Rovio, et al., 2010). Ainda de acordo os autores, os benefícios centrais na definição de objectivos passam pela promoção de esforços, motivação e empenho quer de indivíduos bem como do grupo, que os tornaram mais movidos pela tarefa e acções específicas dos objectivos definidos.

O conceito de objectivo é vasto e diverso, tendo Locke e Latham (2002; cit. por Weinberg e Gould, 2011) categorizado e definido os *objectivos claros* (do inglês, *objective*) como os que procuram ‘atingir um nível específico de proficiência e determinada tarefa, normalmente dentro de um prazo temporal específico’ (Locke & Latham, 2002, p.705; cit. por Locke & Latham, 2002) e os *objectivos subjectivos* aqueles que por outro lado apresentam apenas uma intenção, generalistas e não mensuráveis (Weinberg & Gould, 2011).

Na psicologia do desporto os objectivos têm sido categorizados (Burton, Naylor & Holliday, 2001; Hardy et al., 1996; cit. por Weinberg & Gould, 2011) como *objectivos de outcome* (centrados num *outcome* competitivo, como ganhar determinada prova, vencer determinado adversário específico – dependem não só do atleta que os define, mas também de outros adversários), *objectivos de performance* (centrados na obtenção de objectivos independentemente de adversários e de comparações – normalmente comparáveis a anteriores resultados do mesmo atleta, como correr a maratona em determinado tempo, inferior a participações anteriores) e *objectivos de processo* (incluindo objectivos mais técnicos, como no andebol rematar a bola com o posicionamento específico do corpo no momento do remate, p.e.).

Segundo o referido por Locke e Latham (2002) um dos moderadores chave no que diz respeito à definição de objectivos são o *feedback* – necessário para os atletas irem acompanhando o seu progresso; *compromisso com o objectivo* – que pode ser atingido através da percepção de auto-

eficácia e vendo o objectivo como importante e relevante; *complexidade da tarefa*; e *constrangimentos situacionais*.

Segundo o sugerido por Weinberg e Gould (2011) os investigadores têm explicado a razão porque a definição de objectivos é eficiente de duas formas distintas: *processo indirecto* e *mecanismos directos*. O *processo indirecto* considera-se quando os objectivos influenciam o comportamento indirectamente através de processos psicológicos como a redução de ansiedade ou o aumento de confiança. Burton (1989b; cit. por Weinberg & Gould, 2011) conclui através de uma investigação conduzida com nadadores, que os atletas que têm mais competências no que diz respeito à definição de objectivos demonstraram menos ansiedade, mais confiança e melhorias de performance. Pelo contrário, o *processo directo* é visto por Locke e Latham (2002; cit. por Weinberg & Gould, 2011) como a influência da definição de objectivos de uma das seguintes quatro formas: (i) foco dos objectivos centrado em elementos importantes das competências envolvidas no momento de performance; (ii) objectivos que mobilizam os esforços dos atletas; (iii) objectivos que prolongam a persistência do atleta; (iv) objectivos que desenvolvem a aprendizagem de novas estratégias. Investigações conduzidas por Weinberg e colaboradores (1993, 2000; cit. por Weinberg & Gould, 2011) confirmam que a principal razão pela qual os atletas definem objectivos é para providenciar direcção e foco à suas acções.

Conceito de Coesão Desportiva

De acordo com Hogg (1992) são muitos os que defendem que o *boom* de investigação experiencial na área da Psicologia Social se iniciou nos anos 1940, mais concretamente no *Research Center for group Dynamics* onde se estudava e analisava as acções, pensamentos, e sensações de interacções entre membros de pequenos grupos como equipas desportivas, unidades militares, grupos de vizinhos, e grupos de trabalho, entre outros. Ainda de acordo com Hogg (1992) estes investigadores trabalharam e desenvolveram teorias com o intuito de explicar como os grupos mudam de atitudes, crenças, normas e comportamentos e igualmente o objectivo de identificar variáveis que influenciem uma série de constructos como a produtividade, performance, motivação e estruturas comunicacionais, entre outras.

Almeida (2008) refere que o termo *Coesão de Grupo* foi inicialmente aplicado por Kurt Lewin e os seus colaboradores em 1945, onde ‘a essência de um grupo consiste maioritariamente na interdependência entre os seus membros e não só na sua semelhança, sendo que a interdependência interpessoal é o que determina o grau de coesão do grupo’ (p. 58).

A *Coesão de Grupo* foi um conceito sobre o qual não se reuniu consenso sobre a forma de definição, embora em 1950 tenham Festinger, Schachter e Back (cit. por Hogg, 1992) sublinhado a importância deste conceito considerando a *Coesão de Grupo* como um conceito central no estudo dos grupos (tendo paralelamente formalizado a primeira teoria) e na opinião de Hogg (1992) terem nesse momento influenciado de forma determinante toda a investigação futura. Na sua investigação realizada em 1950 (onde se pretendia verificar a forma como pequenos grupos sociais e informais pressionavam os seus próprios membros de forma a que aderissem às normas do grupo), Festinger e colaboradores concluíram que factores como a proximidade física (e outros factores ecológicos) contribuíram de forma decisiva para a formação do grupo e para a construção de relações de amizade dentro do próprio grupo (Almeida, 2008).

Almeida (2008) refere que Festinger e colaboradores definem o conceito de coesão como ‘o campo total de forças que actuam sobre os membros para que permaneçam no grupo’ (p. 59). Segundo Hogg (1992) o modelo conceptual desenhado por Festinger e colaboradores centra-se no facto de a coesão ser influenciada por duas categorias de factores: (i) *atractividade ao grupo* – onde o grau de pertença ao grupo é por si só uma valência e um objectivo para o grupo, existindo uma relação positiva entre a estrutura social e a coesão, onde quanto melhor for a estrutura (maiores relações de amizade) maior será a coesão; (ii) *mediação de objectivos* – função atribuída ao grupo, de mediação de objectivos individuais relevantes, que podem ter duas formas (interacção social ou objectivos individuais específicos).

Segundo Hogg (1992) as características dos grupos estudados por Festinger e seus colaboradores (com grande proximidade física e onde a relação interpessoal e mesmo de amizade estava normalmente presente) acaba por ser a principal limitação do estudo, levando a algumas críticas por parte de colegas, como Gross e Martin em 1952. Almeida (2008) destaca que as novas e diferentes concepções de coesão que surgiram em momentos pós investigação e publicação de Festinger e colegas em 1945, geram o natural desenvolvimento do conceito, tendo-se realizado entretanto uma séria de revisões empíricas e conceptuais que dão a entender que a coesão está a ser conceptualizada de forma generalizada e muito próxima do conceito de atracção interpessoal.

No âmbito da Psicologia do Desporto, de acordo com Carron e Hausenblas (1998), Fiedler foi um dos investigadores pioneiros, tendo em 1954 elaborado um estudo que visava estudar as relações interpessoais numa equipa de basquetebol e a importância destas dinâmicas para variáveis como o rendimento e a eficácia desportivos.

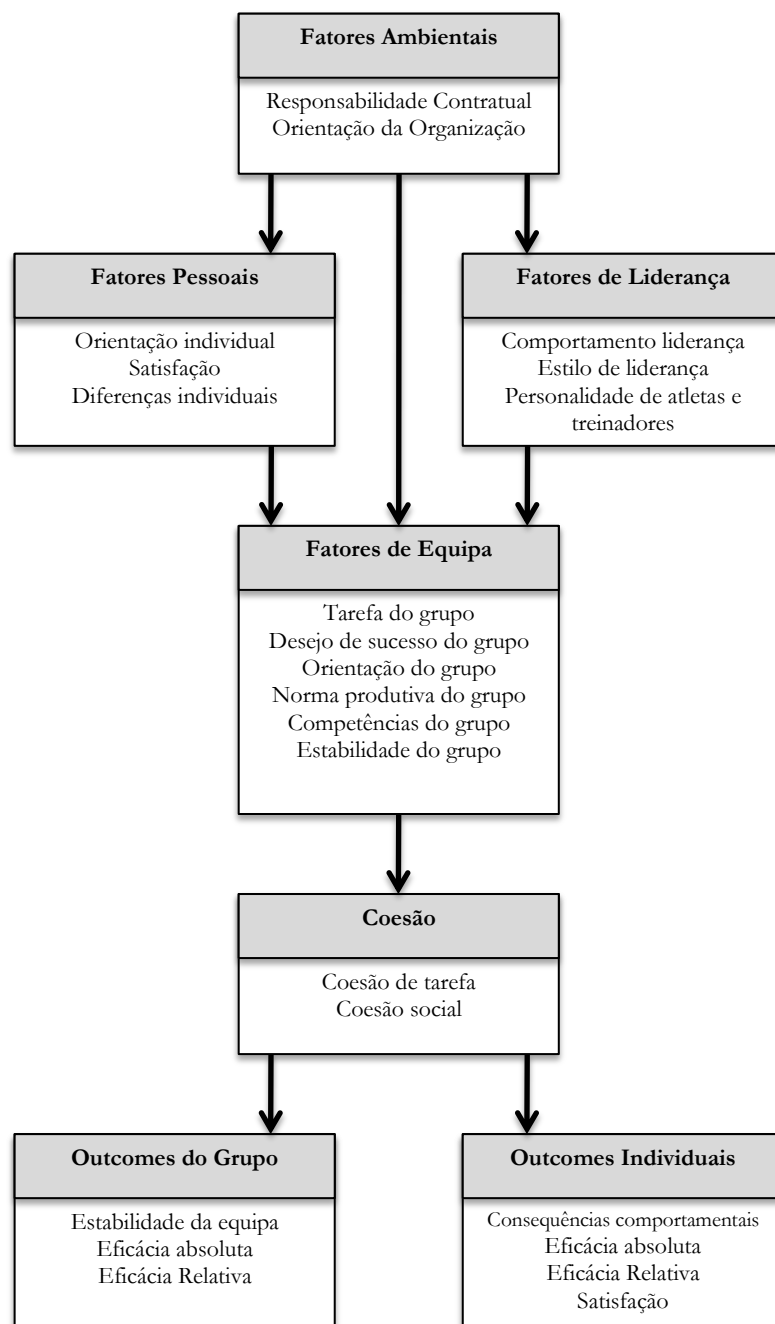


Figura 3

Modelo conceptual de Carron (1982) - Coesão Desportiva (adaptado de Weinberg & Gould, 2011)

De acordo com Weinberg e Gould (2011) Carron desenvolve em 1982 um modelo conceptual de coesão em contexto desportivo (ver figura 3) que sublinha quatro factores

nucleares para o desenvolvimento da coesão em contexto desportivo: ambientais, pessoais, de liderança e de equipa. Carron (1982; cit. por Weinberg & Gould, 2011) considera os factores ambientais como mais generalistas, podendo passar desde questões contratuais e de vinculação até à própria orientação geral da Organização (como o tamanho dos grupos ou interacções disponibilizadas). De acordo com os estudos realizados por Carron e Spinky (1995; cit. por Weinberg & Gould, 2011) e Muller e Cooper (1994; cit. por Weinberg & Gould, 2011) o tamanho do grupo afecta a coesão, sendo os grupos mais pequenos mais coesos que os grupos com maior dimensão.

Segundo o autor, os factores de cariz pessoal referem-se às características individuais de cada membro do grupo, podendo estes factores serem categorizados da seguinte forma: (i) *atributos demográficos*; (ii) *atributos cognitivos e motivacionais*; e (iii) *atributos comportamentais* (Weinberg e Gould, 2011). De acordo com Weinberg e Gould (2011), os estudos realizados por Carron e Dennis (2001) sugerem que a satisfação individual é o factor pessoal mais relevante no desenvolvimento quer da coesão de tarefa bem como da coesão social, já Widmer e Williams (1991) confirmam estes mesmos resultados mas num desporto individual, o golfe.

Os factores de liderança incluem comportamentos e atitudes dos líderes do grupo, estilos de liderança e as relações e compatibilidade entre os líderes (como treinadores e capitães, p.e.) e os restantes membros do grupo, de acordo com o referido por Weinberg e Gould (2011). Segundo os autores, diversas investigações (Brawley, Carron & Widmeyer, 1993; Wetre & Weiss, 1991) verificam que factores de liderança como o tipo de comunicação referente a objectivos, papeis na equipa, ou tarefas específicas influenciam a coesão, bem como a percepção de compatibilidade entre líderes e membros do grupo (Jowett & Chaundy, 2004).

O último factor ambiental considerado no modelo desenvolvido por Carron (1982; cit. por Weinberg e Gould, 2011) são os factores de equipa, considerando-se as características e especificidades das tarefas do grupo, o desejo de sucesso, a orientação geral do grupo, normas de produtividade, os papeis na equipa a percepção de competência e eficácia e a estabilidade geral da equipa. Diversos estudos indicam as experiências partilhadas (Brawley, 1990; cit. por Weinberg e Gould, 2011) e a eficácia colectiva (Carron & Brawley, 2008; Paskevich, Estabrooks, Brawley & Carron, 2001; cit. por Weinberg e Gould, 2011) como directamente relacionadas com a coesão. Weinberg e Gould (2011) referem que factores como a performance, satisfação da equipa, conformismo, aderência, suporte social, estabilidade e objectivos do grupo estão relacionados com a coesão e com respectivo *outcome* quer a nível individual como de grupo.

Conforme refere Almeida (2008) Carron e colaboradores (1985) classificam e caracterizam os antecedentes bem como as consequências da *Coesão do Grupo*. Ainda segundo o autor, os antecedentes da *Coesão do Grupo* dividem-se em três grande categorias: (i) *características dos membros do grupo* – semelhanças a nível de personalidade, atitudes e performance, percepção de envolvimento e responsabilidade para com o grupo e a satisfação pelos aspectos sociais e de tarefa do grupo; (ii) *características do grupo* – como o tamanho, proximidade física e funcional, interacção entre os membros, definição de objectivos, estilo de lideranças, interdependência e clarificação de papeis e a apreciação de performance dos membros por parte dos líderes; e (iii) *experiências passadas do grupo* – percepção de ameaça por forças externas ao grupo, competitividade dentro do grupo e sentimentos de partilha de sucessos e fracassos.

Ainda na sequencia do referido por Almeida (2008), Carron e colaboradores (1985) definem as seguintes categorias de consequências da coesão do grupo: (i) *consequências para os membros do grupo* – a nível de auto-estima, ansiedade, satisfação, esforço para o alcance de objectivos comuns, aumento de conformidade das normas e diminuição do absentismo; (ii) *efeitos nos processos do grupo* – como a nível da interacção e comunicação, índices de participação nas actividades do grupo, persistência para as tarefas e a nível de performance; e (iii) *efeito no outcome do grupo* – nomeadamente a nível de performance.

Na actualidade, e tendo em consideração o referido por Garcia-Mas e colaboradores (2006) o conceito mais aceite e generalizado é o que foi desenvolvido por Carron, Brawley e Widmeyer em 1998 que indica a coesão como ‘um processo Dinâmico que se reflecte na tendência que um grupo tem para não se separar e permanecer unido com a finalidade de atingir os seus objectivos de tarefa e/ou para a satisfação das necessidades afectivas dos seus membros’ (p. 2), onde já se destacam os dois principais factores: factores sociais e factores relacionados com a tarefa.

Como em qualquer contexto desportivo e competitivo (mesmo considerando-se o ambiente empresarial) todos os intervenientes e agentes envolvidos procuram relações de causalidade entre uma série de factores e a performance/eficácia colectiva, em última análise qualquer equipa desportiva em determinado momento se auto avalia ou é avaliada externamente centrada na performance/eficácia colectiva.

De acordo com o referido por Weinberg e Gould (2011) Widmeyer, Carron e Brawley (1993) desenvolveram uma revisão de 30 investigações onde descobriram que em 83% destes estudos se verifica uma correlação positiva entre a coesão e a performance. Outra revisão

realizada por Mullen e Cooper (1994; cit. por Weinberg e Gould, 2011) demonstra relações positivas entre a coesão e a performance em 92% dos 66 estudos analisados. Carron, Colman, Wheeler e Stevens realizam em 2002 nova revisão de investigações onde se verificam relações moderadas a elevadas entre a coesão e performance (cit. por Weinberg e Gould, 2011). Noutra direcção apontam diversos estudos referidos pelos autores encontrando uma relação negativa entre a coesão e a performance, como são os casos da investigação conduzida por Carron, Spink e Prapavessis em 1997 (cit. por Weinberg e Gould, 2011).

Martínez-Santos e Ciruelos (2013) desenvolvem uma investigação onde se pretende estudar as relações entre constructos como a eficácia colectiva, coesão e performance de equipa (em equipas amadoras de basquete), concluindo que a eficácia colectiva demonstrou ser um factor justificador de sucesso, ao contrário da coesão do grupo. Mais recentemente, Hampson e Jowett (2014) desenvolveram um estudo onde participaram 150 praticantes de futebol concluindo que a qualidade das relações entre o treinador e os atletas alteram a percepção de eficácia colectiva.

Conforme o referido por Weinberg e Gould (2011), a direcção da causalidade poderá ter ambas as direcções, sendo que ainda se tenta compreender se a coesão é um precedente da performance, ou se por outro lado será a performance predictora de coesão. Ainda segundo os autores a conclusão é que esta relação coesão-performance é complexa, podendo considerar-se uma relação circular, no sentido em que a coesão leva à performance e a performance leva à coesão.

Conceito de Eficácia Colectiva

Bandura é o autor com mais referencias no que diz respeito ao desenvolvimento do constructo de auto-eficácia, referindo-se ao julgamento ou percepção individual das capacidades e esforços de cada um (Bandura, 1997; cit. por Short, Sullivan e Feltz, 2005). De acordo com Bandura (1986), a eficácia colectiva deve ser vista como uma extensão do constructo de auto-eficácia, considerando-se como um sub-modelo da teoria sócio-cognitiva proposta por Bandura (1986; cit. por Martinez, Guillen & Feltz, 2011) ‘referindo-se ao julgamento da crença que determinado grupo tem na sua capacidade em levar a cabo determinadas tarefas a nível colectivo’ (p.503). Tendo como referência o exemplo fornecido por Short, Sullivan e Feltz (2005), um atleta pode ter a percepção de eficácia para realizar determinada tarefa em contexto competitivo (auto-

eficácia) mas o mesmo atleta pode ter índices de percepção de eficácia inferiores relativamente à sua equipa por considerar que a equipa não tem condições para ter sucesso (eficácia colectiva).

Este conceito é definido por Bandura como uma “crença partilhada pelo grupo nas suas capacidades de organizar e executar as acções a realizar, de modo a que este consiga atingir determinados objectivos” (Bandura, 1997, p. 447 cit. por Martinez, Guillen & Feltz, 2011). Embora conceptualmente este constructo seja considerado a nível do grupo/equipa, ele é recorrentemente medido e operacionalizado a nível individual. De acordo com o referido por Martinez, Guillen e Feltz (2011), Zaccaro, Bair, Peterson e Zazanis (1995) desenvolvem outra definição para o mesmo constructo: ‘sensação de competência colectiva partilhada pelos membros de um grupo enquanto interagindo e coordenados os seus recursos como uma resposta concertada a uma situação com exigências específicas’ (p.503).

Segundo Martinez, Guillen e Feltz (2011) a eficácia colectiva de uma equipa pode ser influenciada por uma série de fontes diferentes: (i) *experiência de mestria* – onde os indivíduos são influenciados pelas suas próprias experiências passadas, defendendo o autor que são as fontes de informação mais poderosas tanto para a percepção de auto-eficácia como de eficácia colectiva; (ii) *comparação social* – através de observação de outra equipas com características semelhantes; (iii) *eficiência da liderança* – uma liderança de excelência pode influenciar a percepção de eficácia colectiva do grupo; (iv) *persuasão verbal*; (v) *preparação física e mental*; e (vi) *influência social* – tomando a forma de atitudes e/ou expectativas percebidas.

Conforme o referido por Bandura (1997; 2000; cit. por Martinez, Guillen & Feltz, 2011), a eficácia colectiva não poderá ser vista com a soma das crenças individuais dos membros de uma equipa mas sim como uma propriedade emergente ao nível do grupo. De acordo com o referido por Mischell e Northcraft (1997; cit. por Stegelin, 2003), são duas as dimensões directamente relacionada com a eficácia colectiva, a eficácia colectiva para a tarefa e o efeito de interdependência colectiva. A primeira dimensão diz respeito às crenças que os membros do grupo têm relativamente aos conhecimentos, capacidades e competências do grupo para desempenhar determinada tarefa com sucesso, sendo que a segunda diz respeito às mesmas crenças que os membros do grupo têm relativamente aos conhecimentos, capacidades e competências do grupo para desempenhar determinada tarefa com sucesso, mas através de uma interacção eficaz entre os membros da equipa (Stegelin, 2003). Na primeira dimensão pode dar-se com exemplo um objectivo claro de uma equipa de futebol não sofrer golos, sendo que a aplicação deste mesmo objectivo à segunda tarefa já passaria pelo mesmo objectivo de não sofrer

golos, mas considerando um determinado número de interacções, soluções técnicas e/ou táticas que resultassem da colaboração e interacção de diferentes membros da equipa para um mesmo objectivo comum.

A maioria das investigações conduzidas no que diz respeito ao constructo da eficácia colectiva produziram os próprios instrumentos, sempre adaptados e centrados num desporto específico (Bray & Widmeyer, 2000; Chow & Feltz, 2008; Feltz & Lirgg, 1998; Greenlees, Nunn, Graydon, & Maynard, 1999; Heuzé, Raimbault, & Fontayne, 2006; Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault, & Thomas, 2006; Kozub & McDonell, 2000; Magyar, Feltz, & Simpson, 2004; Myers, Feltz, & Short, 2004; Paskevich, Brawley, Dorsch, & Widmeyer, 1999; Vargas-Tonsing, Warners, & Feltz, 2003; cit. por Martinez, Guillen e Feltz, 2011) e focados em relacionar este constructo principalmente com a coesão e performance.

Steglin (2003) refere uma série de estudos e investigações levados a cabo nos últimos anos, de onde se destacam Feltz e Lirgg (1998) onde a eficácia colectiva se demonstrou predictor de performance (estudo no hockey – elevada interdependência de tarefas). Ainda segundo Steglin (2003), Myers, Short e Feltz (2003) realizam uma investigação onde os resultados demonstram que as crenças de eficácia colectiva são forte predictor de performance a nível do passe (no futebol americano). Os resultados obtidos após diversas investigações nos anos recentes são contraditórios, não tendo sido encontrada uma relação consistente entre a eficácia colectiva e a performance por Maclean e Sullivan (2003; cit. por Martinez-Santos & Ciruelos, 2013), já na investigação encabeçada por Feltz e Lirgg em 1998 (cit. por Martinez-Santos & Ciruelos, 2013) se considera a eficácia colectiva com predictor de performance e finalmente na investigação levada a cabo por Myers, Payment e Feltz (2004; cit. por Martinez-Santos & Ciruelos, 2013) conclui-se existir uma relação recíproca entre a eficácia colectiva e a performance.

Na sequência da investigação levada a cabo por Marcos e colaboradores (2011), que tinha como objectivo central compreender as relações entre o clima motivacional criado por treinadores e pares relativamente à eficácia colectiva (com 377 participantes praticantes de futebol), concluem existir uma relação positiva e significativa entre o clima criado por treinadores e pares e a eficácia colectiva. Hochil e colaboradores (2012) examinaram a relação entre a eficácia colectiva e a performance contextual em 305 atletas universitários de diferentes modalidades, verificando-se relação significativa entre ambos os constructos bem como a influência do nível de performance contextual na eficácia colectiva.

Conceito de Cooperação Desportiva

Conforme o referido por Garcia-Mas (2001) o conceito da cooperação desportiva surge com a necessidade de explicar o resultado de interações em equipas desportivas, bem como a díade cooperação/competição que se verifica entre atletas e treinador no seio de uma equipa desportiva.

De acordo com Almeida e Lameiras (2013), a primeira citação e descrição operacional do conceito foi realizada por Deutsch (1949) tendo esta sido aplicada tradicionalmente aos conflitos em interesses opostos em contexto interpessoal ou intergrupal. Segundo Almeida e Lameiras (2013), a cooperação em psicologia do desporto tem sido conceptualizada como ‘a busca da concretização de objectivos pessoais e colectivos, e da sua combinação, de forma a produzir um determinado comportamento desportivo’ (p. 518). Ainda sem referir o conceito de cooperação, já Cratty e Hanin (1980; cit. por Garcia-Mas, 2001) definiram três tipos de atletas numa equipa desportiva: (i) *altamente individualista* – focado no seu êxito individual e carreira; (ii) *preocupado com a equipa* – reconhece o êxito da equipa como essencial para o seu êxito individual; e (iii) *totalmente empenhado na equipa* – os sucessos e fracassos da equipa, são os seus próprios sucessos e fracassos.

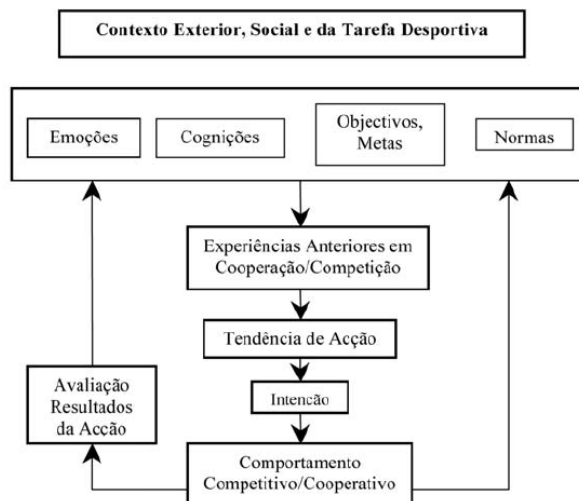


Figura 4

Modelo conceptual de cooperação, relativamente à conduta desportiva de J.M. Rabbie 1995 (adaptado de Almeida & Lameiras, 2013).

Ao definir este conceito teórico foram aplicados conceitos e modelos como o Dilema do Prisioneiro (Lave, 1960; Nash, 1953; Scodel e tal., 1960; Thibaut & Kelly, 1959; Axelrod, 1986; cit. por Garcia-Mas, 2001) centrado na tomada de decisão individual de cooperar ou não visando

o bem comum, bem como na Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1986). Garcia-Mas (2001) propõe uma categorização do tipo de jogador que forma uma equipa: (i) *jogador racional* – não cooperativo, não se interessando nem pelas circunstâncias nem pelas consequências de uma possível cooperação este tipo de jogador é normalmente imune ao balneário e ao ambiente do grupo; (ii) *jogador causal* – jogadores que se interessam tanto pelas circunstâncias como pelas consequências, e cooperam mais ou menos consoante o que poderá ser melhor resultado, quer a nível individual como grupal, podendo ainda considerar-se um subgrupo (o jogador seguidor) que são atletas que se focam mais nas circunstâncias do que nas consequências; (iii) *jogador de equipa* – é um jogador cooperador movido pelo sentimento de justiça e em função dos objectivos do grupo.

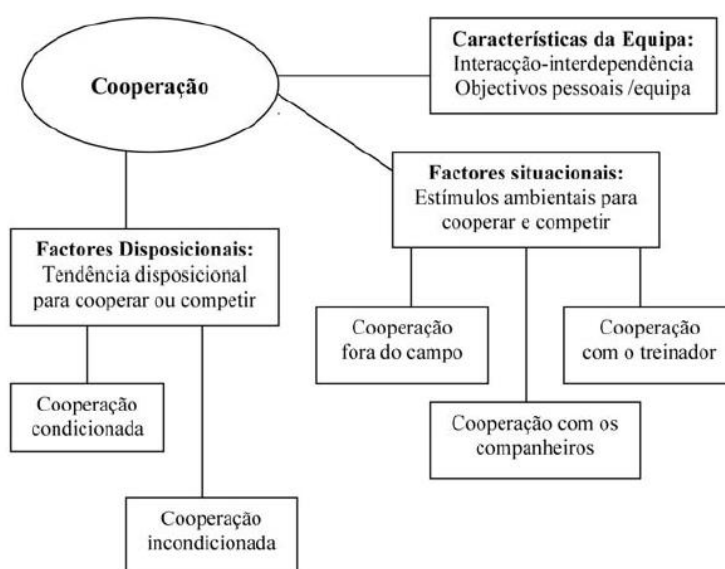


Figura 5

Modelo conceptual de cooperação desportiva de Garcia-Mas e colaboradores, 2006 (adaptado de Almeida & Lameiras, 2013).

De acordo com Almeida e Lameiras (2013), Rabbie (1995) define no seu modelo cinco factores que podem ser avaliados e analisados, bem como formarem parte de uma intervenção com o intuito de melhorar os níveis de cooperação: (i) *a comunicação*; (ii) *informação sobre as opções dos restantes membros da equipa*; (iii) *confiança nos restantes membros da equipa*; (iv) *responsabilidade e valores sociais*; (v) *identidade grupal*.

O modelo conceptual de cooperação desportiva (ver figura 5) proposto por Garcia-Mas e colaboradores (2006) ‘assenta no pressuposto de que a conduta desportiva observável de um jogador será em parte dependente da sua decisão em cooperar ou não face a um objectivo comum. Esta decisão pode ser tomada em função de um factor disposicional mais estável, que reflecte uma tendência pessoal para cooperar ou competir, ou em função de factores de ordem situacional relativos a estímulos ambientais.’ (Almeida e Lameiras, 2013; p.519). Esta tendência para cooperar ou competir pode originar, segundo o modelo desenvolvido por Garcia-Mas e colaboradores (2006), cooperação condicionada (em função dos colegas ou de situações específicas) ou incondicional (independentemente das situações).

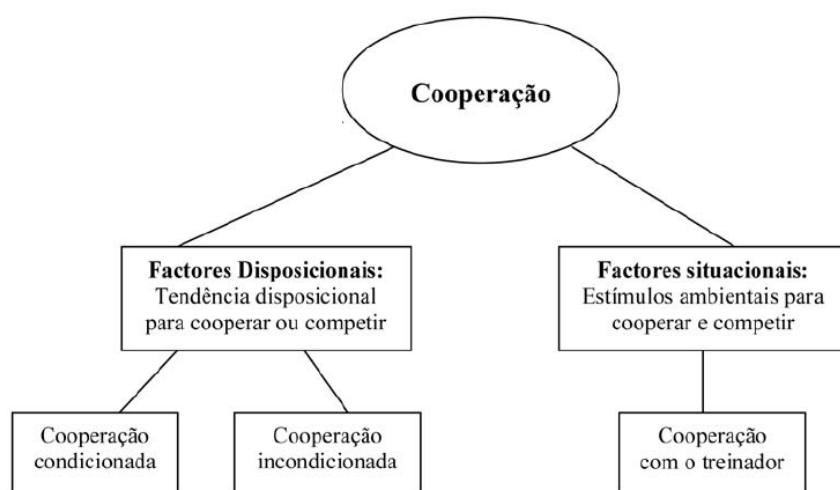


Figura 6

Modelo de medida do QCD-p (adaptado de Almeida & Lameiras, 2013).

Conforme se pode verificar na figura 5, o modelo desenvolvido por Garcia-Mas e colaboradores (2006) inclui factores alusivos às características das equipas, como os objectivos individuais ou do grupo bem como a interacção entre os membros do grupo e a interdependência de tarefas. Os factores situacionais incluem contextos dentro ou fora do campo (como contextos de interacção social, p.e.) com companheiros, treinadores ou outros agentes desportivos. Na sequência da adaptação realizada por Almeida e colaboradores (2012, cit. por Almeida e Lameiras, 2013) para a população portuguesa do *Cuestionario de Cooperación Deportiva (CCD)* e na sequência da análise factorial confirmatória realizada, verificou-se que a versão portuguesa do Questionário de Cooperação Desportiva (QCD-p) não apresentava total sobreposição com a

versão espanhola da escala, tendo os autores propondo uma nova estrutura factorial (ver figura 6).

Segundo o que é referido por Almeida e Lameiras (2013) o constructo da cooperação tem sido muito pouco estudado nos últimos anos na área do desporto (ao contrario de outras áreas específicas, como a economia ou a educação) necessitando ainda de mais diversa comprovação empírica e experimental. Ainda segundo os autores, o estudo realizado por Orlick (1978) que pretendia estabelecer dinâmicas cooperativas na aprendizagem de competências desportivas e um outro estudo na área do golfe desenvolvido por Bjorkland e Krotee (1984) foram excepções no panorama científico no que diz respeito à investigação deste constructo.

Foi Garcia-Mas (2001, 2006; cit. por Almeida e Lamieras, 2013) com o desenvolvimento do modelo de cooperação desportiva quem se tornou pioneiro na investigação da coesão, tendo na sua investigação levada a cabo em 2009 identificado correlações significativas e positivas entre a coesão e diferentes dimensões da cooperação embora seja claro para o autor que os dois constructos são independentes. Os resultados obtidos por Olmedilla e colaboradores no estudo desenvolvido em 2011 (com 945 praticantes de futebol entre os 12 e os 18 anos) indicam uma correlação entre a cooperação incondicionada e a coesão e que os factores de coesão desportiva se comportam quase como um único.

Objectivos

Pretende-se, com este trabalho de investigação aprofundar um pouco mais o estudo das variáveis Eficácia Colectiva, Coesão e Cooperação, bem como o efeito que uma intervenção do tipo Team Building (centrada na aprendizagem experimental, segundo o modelo teórico de Kolb, cit. por Abdulwahed e Nagy, 2009) poderá ter nestas mesmas variáveis, tendo sempre em consideração a relevância que todas elas têm (de acordo com o referido anteriormente) em equipas desportivas.

Desta forma, âmbito da presente tese e trabalho de investigação passa por avaliar os efeitos de uma intervenção do tipo Team Building (centrada na aprendizagem experimental, segundo o modelo teórico de Kolb, cit. por Abdulwahed e Nagy, 2009) numa equipa desportiva em diferentes variáveis relevantes no funcionamento de uma equipa com estas características (conforme o referido por Fernández-Ríos e Rico, 2004; cit. por Garcia-Mas et al., 2006) – a Eficácia Colectiva, Coesão e Cooperação. De acordo com anteriores investigações, é expectável que o programa de *Team Building* tenha impacto positivo na Coesão (Rovio, 2002; Stevens &

Bloom, 2003; Dunn & Holt; 2004; Holt & Dunn, 2006; Senécal, Loughhead & Bloom; 2008, cit. por Rovio e col., 2010; Boyle, 2003; cit. por Borrego e Gerrero, 2012) e na Eficácia Colectiva (Pierce & Burton, 1998; Nikander, 2007; Rovio, 2002; cit. por Rovio et al., 2010; Martínez-Santos & Ciruelos; 2013). No que diz respeito ao efeito do programa de *Team Building* na Cooperação não foram identificadas investigações que estudem esta relação, tendo este objectivo um carácter inovador, e sendo a expectativa de resultados apenas baseada na correlação anteriormente verificada em diversas investigações (Garcia-Mas, 2001; Garcia-Mas, 2006; cit. por Almeida e Lamieras, 2013; Olmedilla, et. al, 2011) entre os constructos Cooperação e Coesão.

Para além do efeito da intervenção de *Team Building* nas referidas variáveis, pretende-se igualmente aprofundar e desenvolver a investigação recente e estudar a existência, ou não, de relações entre as variáveis estudadas. De acordo com anteriores investigações, os resultados apontam na expectativa de se encontrarem relações positivas entre a cooperação e a coesão (Garcia-Mas, 2001; Garcia-Mas, 2006; cit. por Almeida e Lamieras, 2013; Olmedilla, et. al, 2011), entre a Coesão e a Eficácia Colectiva (Widmeyer, Carron & Brawley, 1993; Mullen & Cooper, 1994; cit. por Weinberg e Gould, 2011).

O desenho da intervenção de Team Building acompanhou um trabalho de estágio com a equipa em causa, centrando-se nas suas características específicas, quer como grupo, nas suas relações Dinâmicas, nas especificidades das tarefas inerentes ao grupo bem como nas relações entre pares e de liderança.

Método

Participantes

Os participantes neste estudo foram uma equipa de andebol do escalão de Juvenis de um Clube com expressão Nacional e Internacional, equipa constituída por 22 atletas, sendo que os participantes no estudo foram apenas 15 dos 22 atletas (por estarem ausentes e/ou lesionados num dos 3 momentos de recolha de dados deste estudo, os restantes atletas não tiveram a oportunidade de participar, tendo naturalmente também sido convidados). Sendo todos os atletas do género masculino, apresenta-se na tabela 2 a distribuição por idades, anos de prática da modalidade e anos de clube.

Tabela 2

Idade, anos de modalidade e anos no clube

	Mínimo	Máximo	Média	DP
Idade	15.00	18.00	16.133	.9155
Anos Modalidade	4.00	12.00	6.867	2.416
Anos SCP	1.00	7.00	4.067	2.520

A média de idades é de 16.1 anos (DP=.915), sendo a média de anos como praticantes da modalidade de 6.9 (DP=2.4) e a média de anos como atletas de 4.1 (DP=2.5). Relativamente ao número de anos que os atletas eram treinados pelo mesmo treinador, 11 dos atletas (73.3%) era a primeira vez que eram treinados por este treinador, 1 atleta (6.7%) já era treinado por este treinador há 3 épocas, 2 atletas (13.3%) há 4 épocas e um atleta há 5 temporadas (6.7%).

Instrumentos

Eficácia Colectiva – Collective Efficacy Questionnaire for Sports (CEQS)

Para a presente investigação aplicou-se o Questionário de Eficácia Colectiva no Desporto desenvolvido por Short, Sullivan & Feltz em 2001, sendo a versão portuguesa aplicada adaptada por Francisco (2005; cit. por Gualdino, 2008). De acordo com os autores do instrumento, Short, Sullivan e Feltz (2001) o conceito de eficácia considerado na construção deste

instrumento foi o adoptado por Bandura, que considera a eficácia colectiva como uma crença de um grupo sobre a sua capacidade conjunta em executar determinadas tarefas e atingir determinados objectivos.

A versão adaptada (e aplicada) apresenta mais 10 itens que a versão original (que tem 20 itens), sendo semelhantes as sub-escalas entre ambas as versões: capacidade, esforço, persistência, preparação e união - na tabela 3 pode consultar-se a distribuição dos itens entre as diferentes sub-escalas. A escala aplicada neste questionário é composta por uma escala *tipo Likert*, de 10 pontos, sendo o menor extremo da escala (ponto '0') equivalente a 'nada confiante' e o maior extremo da escala (ponto 9) equivalente a 'extremamente confiante'. No início do questionário (posteriormente à explicação e instruções sobre a forma correcta de resposta ao mesmo) foi requisitado aos participantes o seguinte: '*classifica, face ao próximo jogo, o grau de confiança que tens que a tua equipa seja capaz de...*' sendo posteriormente apresentados todos os itens.

Tabela 3

Itens e Alphas de Cronbach originais para cada sub-escala do CEQS

<i>Sub-escala</i>	<i>Itens</i>	<i>Alpha de Cronbach</i>	<i>Exemplo</i>
Capacidade	1,5,14,15,21,26	,910	'Jogar muito melhor do que a equipa adversária'
Esforço	8,10,16,17,22,27	,922	'Demonstrar um forte empenho'
Persistência	3,7,9,11,23,28	,928	'Não desistir quando há obstáculos'
Preparação	4,12,18,19,24,29	,919	'Estar preparado para o jogo'
União	2,6,13,20,25,30	,915	'Resolver os conflitos que possam surgir'

Segundo Maroco e Garcia-Marques (2006) 'De um modo geral, um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o α é pelo menos 0.70 (Nunnally, 1978). Contudo, em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um α de 0.60 é considerado aceitável desde que os resultados obtidos com esse instrumento sejam interpretados com precaução e tenham em conta o contexto de computação do índice (DeVellis, 1991)' (p.73).

Conforme se pode verificar na tabela 3, todas as sub-escalas apresentam na sua versão original valor de α de Cronbach superiores a 0,910 sugerindo uma boa validade interna (segundo Maroco e Garcia-Marques, 2006) o que significa que os itens estimam competentemente o constructo que se pretende avaliar.

Cooperação – Questionário de Cooperação Desportiva (QCD-p)

O QCD-p (Almeida et al., 2012) foi desenvolvido tendo por base o *Questionario de Cooperación Deportiva* (CCD) desenvolvido por Garcia-Mas e colaboradores (2006) e o respectivo modelo teórico partindo-se do pressuposto de que a cooperação se sustenta em duas bases: (i) a concepção racional e utilitarista, derivada da interacção e interdependência interna, de tomadas de decisões pessoais quanto a cooperação ou com o objectivo da equipa; (ii) a disposição pessoal para demonstrar condutas cooperantes sem esperar nada em troca.’ (p.520; Almeida e Lameiras, 2012).

Tabela 4

Itens e Alphas de Cronbach originais para cada sub-escala do QCD aferido

<i>Sub-escala</i>	<i>Itens</i>	<i>Alpha de Cronbach</i>	<i>Exemplo</i>
Cooperação Condicionada	4,8,12	,70	‘Quando com o meu jogo ou com o meu esforço ajudo algum companheiro em campo, espero ser reconhecido de alguma forma.’
Cooperação Incondicionada	2,6,10,11,13,14	,76	‘Colaboro com os meus companheiros de equipa, ainda que na equipa possa existir algum grupo que não ajude os companheiros’
Cooperação com o Treinador	5,7,9	,76	‘Coopero com o treinador, independentemente de ser titular ou suplente.’

A versão portuguesa resulta de uma adaptação da *QCD* (Almeida e Lameiras, 2012), onde através da análise factorial confirmatória, e partindo do pressuposto teórico desenvolvido por Garcia-Mas e colaboradores, Almeida e Lameiras propuseram uma nova estrutura factorial (Cooperação Condicionada, Cooperação Incondicionada e Cooperação com o Treinador) constituída por 12 itens no total. Na fase inicial do questionário requer-se aos sujeitos, através das instruções, para assinalarem “com sinceridade, o seu grau de concordância com as frases seguintes”, onde as respostas podem ser apresentadas através de uma escala tipo Likert de cinco pontos (de 1 – nada – a 5 – muito).

Tal como se pode observar através da tabela 4 os valores dos alfas originais conseguidos na adaptação para a versão portuguesa da escala *QCD* indicam-nos que todas as dimensões da escala apresentam boa consistência interna (de acordo com o referido por Maroco e Garcia-Marques, 2006) sendo todos os valores iguais ou superiores a 0,700.

Coesão - Questionário de Ambiente de Grupo – GEQ

Desde a década de 1980 que a coesão desportiva tem sido medida através do *Group Environment Questionnaire (GEQ)* desenvolvido por Carron e colaboradores em 1985, sendo a versão aplicada na presente investigação a versão portuguesa do GEQ desenvolvida e validada por Almeida (2008).

Tabela 5

Itens e Alphas de Cronbach originais para cada sub-escala do GEQ

<i>Sub-escala</i>	<i>Itens</i>	<i>Alpha de Cronbach</i>	<i>Exemplo</i>
Integração no Grupo – Tarefa (IG-T)	16, 20, 26	,730	“Todos os atletas estão preparados para porem de lado os seus objectivos pessoais pelos da equipa”
Integração no Grupo – Social (IG-S)	15, 19, 21	,630	“A nossa equipa gostaria de passar algum tempo junta, fora da época competitiva”
Atracção Individual para o Grupo – Tarefa (AIG-T)	4, 6	,710	“Esta equipa não me dá oportunidades para melhorar o meu rendimento/prestação”
Atracção Individual para o Grupo – Social (AIG-S)	3, 7	,700	“Não vou sentir saudades dos meus colegas de equipa”

A versão adaptada para português é constituída por 10 itens (sendo invertidos os seguintes itens: 1, 2, 3, 4, 5 e 9) respondidos através de uma escala tipo *Likert* de 10 pontos - de 1 ‘discordo totalmente’ até 9 ‘concordo totalmente’ - distribuídos pelos quatro factores que se apresentam na tabela 5, sendo o questionário precedido pela questão: *As seguintes questões destinam-se a avaliar a forma como te SENTES PESSOALMENTE ENVOLVIDO na tua equipa. Assinala com uma cruz o número de 1 a 9, que melhor indicar o teu grau de concordância com cada uma das afirmações.*

Conforme se pode verificar após consulta da tabela 5 os valores dos alfas originais conseguidos na adaptação para a versão portuguesa da escala *GEQ* indicam-nos que todas as dimensões da escala apresentam boa consistência interna (de acordo com o referido por Maroco e Garcia-Marques, 2006) sendo todos os valores iguais ou superiores a 0,700, excepto para a dimensão IG-S, onde o valor de alfa é considerado aceitável, segundo Maroco e Garcia-Marques (2006).

Procedimento

O desenho do programa de investigação foi realizado em constante colaboração e partilha com o líder e treinador de equipa, principalmente devido ao facto de o programa de *Team Building* ter sido desenhado desde o primeiro momento para que fosse aplicado de forma indirecta (sendo o Treinador o maior interveniente e o centro da aplicação do programa – segundo Yukelson, 1997; cit. por Paradis e Martin, 2012).

A abordagem seguida para a implementação do programa, teve em consideração a sugerida por Carron e Spink (1993; cit. por Paradis & Martin, 2012): (i) *Fase introdutória* – onde se forneceram os dados ao treinador (e apenas a ele, pois a equipa técnica é apenas formada pelo treinador principal) sobre o potencial deste tipo de programa; (ii) *Fase conceptual* – onde se disponibilizaram alguns detalhes teóricos, mas principalmente se centrou na passagem à prática dos mesmos; (iii) *Fase Prática* – onde o treinador co-construiu os detalhes finais da intervenção, e onde claramente se aumentaram os índices de compromisso; e (iv) *Fase de Intervenção* – quando o programa entrou em aplicação.

Durante a fase conceptual, justificou-se perante o treinador a importância de centrar o programa de *Team Building* na definição de objectivos (de acordo com Martin e colaboradores este tipo de programa a par com os programas de aventura no exterior, são aqueles que apresentaram resultados positivos mais significativos, resultados obtidos na meta-análise realizada a 17 estudos em 2009). Paralelamente a esta situação, optou-se por se desenvolver um vídeo que fizesse alusão ao trabalho de equipa, espírito de sacrifício e valorização do grupo em detrimento do individual tendo ficado acordado que se iria visualizar uma montagem de aproximadamente 13 minutos de um filme, onde no final seriam sugestionados conceitos como: ‘Sacrifício...’; ‘Um por todos... e todos por um!!’.

Após a fase conceptual (de acordo com anteriormente referido) realizou-se a exposição do programa e pedido de aprovação à Organização, através da realização de uma reunião (com a presença do treinador e do responsável máximo do departamento da equipa participante) de onde resultou o alinhavar de detalhes como as datas de recolha de dados, forma de pedido de autorização a responsáveis de educação de atletas menores de idade, recursos que iriam ser disponibilizados pela Organização (como salas para a visualização de vídeo e recolha de dados, p.e.) e a respectiva aprovação final por parte da Organização.

Com a aprovação por parte da Organização, procedeu-se ao convite (directo e presencial) a toda a equipa para a participação na investigação, onde se explicou que o estudo faria parte de

uma Tese de Mestrado, que seriam recolhidos alguns dados através de questionário em diferentes momentos, e que os atletas seriam convidados a participar num evento – que tinha o intuito de estimular o trabalho e espírito de equipa. Os atletas foram igualmente informados que se garantiria a protecção dos dados, que o objectivo do estudo era o de estudar a equipa como um grupo e não cada atleta individualmente, e que a participação era voluntária e que em qualquer momento poderiam desistir da participação. Após a aceitação de todos os membros da equipa na participação no estudo, entregou-se aos menores de idade o pedido de autorização (ver anexo A) para os encarregados de educação (previamente aprovado pela Organização) e informou-se a equipa sobre os dias e horas que eram convidados a estar presentes para a realização do programa.

No dia de aplicação do programa, os atletas sentaram-se numa sala (a sala habitualmente utilizada para a visualização de vídeos e para outros momentos de cariz técnico-táctico) onde lhes foi explicado o questionário composto pelas Escalas de Eficácia Colectiva (*CEQS*), Cooperação (*QCD-p*) e Coesão (*GEQ*) (ver anexo B) dados os exemplos adequados e solicitado que se respondesse ao mesmo de forma silenciosa, individual e o mais honesta possível. O procedimento de resposta ao questionário ocorreu da forma esperada, os atletas demonstraram estar interessados e empenhados na tarefa e aguardou-se que todos os atletas respondessem ao questionário antes de se passar ao visionamento do vídeo anteriormente descrito.

Após o visionamento do vídeo, o treinador assume a condução do programa e pediu a toda a equipa que se levantasse e se colocasse em círculo à sua volta, onde destacou elementos fulcrais que se pretendiam activar nos atletas, como o trabalho de grupo, a valorização do ‘um por todos e todos por um’, a prioridade dos objectivos do grupo em detrimento dos objectivos individuais e o sublinhar de que uma das formas de se destacar e desenvolver este tipo de características num grupo será através do assumir de um compromisso individual perante toda a equipa, compromisso esse que deverá ser relevante (fosse em termos sociais/relacionais ou mesmo em termos de tarefa) e exequível e que terá obrigatoriamente que ser assumido até ao final da época.

Como exemplo o Treinador da equipa assumiu publicamente o seu compromisso/objectivo: assumiu o compromisso de ser mais paciente com os seus atletas (fosse em contexto de treino ou de jogo), tentar sempre assumir o dialogo e a compreensão em detrimento da repreensão (que eram características do Treinador). Após o assumir do seu próprio compromisso/objectivo o Treinador deu alguns momentos à equipa para pensarem

individualmente num compromisso para assumir naquele momento e informou a equipa que o psicólogo (que estava no momento como mero observador de todo o processo) iria anotar os compromissos individuais, sugerindo ainda à equipa que os capitães pudessem dar o exemplo e assumirem os primeiros compromissos com a equipa.

Todos os atletas assumiram individualmente os seus compromissos/objectivos até ao final da época, que podem ser classificados como de tarefa (p.e. ‘trabalhar mais’) ou sociais (p.e. ‘não chegar atrasado’), tendo-se verificado 53% dos compromissos/objectivos categorizados como sociais, e os restantes 47% como de tarefa. Convém destacar que este momento foi o momento chave de todo o programa, principalmente porque se verificou que alguns atletas (nomeadamente 4 deles, sendo um deles um dos capitães de equipa) demoraram muito tempo a partilhar o seu objectivo, tendo sido inclusivamente pressionados pelos restantes colegas que aparentemente não compreendiam a dificuldade que estes colegas tinham em encontrar um compromisso/objectivo que julgassem apropriado, tendo mesmo se gerado alguma tensão entre o grupo.

Nos restantes momentos de recolha de dados o procedimento foi equivalente (sala e tranquilidades apropriados à resposta ao questionário, ambiente interessado e participativo por parte dos atletas), tendo sido recolhidos os dados num segundo momento (M2) 2 dias depois da sessão de *Team Building* e na véspera de uma importante fase a eliminar da competição oficial e no terceiro momento (M3) no final da época, cerca de 2 meses e meio depois do momento M1 e antes do último momento competitivo da época (já um torneio de final de época).

Delineamento

O delineamento adoptado para a presente investigação é não-experimental, pois não foi utilizado grupo de controlo (Martin e tal., 2009), tendo sido recolhidos dados num momento anterior à implementação do programa de *Team Building* (M1), 2 dias após a implementação do programa (M2) e 2 meses e meio após a aplicação do programa, para verificar resultados a médio prazo (M3). A opção pelo design da presente investigação conjuga não só uma oportunidade do contexto (realizava-se estágio académico com a equipa participante na investigação) bem como as limitações do contexto (não se apresentava como viável a divisão da equipa em grupo experimental e grupo de controlo, face a uma diversidade de características e especificidades do contexto).

De acordo com a meta-análise realizada por Martin e colaboradores (2009) a 17 investigações onde foram aplicadas diversas formas de programas de *Team Building*, concluíram os autores que ambos os designs de investigação (diferenciado pelos autores entre quasi-experimental – com grupo de controlo – e não experimental – sem grupo de controlo) produzem efeitos similares – positivos e moderados.

Resultados

Fiabilidade dos Instrumentos nesta Investigação

Através da medida de consistência interna do α de Cronbach, avaliou-se a fiabilidade das diferentes sub-escalas de cada uma das Escalas (Eficácia Colectiva, Cooperação e Coesão) nas aplicações realizadas para o primeiro momento de recolha de dados (M1). Segundo Maroco e Garcia-Marques (2006) ‘De um modo geral, um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o α é pelo menos 0.70 (Nunnally, 1978). Contudo, em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um α de 0.60 é considerado aceitável desde que os resultados obtidos com esse instrumento sejam interpretados com precaução e tenham em conta o contexto de computação do índice (DeVellis, 1991)’ (p.73).

Para a Escala de Eficácia Colectiva, apresentam-se valores de α de Cronbach apropriados (segundo Maroco e Garcia-Marques, 2006) para as dimensões de Capacidade (.813 depois de retirado o item 21) e Preparação (.808). Para as restantes dimensões, o valor de α de Cronbach é considerado aceitável (segundo Maroco e Garcia-Marques, 2006), Esforço (.644), Persistência (.605) e União (.604 – depois de retirado o item 30). Para a Eficácia Colectiva Total, apresentam-se valores apropriados, quer antes da remoção dos itens 21 e 30 (.989), bem como após a remoção dos mesmos (.913).

Para a escala de Cooperação Desportiva, apenas se consideram os resultados da cooperação com o treinador, visto ser a única sub-escala situacional, de acordo com Almeida e Lameiras (2013). Apresentam-se valores de α de Cronbach apropriados (segundo Maroco e Garcia-Marques, 2006) para a sub-escala de Cooperação com o Treinador (.865).

Para a escala de Coesão, encontram-se valores de α de Cronbach para a Coesão Total (.745), superiores a .7, logo considerados como apropriados segundo Maroco e Garcia-Marques (2006).

Níveis médios de Eficácia Colectiva (*CEQS*), Cooperação (*QCD-p*) e Coesão (*GEQ*) ao longo do tempo

Sendo objectivo desta investigação verificar se houve alterações na Eficácia Colectiva, Cooperação (nomeadamente na subescala de cooperação com o Treinador – visto ser a única subescala situacional) e Coesão ao longo dos três momentos, foram realizadas ANOVAS de Medições Repetidas (Anexo F), depois de verificados os pressupostos de Normalidade e Homogeneidade de Variâncias. Os resultados obtidos encontram-se resumidos na tabela 9.

Através da tabela 9 conclui-se que existem diferenças significativas entre pelo menos 2 dos momentos relativamente à Eficácia Colectiva Total, à dimensão Persistência da Eficácia Colectiva, à dimensão União da Eficácia Colectiva, à Coesão Total e à dimensão de Tarefa da Coesão.

Através do teste POST-HOC (Anexo F), percebe-se que as diferenças encontradas na Eficácia Colectiva Total e na dimensão Persistência da Eficácia Colectiva são entre o 1º momento (M1) e o 3º momento (M3), sendo que houve um aumento significativo dos níveis médios de Eficácia Colectiva (aproximadamente 10%). Já na dimensão União da Eficácia Colectiva as diferenças significativas são entre o 1º e o 2º momentos sendo que os níveis médios são mais elevados no 2º momento cerca de 11%. Quanto à Coesão e respectiva dimensão de Tarefa, conclui-se que as diferenças significativas existem entre o momento 1 e o momento 2 para ambas, sendo os níveis mais elevados no 1º momento – Coesão Geral diminuição de aproximadamente 17%, e para dimensão de Tarefa uma diminuição de aproximadamente 16%.

No que diz respeito a diferenças marginais para a Eficácia Colectiva e respectivas dimensões destaca-se: (i) o aumento da Eficácia colectiva Total do momento 1 para o momento 2 de cerca de 8,5% (não significativo) e novo aumento marginal entre o momento 2 e o momento 3 (igualmente não significativo, e de apenas 1,5%), demonstrando-se a constância na percepção de Eficácia Colectiva entre os três momentos; (ii) se bem que não significativo estatisticamente, o aumento da dimensão Capacidade verifica-se de forma marginal e consistente entre o momentos 1 e 2 (5,8%) e o momentos 2 e 3 (aproximadamente 3,6%); (iii) volta a verificar-se aumento entre os três momentos na dimensão Esforço, se bem que marginal este aumento volta a ser consistente e entre o momento 1 e 2 (aqui com maior expressão – 6,3%), e os momentos 2 e 3 (de aproximadamente 2%); (iv) na dimensão Persistência, para além da já referida diferença significativa entre os momentos 1 e 3, também se verifica uma diferença marginal entre os momentos 1 e 2 (de aproximadamente 10%) e entre os momentos 2 e 3 (cerca de 3,6%); (v) para

a dimensão Preparação, volta a verificar-se uma diferença marginal entre os 1º e 2º momentos (aproximadamente 8%), ente os momentos 1 e 3 (aproximadamente 7%), e uma constância entre os momentos 2 e 3; (vi) na dimensão União, para além da já referida diferença significativa, verifica-se uma redução marginal do valor médio entre o 2º e 3º momentos (se bem que muito reduzida, de aproximadamente 2%) e um aumento marginal entre o momento 1 e o momento 3 (de cerca de 11%).

Tabela 6 – Comparação dos Níveis médios de Eficácia Colectiva (EC), Cooperação com o Treinador, Coesão, Coesão de Tarefa e Coesão Social nos três momentos (M1, M2 e M3)

Dimensões	Média	Desvio Padrão	N	F	p
EC_total_M1	6,8125	,73747	12		
EC_total_M2	7,3869	,85441	12	4,052	,032*
EC_total_M3	7,4970	,76878	12		
EC_Capacidade_M1	6,8333	,74752	12		
EC_Capacidade_M2	7,2333	,93355	12	2,810	,082
EC_Capacidade_M3	7,5000	,90453	12		
EC_Esforço_M1	7,1667	,80088	12		
EC_Esforço_M2	7,6250	,99017	12	3,248	,058
EC_Esforço_M3	7,7778	,57881	12		
EC_Persistencia_M1	6,6250	,86201	12		
EC_Persistencia_M2	7,3194	,94404	12	4,789	,019*
EC_Persistencia_M3	7,5833	1,10896	12		
EC_Preparação_M1	6,7639	1,01866	12		
EC_Preparação_M2	7,2917	,92694	12	1,833	,183
EC_Preparação_M3	7,2361	,86298	12		
EC_União_M1	6,6500	,76811	12		
EC_União_M2	7,4500	,78219	12	3,838	,037*
EC_União_M3	7,3667	,97918	12		
Coop_Treinador_M1	4,0417	,72169	12		
Coop_Treinador_M2	3,9167	,76376	12	,427	,658
Coop_Treinador_M3	4,0833	,90034	12		
Coesão_M1	6,0077	,78022	11		
Coesão_M2	5,0364	,64559	11	7,556	,012*
Coesão_M3	5,4121	,66124	11		

*p<.05

Tabela 6 – Continuação

Dimensões	Média	Desvio Padrão	N	F	p
Coesão_Tarefa	6,509	1,266	11		
Coesão_Tarefa	5,473	,977	11	4,265	,029*
Coesão_Tarefa	5,982	1,273	11		
Coesão_Social	5,182	1,741	11		
Coesão_Social	5,182	1,622	11	,005	,969
Coesão_Social	5,242	1,375	11		

*p<.05

Através dos dados recolhidos que se apresentam na tabela 6, pode concluir-se que para além de não existirem diferenças significativas entre os três momentos para a dimensão Cooperação com o Treinador, mesmo considerando as respectivas diferenças marginais as mesmas são extremamente reduzidas ou praticamente inexistentes.

Relativamente à Coesão e respectivas dimensões de Coesão Social e de Tarefa, para além das diferenças significativas anteriormente referidas, verificam-se também diferenças marginais para a Coesão Total entre o momento 1 e 3 (diminuição de aproximadamente 11%) e um aumento (de aproximadamente 7,5%) entre os momentos 2 e 3. Para a dimensão de Tarefa, verifica-se uma redução marginal dos valores médios entre os momentos 1 e 3 de aproximadamente 9%, verificando-se igualmente um aumento dos valores médios entre os momentos 2 e 3 de 9%. No que diz respeito à dimensão social, mesmo as diferenças marginais não apresentam diferenças consideráveis.

Correlações entre as Escalas de Eficácia Colectiva (*CEQS*), Cooperação (*QCD-p*) e Coesão (*GEQ*)

Inicialmente foram realizados coeficientes de correlação de Pearson (Anexo E) entre as várias escalas e subescalas (nomeadamente as diferentes subescalas da Eficácia Colectiva, a Cooperação com o Treinador, a Coesão Total e as dimensões Tarefa e Social da Coesão) para cada momento de recolha de dados (M1, M2 e M3) a fim de perceber se existe associação entre elas. A tabela 7 apresenta os valores encontrados entre as escalas e subescalas anteriormente referidas para o primeiro momento (M1) de recolha de dados.

Tal como se pode observar através da tabela 7, no primeiro momento, verifica-se correlação positiva e estatisticamente significativa entre a coesão e a dimensão “união” de Eficácia Colectiva ($r=.550$; $p<.05$) e entre a Coesão e a subescala da Cooperação, Cooperação com o Treinador ($r=.657$; $p<.01$). Isto significa que quanto maiores os níveis de Coesão, maiores os níveis da subescala de União de Eficácia Colectiva e de Cooperação com o Treinador.

Tabela 7

Correlação entre as escalas no momento 1 (M1)

	EC Total	EC Capacidade	EC Esforço	EC Persistência	EC Preparação	EC União	Cooperação Treinador	Coesão	Coesão Tarefa	Coesão Social
EC Total	1									
EC Capacidade	.828**	1								
RD Esforço	.772**	.458	1							
EC Persistência	.852**	.647**	.477	1						
EC Preparação	.920**	.668**	.803**	.686**	1					
EC União	.882**	.859**	.484	.796**	.697**	1				
Cooperação Treinador	.214	.367	-.154	.389	-.007	.409	1			
Coesão	.330	.509	-.026	.480	.019	.550*	.657**	1		
Coesão Tarefa	-.061	.204	-.330	.169	-.341	.157	.586*	.869**	1	
Coesão Social	.348	.498	.089	.394	.071	.555*	.450	.744**	.559*	1

**. Correlação é significativa a $p<0.05$ (2-tailed); **. Correlação é significativa a $p<0.01$ (2-tailed).*

Através da tabela 7 pode verificar-se que no primeiro momento se verificam correlações positivas e estatisticamente significativas entre a Coesão e a dimensão União da Eficácia Colectiva ($r=.550$; $p<.05$), entre Coesão e a Cooperação Treinador ($r=.657$; $p<.05$), entre a dimensão Tarefa da Coesão e Cooperação Treinador ($r=.586$; $p<.05$) e entre Coesão Social e a dimensão

União da Eficácia Colectiva. Isto significa que quanto maiores os níveis de Coesão, maiores os níveis de da dimensão União da Eficácia Colectiva e de Cooperação com o Treinador, quanto maiores os níveis da dimensão Tarefa da Coesão maiores os níveis de Cooperação com o Treinador e quanto maiores os níveis de Coesão Social maiores os níveis da dimensão União da Eficácia Colectiva.

A tabela 8 apresenta os valores encontrados entre as escalas e subescalas anteriormente referidas para o segundo momento (M2) de recolha de dados.

Tabela 8
Correlação entre as escalas no momento 2 (M2)

	EC Total	EC Capacidade	EC Esforço	EC Persistência	EC Preparação	EC União	Cooperação Treinador	Coesão	Coesão Tarefa	Coesão Social
EC Total	1									
EC Capacidade	,912**	1								
RD Esforço	,745**	,842**	1							
EC Persistência	,892**	,745**	,812**	1						
EC Preparação	,939**	,851**	,876**	,760**	1					
EC União	,941**	,790**	,925**	,810**	,874**	1				
Cooperação Treinador	,544*	,564*	,525*	,579*	,435	-,207	1			
Coesão	,274	,268	,327	,028	,323	,363	-,207	1		
Coesão Tarefa	,626*	,649**	,632*	,608*	,455	,553*	,695***	-,039	1	
Coesão Social	,036	,042	,080	-,164	,110	,134	-,422	,819*	-,428	1

*. Correlação é significativa a $p < 0.05$ (2-tailed); **. Correlação é significativa a $p < 0.01$ (2-tailed). ***. Correlação é significativa a $p < 0.005$ (2-tailed).

Tal como se pode ver através da tabela 8, no segundo momento (M2), existe uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre a Cooperação com o Treinador e: Eficácia Colectiva Total ($r=.544$; $p<.05$); dimensão Capacidade da Eficácia Colectiva ($r=.564$; $p<.05$); dimensão Esforço da Eficácia Colectiva ($r=.525$; $p<.05$) e dimensão Persistência da Eficácia Colectiva ($r=.579$; $p<.05$). Isto significa que quanto maiores os níveis de Cooperação com o Treinador maiores os níveis de da Eficácia Colectiva nas dimensões mencionadas.

Verifica-se também correlação positiva e estatisticamente significativa entre a dimensão Tarefa da Coesão e: Eficácia Colectiva total ($r=.626$; $p<.05$); dimensão Capacidade da Eficácia Colectiva ($r=.649$; $p<.01$); dimensão Esforço da Eficácia Colectiva ($r=.632$; $p<.05$), dimensão Persistência da Eficácia Colectiva ($r=0,608$), dimensão União da Eficácia Colectiva ($r=.553$; $p<.05$) e Cooperação Treinador ($r=.695$ $p<.005$). Isto significa que quanto maiores os níveis de Coesão Tarefa maiores os níveis de da Eficácia Colectiva na dimensões mencionadas e maiores os níveis de Cooperação Treinador.

A tabela 9 apresenta os valores encontrados entre as escalas e subescalas anteriormente referidas para o terceiro momento (M3) de recolha de dados.

Tabela 9
Correlação entre as escalas no momento 3 (M3)

	EC Total	EC Capacidade	EC Esforço	EC Persistência	EC Preparação	EC União	Cooperação Treinador	Coesão	Coesão Tarefa	Coesão Social
EC Total	1									
EC Capacidade	,818**	1								
RD Esforço	,909**	,637*	1							
EC Persistência	,872**	,607*	,881**	1						
EC Preparação	,924**	,646*	,848**	,724**	1					
EC União	,834**	,710**	,606**	,522	,824**	1				
Cooperação Treinador	,345	,480	,228	,516	,089	,117	1			
Coesão	-,234	-,373	-,104	-,276	-,114	-,118	-,136	1		
Coesão Tarefa	,738**	,580	,689**	,524	,710*	,751**	,264	,253	1	
Coesão Social	-,494	-,525	-,411	-,651*	-,308	-,184	-,596	,623*	-,123	1

**. Correlação é significativa a $p < 0.05$ (2-tailed); **. Correlação é significativa a $p < 0.01$ (2-tailed).*

Observando a tabela 9, verificamos que existem correlações positivas e estatisticamente significativas entre a Coesão Tarefa e: Eficácia Colectiva total ($r = .738$; $p < .01$), dimensão Esforço da Eficácia Colectiva ($r = .689$; $p < .01$), dimensão Preparação da Eficácia Colectiva ($r = .710$; $p < .05$) e dimensão União Eficácia Colectiva ($r = .751$; $p < .01$). Isto significa que quanto maiores os níveis da dimensão Tarefa da Coesão maiores os níveis de Eficácia Colectiva nas dimensões acima escritas.

Verifica-se ainda uma correlação negativa e estatisticamente significativa entre Coesão Social e a dimensão Persistência da Eficácia Colectiva, ou seja, quanto maior a Coesão Social menor a Persistência ($r = -.651$; $p < .05$).

Discussão

Na sequência do referido anteriormente, o objectivo do presente estudo passava por analisar os efeitos de um programa de *Team Building* numa equipa de andebol, mais concretamente nas variáveis Coesão, Eficácia Colectiva e Cooperação, comparando desta forma os dados recolhidos antes da aplicação do programa com os dados recolhidos imediatamente após a aplicação do programa (passados 2 dias) e no final da temporada – 2 meses e meio depois. Outro objectivo passava pelo o aprofundar do estudo da relação entre estas mesmas variáveis nos três momentos anteriormente descritos.

Embora não se possa afirmar que os resultados obtidos na presente investigação vão ao encontro das anteriores investigações que analisaram relações entre estas variáveis e o efeito de programas de *Team Building* (nomeadamente no que diz respeito ao efeito do programa de *Team Building* na Coesão e respectivas dimensões, pois a nível do efeito na Eficácia Colectiva pode considerar-se que se confirmaram anteriores investigações) o cariz não experimental e o próprio delineamento definidos apresentam-se como justificações a considerar, conforme será sublinhado mais à frente no presente capítulo.

Diversos estudos indicam a Eficácia Colectiva como predictora de Performance de equipas desportivas (Feltz & Lirgg, 1998; Myers, Short e Feltz, 2003; Marcos e col., 2011; Hochil e col. 2012; Martínez-Santos & Ciruelos, 2013). Partindo-se do pressuposto que Eficácia Colectiva prediz a Performance, considerou-se que os resultados da presente investigação vão ao encontro da literatura e de recentes investigações (Pierce & Burton, 1998; Nikander, 2007; Rovio, 2002; cit. por Rovio et al., 2010; Martínez-Santos & Ciruelos; 2013), no sentido em que o programa de *Team Building* afectou de forma positiva e significativa a percepção de Eficácia Colectiva da Equipa.

Os resultados apontaram no sentido contrario ao de diversas investigações no que diz respeito ao efeito do programa de *Team Building* na Coesão Total, bem como nas dimensões Social e de Tarefa da Coesão. Os estudos realizados apontam no sentido de os programas de *Team Building* terem um efeito positivo tanto na Coesão Total, com nas respectivas dimensões de AIG – Tarefa, AIG – Social, IG – Tarefa e IG – Social (Rovio, 2002; Stevens & Bloom, 2003; Dunn & Holt; 2004; Holt & Dunn, 2006; Senécal, Loughhead & Bloom; 2008, cit. por Rovio e col., 2010; Boyle, 2003; cit. por Borrego e Gerrero, 2012), ou de não terem qualquer efeito

significativo nas mesmas (Prapavessis, Carrón & Spink, 1996; Murphy, 2001; cit. por Borrego e Gerrero, 2012).

Ao revisitarmos o modelo conceptual de Carron (1982, cit. por Weinberg e Gould, 2011) analisámos a possibilidade de o programa de *Team Building* ter afectado Factores Pessoais (como a satisfação, p.e.), Factores de Liderança (mais concretamente a nível dos líderes do grupo – como os capitães ou outros líderes informais) que consequentemente possam ter afectado os Factores da Equipa (como a estabilidade do grupo).

Esta extrapolação (pois não se encontra sustentada em dados científicos, apenas nos modelos e conceitos teóricos anteriormente descritos) assenta no pressuposto de que durante a implementação do programa houve atletas (conforme o descrito anteriormente, nomeadamente um dos capitães da equipa) que hesitaram durante muitos minutos, mostrando algum receio e falta de empenho em delinear um compromisso/objectivo individual que beneficiasse o grupo no futuro – factor que gerou reacções de descontentamento entre os pares. Se a este facto adicionarmos a possibilidade de o visionamento do filme e a activação de conceitos (que foram apresentados como essenciais para um bom trabalho de equipa) como a união, o altruísmo e o sacrifício terem possivelmente exposto à equipa a percepção de que a mesma não tinha estes índices bem desenvolvidos, poderemos extrapolar que ao ser exposta a estes factos a equipa tem alterado a sua percepção de satisfação (que poderá ter afectado os Factores Pessoais, segundo Carron, 1982; cit. por Weinberg e Gould, 2011).

Outro factor que conduziu a esta extrapolação diz respeito à recuperação marginal de percepção de Coesão Total e da dimensão de Tarefa da Coesão que ocorreu entre o momento e o momento 3, indiciando que o programa de *Team Building* afectou estas percepções, mas que a equipa recuperou (se bem que não totalmente, em de forma estatisticamente significativa) a médio prazo. De acordo com o modelo de Carron (1982, cit. por Weinberg e Gould, 2011), se consideramos a possibilidade de os Factores de Liderança e Pessoais terem sido afectados negativamente durante a implementação do *Team Building* poder-se-á ter afectado igualmente os Factores de Equipa, que consequentemente podem ter afectado (novamente num campo unicamente teórico) a percepção de Coesão por parte da equipa – tanto nas dimensões sociais como nas de tarefa.

Outro indicador que pode suportar esta extrapolação, diz respeito à falta de acompanhamento e feedback formal dado aos atletas após a implementação do programa de *Team Building*. De acordo com o referido por Locke e Latham (2002) os objectivos podem ser

definidos de forma individual ou de grupo, e independentemente do tipo de objectivo deverá ser realizado acompanhamento e deverá ser dado feedback aos atletas de forma a tornar a definição de objectivos mais eficiente.

Outro factor que foi considerado e analisado diz respeito à duração do programa de *Team Building* que foi implementado. De acordo com a meta-análise realizada por Martin e colaboradores (2010) a 17 estudos sobre as intervenções de *Team Building* no desporto, os autores chegaram à conclusão de que intervenções com durações inferiores a 2 semanas não obtêm eficiência nos resultados, por outro lado, intervenções entre 2 a 20 ou mais semanas obtêm eficiência nos resultados de forma moderada. Na sequência do anteriormente referido, se adicionarmos ao facto de a duração da intervenção de *Team Building* ter sido apenas num momento, o facto de possivelmente se terem despertado limitações e mesmo alguns conflitos dentro da equipa (pelas razões já anteriormente referidas), e o facto de os objectivos terem sido delineados apenas em termos individuais e de não terem existido acções ou intervenções subsequentes no sentido de trabalhar e desenvolver certos factores dentro do grupo, podemos extrapolar que foram identificadas e activadas limitações dentro da equipa - nomeadamente em factores ligados ao constructo da Coesão, segundo Carron (1982, cit. por Weinberg e Gould, 2011) e não foram tomadas acções correctivas. Todos estes factos podem justificar os resultados em desacordo com as anteriores investigações referenciadas.

Não tendo sido encontrados estudos que analisem o efeito de programas de *Team Building* no constructo Coesão, esta investigação apresenta-se como inovadora neste sentido. Os resultados indicaram que o programa de *Team Building* não afectou a percepção de cooperação com o treinador por parte dos atletas, indiciando que o programa incidiu essencialmente nas dinâmicas internas do grupo, activou e sublinhou a importância de factores como a união, altruísmo e o colocar do grupo antes do individual, não tendo afectado a forma com que o grupo coopera com o treinador. Este resultado apresentou-se como confirmatório do modelo de programa de *Team Building* implementado, no sentido em que se optou por um tipo de programa indirecto (de acordo com o referido por Yukelson, 1997; cit. por Paradis e Martin, 2012) tendo sido o treinador e líder do grupo a implementar o programa, e esta opção para além de apontar para os resultados anteriormente referidos, não afectou a cooperação do grupo com o treinador.

Os resultados obtidos para o momento prévio à aplicação do programa de *Team Building* (positivas, e entre a Coesão, e a dimensão de Tarefa da Coesão e a Cooperação com o Treinador) vão ao encontro de anteriores investigações (Garcia-Mas, 2001; Garcia-Mas, 2006; cit. por

Almeida e Lamieras, 2013; Olmedilla, et. al, 2011) no sentido em que indicaram claramente a existência de uma correlação significativa entre a Cooperação, as dimensões de Cooperação Condicionada, Cooperação Incondicionada, Cooperação com o Treinador, Cooperação com os Companheiros, Cooperação fora do Terreno de Jogo e a Coesão. Tendo sido verificada uma constante correlação positiva entre a dimensão de Tarefa da Coesão e a Cooperação com o Treinador para os três momentos de recolha de dados, já para a correlação entre a Coesão Total e a Cooperação com o Treinador apenas se verificou no primeiro momento, factor que pode ter acontecido pelo facto de a percepção de Coesão por parte da equipa ter sido alterado significativamente após a implementação do programa, de acordo com o anteriormente referido.

De acordo com o referido por Almeida e Lameiras (2013), ‘a investigação no âmbito da cooperação desportiva é escassa, sendo essencial desenvolver esforços no sentido de melhor compreender este constructo (e a sua relação com outras variáveis psicológicas associadas ao rendimento desportivo) que se assume como um válido paradigma explicativo das dinâmicas das equipas desportivas’ (p. 522). Neste sentido a presente investigação e o foco que foi apresentado à relação entre a Cooperação e a Eficácia Colectiva apresenta contexto inovador, não existindo para o efeito anteriores investigações que possam confirmar os resultados obtidos. A correlação significativa encontrada entre a Eficácia Colectiva Total, as dimensões Capacidade, Esforço e Persistência da Eficácia Colectiva e a dimensão Cooperação com o Treinador no segundo momento de recolha de dados são claros indicadores da relação existente entre ambos os constructos.

Os resultados obtidos no que diz respeito à relação positiva entre a dimensão Tarefa da Coesão e a Eficácia Colectiva no segundo e terceiro momentos de recolha de dados, vão ao encontro dos resultados obtidos na meta-análise realizada por Widmeyer, Carron e Brawley (cit. por Weinberg e Gould, 2011) onde verificaram em 83% das 30 investigações analisadas correlações significativas e noutra meta-análise realizada um ano mais tarde por Mullen e Cooper em 1994 (cit. por Weinberg e Gould, 2011), onde verificaram relações positivas entre a Coesão e a Performance em 92% das investigações analisadas.

Muitos programas do tipo *Team Building* são todos os dias desenhados, planeados e aplicados em diversos escalões etários, contextos competitivos e diferentes desportos. Segundo Martin e colaboradores (2009), são vários os efeitos demonstrados cientificamente que este tipo de programas têm em diferentes constructos extremamente relevantes para o rendimento de equipas desportivas. A relevância da presente investigação centra-se na operacionalização de uma

acção de *Team Building* e na respectiva análise comparativa dos constructos escolhidos em momento pré e pós intervenção (a curto e médio prazo), bem como o aprofundar do estudo de relações entre os diferentes constructos.

Uma das limitações identificada na presente investigação diz respeito à duração do programa de *Team Building* que foi aplicado. De acordo com o referido por Martin e colaboradores (2009), e conforme o anteriormente referido, intervenções com durações inferiores a 2 semanas não obtêm eficiência nos resultados, por outro lado, intervenções entre 2 a 20 ou mais semanas obtêm eficiência nos resultados de forma moderada. Segundo o referido por Brawley e Paskevich (cit. por Martin et al., 2009) a duração mínima indicada para um intervenção do tipo *Team Building* deverá ser de uma temporada completa. Considerou-se como outra limitação do presente trabalho de investigação o facto de após a aplicação do programa de *Team Building* apenas terem existido mais 3 momentos competitivos, o que naturalmente alterou toda a postura, empenho e motivação da equipa entre os momentos 2 e 3. O programa foi aplicado em vésperas de uma fase decisiva da competição, que pelo facto de a equipa não ter passado esta fase da competição apenas ficou a realizar jogos amigáveis até ao final da temporada.

Ainda no campo das limitações que foram encontradas, identificou-se que não foi realizado um acompanhamento formal aos objectivos traçados pelos atletas no momento pós implementação do programa de *Team Building* de acordo com o sugerido por Locke e Latham (2002), nem foi igualmente fornecido feedback que indiciasse se os atletas estavam a ir ao encontro dos objectivos delineados, embora de forma informal tivesse sido feito este acompanhamento, se tivesse verificado que os atletas se auto regulavam e providenciavam feedback uns aos outros sobre os respectivos objectivos traçados, devia-se ter formalizado estes momentos, na sequência do sugerido por Locke e Latham (2002).

Outra clara limitação da presente investigação diz respeito ao cariz inovador que apresentou, nomeadamente o estudo do efeito dos programa de *Team Building* no constructo Cooperação, bem como a relação dos restantes constructos com a mesma Cooperação. A pouca existência de literatura e de investigações limita o enquadramento do presente trabalho, dificultando igualmente uma possível generalização para a população em geral.

Em linhas gerais, propõem-se em futuras investigações aprofundar o efeito dos programas de *Team Building*, nomeadamente normalizar o conceito, respectiva estrutura e operacionalização de forma a facilitar a comparação de resultados e respectiva generalização. Em consonância com anteriormente referido, seria igualmente interessante aferir em futuras

investigações se programas de Team Building com características semelhantes poderá afectar a satisfação do grupo, através da avaliação da Satisfação Geral do grupo – nomeadamente para tentar aferir se o impacto de activação de contextos ideais poderá criar insatisfação, crises de liderança e afectar a estabilidade do grupo, face o confronto com a situação real, e não ideal.

Na sequência do anteriormente referido, outra sugestão passa pelo acompanhamento, feedback e (se aplicável) reajustamento de objectivos individuais, quando e se se aplicar uma metodologia centrada na definição de objectivos para futuras implementações de programas de *Team Building*.

Propõem-se, igualmente, o aprofundar do estudo do constructo da Cooperação, face aos resultados apresentados, escassez de anteriores investigações e robustez da escala de *QCD-p* nomeadamente estudar-se a correlação deste constructo com a Eficácia Colectiva, bem como com outros constructos relevantes. Este proposta baseia-se também no referido por diversos autores que consideram a Cooperação com maior capacidade explicativa de diversos processos internos das equipas orientados para o rendimento comparativamente à Coesão (Almeida e Lameiras, 2013).

De acordo com o referido por Martin e colaboradores (2009) uma das limitações no que diz respeito à investigação sobre o efeito de programas de *Team Building* em equipas desportivas (bem como de outras áreas de investigação na área do desporto) diz respeito à falta de publicação de Teses e Dissertações que têm sido desenvolvidas nos recentes anos. Afirmam os autores que este facto pode estar ligado a diferentes factores, sendo um deles a falta de motivação e força de vontade em publicar artigos científicos desta natureza (após o esforço despendido pelos investigadores em finalizarem as respectivas Teses ou Dissertações), como à falta de influência junto de pontos críticos de decisão no que diz respeito a publicações desta área de investigação de desporto. Propõem-se a publicação dos diferentes estudos e publicações, Teses e Dissertações que são mensalmente produzidas e desenvolvidas em diferentes contextos como forma de reforçar e tornar mais robusto o conhecimento científico em constructos como a Coesão, Cooperação e Eficácia Colectiva (entre outros, naturalmente) bem como com o aprofundar da operacionalização de programas do tipo *Team Building*.

Referências

- Abdulwahed, M. & Zoltank N. (2009). Applying Kolb's Experiential Learning Cycle for Laboratory Education. *Journal of Engineering Education*, 283-294.
- Almeida, P., (2008). Variables psicológicas y rendimiento deportivo en el fútbol profesional. (Tese de Doutoramento em Psicologia do Desporto). *Madrid: Faculta de Psicología, Universidad Nacional de Educación a Distancia*.
- Almeida, P. L., Lameiras, J., Martins, S., Olmedilla, A., & Ortega, E. (2012). Avaliação da percepção de cooperação desportiva: Propriedades psicométricas da adaptação portuguesa do CCD, 10(1), 35–46.
- Almeida, P. e Lameiras, J. (2013). You' ll never walk alone: A cooperação como paradigma explicativo das dinâmicas das equipas desportivas, 22, 517–523.
- Borrego, C. C., Silva, C., & Gerrero, P. (2012). Programa de Intervención psicológica para la optimizaeión del concepto de equipo (team building) en jóvenes futbolistas. *Revista de Psicología Del Deporte*, 21(1), 49–58.
- Bruner, M. W., Eys, M. a., Beauchamp, M. R., & Côté, J. (2013). Examining the origins of team building in sport: A citation network and genealogical approach. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 17(1), 30–42.
- Chan, C. K. Y. (2012). Exploring an experiential learning project through Kolb's Learning Theory using a qualitative research method. *European Journal of Engineering Education*, 37(4), 405–415. doi:10.1080/03043797.2012.706596
- Garcia-Más, Alexandre. (2001). Cooperación y competición en equipos deportivos: un estudio preliminar. *Análise Psicológica*, 1 (XIX), 115-130.
- Garcia-Más, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, C., Quinteiro, E., Toro, E. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionário. *Psicothema* 18, N° 3, 425-432.
- Gualdino, G. (2008). *Estudo da relação entre a cooperação desportiva e a percepção de eficácia colectiva em atletas praticantes de modalidades colectivas*. (Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Hochii, Y., Mizunoo, M., Nakayama, T., Kanneko, I., & Kitamura, K. (2012). Relationship between collective efficacy and contextual performance among university athletes in Japan. *Work (Reading, Mass.)*, 41 Suppl 1, 5759–61. doi:10.3233/WOR-2012-0942-5759

- Hogg, M (1992). *The social psychology of group cohesiveness: from attraction to social identity*. New York: Springer-Verlag.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705–717.
- Maddux, J. E. (1999). The Collective Construction of Collective Efficacy: Comment on Paskevich, Brawley, Dorsch, and Widmeyer (1999), 3(3), 223–226.
- Marcos, F. M. L., Sánchez-miguel, P. A., Sánchez-oliva, D., Amado, D., & García, T. (2011). Análisis del clima motivacional como antecedente de la eficacia colectiva en futbolistas semiprofesionales, 21, 159–162.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4, 65-90.
- Martin, L., Carron, A., & Burke, S. (2009). Team building interventions in sport: A meta-analysis. *Sport & Exercise Psychology Review*, 5.
- Martinez, J. R.; Guillen, F. and Feltz, D. (2011). Psychometric properties of the Spanish version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Psicothema*, Vol. 23, nº3, pp. 503-50.
- Martinez-Santos, R., & Ciruelos, O. (2013). Collective efficacy, cohesion and performance in Spanish amateur female basketball, 22, 235–238.
- Olmedilla, A., Ortega, E., Almeida, P., Lameiras, J., Villalonga, T., & Sousa, C. (2011). Cohesión y cooperación en equipos deportivos Introducción, 27, 232–238.
- Paradis, K. F., & Martin, L. J. (2012). Team Building in Sport: Linking Theory and Research to Practical Application. *Journal of Sport Psychology in Action*, 3(3), 159–170. doi:10.1080/21520704.2011.653047
- Rovio, E., Arvinen-barrow, M., Weigand, A. D., Eskola, J., & Lintunen, T. (2010). Team Building in Sport: A narrative Review of the Program Effectiveness, current Methods, and Theoretical Underpinnings. *Athletic Insight Journal*, 2(2), 1–19.
- 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. doi:10.1207/s15327841mpee0903_3
- Stegelin, Amber. (2003). *The Development and Maintenance of Collective Efficacy with a Women's Community College Basketball Team*. Tese de Mestrado em ciências do desporto. Universidade da Flórida.

Stevens, D., & Bloom, G. (2003). The effect of team building on cohesion. *Avante*, 9(1), 43–54.

Weinberg, R. S., & Gould, D. (2011). *Foundations of sport and exercise psychology* (5 ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.

Anexo A – Pedido de Autorização

Caro Encarregado(a) de Educação,

Conforme tem conhecimento, eu acompanho a equipa de andebol de juvenis do Sporting Clube de Portugal como estagiário na área de Psicologia Desportiva.

Após consentimento e colaboração por parte do **Sporting Clube de Portugal (através do Diretor Técnico do Andebol – Prof. Frederico Santos – e da Coordenadora do Dep. de Psicologia de Andebol e Futsal – Madalena Mascarenhas)** venho por este meio solicitar a colaboração e autorização para que o seu educando participe na investigação que pretendo levar a cabo como Tese de Mestrado (parte integrante do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações que estou a realizar no ISPA – Instituto Universitário – Ciências Psicológicas Sociais e da Vida).

O estudo pretende analisar variáveis como a coesão, cooperação e rendimento desportivo, através da recolha de dados por questionário (em três momentos diferentes, entre a semana de 21 a 25 de Abril e o final da temporada), eventos que ocorrerão sempre nas instalações do **Sporting Clube de Portugal** - com horário final a definir.

Todos os dados a recolher no presente estudo são anónimos e servirão apenas para divulgação académica, pelo que, e no que respeita ao tratamento dos dados recolhidos, garantimos a máxima confidencialidade e o tratamento de dados será realizado sempre numa perspectiva estatística de grupo e nunca com um intuito de qualquer avaliação a nível individual.

Para qualquer esclarecimento adicional que considere necessário, poderá contactar-me a mim (**André Vilela – 968013859**), ao meu coordenador académico do ISPA (**Prof. Pedro Almeida - 21 8811700**) ou a coordenadora do Dep. de Psicologia do Andebol e Futsal (**Madalena Mascarenhas – mmascarenhas@fmh.ulisboa.pt**).

Agradeço a sua atenção e colaboração, com os melhores cumprimentos,

André Pereira do Rosário Vilela.

Eu _____, autorizo a participação do meu educando _____ na investigação no âmbito da tese de Mestrado do aluno André Vilela, de acordo com as informações e esclarecimentos que me foram fornecidos.

Assinatura:

Data:

Anexo B – Questionário

Data: ____/____/____

Código: ____ (número da escola) ____ (dois últimos números do telemóvel)

QUESTIONÁRIO DE RENDIMENTO DESPORTIVO

Instruções: Este questionário destina-se a avaliar a forma como vês a equipa desportiva de que fazes parte. Não há respostas certas ou erradas, sê sincero e responde de acordo com a tua primeira reacção. Algumas perguntas podem parecer repetidas mas, por favor, responde a **TODAS** as questões. As tuas respostas são inteiramente confidenciais, pois o questionário é **ANÓNIMO**.

Classifica, relativamente ao próximo jogo o grau de confiança que tens relativamente à tua equipa. Assinala com uma cruz os número de 0 a 9, que melhor indicar o teu grau de confiança com cada uma das afirmações.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Nada Confiante

Extremamente Confiante

LEMBRA-TE de que não há respostas certas ou erradas. Procura ser o mais sincero(a) e aberto(a) possível de modo a permitir uma melhor compreensão da forma como te sentes. Tem o cuidado em responder a todas as questões.

Classifica, relativamente ao próximo jogo o grau de confiança que tens que a tua equipa seja capaz de:

- | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Jogar muito melhor do que a equipa adversária. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2. Resolver os conflitos que possam surgir. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3. Jogar sob pressão (ou seja, ser capaz de jogar, mesmo que exista muita pressão à volta do jogo). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4. Estar preparada para o jogo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5. Demonstrar mais capacidade do que a outra equipa. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 6. Manter-se unida. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 7. Não desistir quando há obstáculos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

8. Demonstrar um forte empenho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Continuar a lutar mesmo quando a equipa não está a ter oportunidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Jogar ao nível das suas capacidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Jogar bem sem o nosso melhor jogador.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Preparar-se mentalmente para esta competição.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Manter uma atitude positiva.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Jogar de forma mais competente do que o adversário.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Ter um melhor desempenho do que a equipa adversária.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Mostrar entusiasmo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Ultrapassar os factor de distracção.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18. Preparar-se fisicamente para esta competição.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19. Planear uma estratégia para ter sucesso.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20. Comunicar de forma eficaz.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21. Modificar a estratégia ou plano de jogo quando necessário.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22. Dar o máximo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23. Adaptar-se às diferentes situações de jogo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24. Estabelecer objectivos e planear estratégias para os atingir.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25. Trabalhar em conjunto para atingir os objectivos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
26. Aproveitar as oportunidades de forma eficaz.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27. Mostrar mais determinação do que a outra equipa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28. Acreditar até ao fim.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29. Antecipar as dificuldades e pensar em formas de as ultrapassar.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30. Apoiar os colegas quando as coisas não correm bem.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

QUESTIONÁRIO DE COOPERAÇÃO DESPORTIVA

Indica quão bem cada uma das seguintes frases representa a forma como te sentes neste preciso momento, sendo que o valor 1 corresponde a 'NADA' e o valor 5 corresponde a 'MUITO'.

1	2	3	4	5
Nada				Muito

LEMBRA-TE de que não há respostas certas ou erradas. Procura ser o mais sincero(a) e aberto(a) possível de modo a permitir uma melhor compreensão da forma como te sentes. Tem o cuidado em responder a todas as questões.

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Se todos cooperarmos, a equipa fica mais unida e pode render mais ou trabalhar melhor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Quando ajudo o treinador, seguindo as suas instruções e esforçando-me nos jogos e nos treinos, espero que ele me reconheça, dizendo-me ou colocando-me na equipa inicial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Trabalho conjuntamente com o treinador, independentemente de jogar muito ou pouco. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Eu colaboro com os meus companheiros, mesmo que estes tenham mais capacidades do que eu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Sigo sempre as instruções do meu treinador e acato as suas decisões, tanto nos jogos como nos treinos, chegando a sacrificar as minhas ideias acerca do jogo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. A minha cooperação com os meus companheiros e treinador, tanto nos jogos como nos treinos, depende da colaboração que eles me dão a mim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Coopero com o treinador, independentemente de ser titular ou suplente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. É tão importante cooperar fora do terreno de jogo como em campo, embora eu me considere um profissional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Eu coopero durante o jogo, mesmo que não se note, por exemplo, movimentando-me sem bola ou dobrando um companheiro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Quando com o meu jogo ou com o meu esforço ajudo algum companheiro em campo, espero ser reconhecido de alguma forma. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Colaboro com os meus companheiros de equipa, ainda que na equipa possa existir algum grupo que não ajude os companheiros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

12. Esforço-me muito durante os treinos, ainda que isso signifique competir com algum companheiro. 1 2 3 4 5

QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO

As seguintes questões destinam-se a avaliar a forma como te **SENTES PESSOALMENTE ENVOLVIDO** na tua equipa. Assinala com uma cruz os número de 1 a 9, que melhor indicar o teu grau de concordância com cada uma das afirmações.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

LEMBRA-TE de que não há respostas certas ou erradas. Procura ser o mais sincero(a) e aberto(a) possível de modo a permitir uma melhor compreensão da forma como te sentes. Tem o cuidado em responder a todas as questões.

- | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Não gosto de tomar parte nas actividades sociais desta equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2. Não estou satisfeito com a quantidade de tempo de jogo que tenho tido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3. Não vou sentir saudades dos meus colegas de equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4. Não estou satisfeito com o grau de vontade de ganhar (vencer) da minha equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5. Alguns dos meus amigos estão nesta equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 6. Esta equipa não me dá oportunidades suficientes para melhorar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 7. Prefiro outras festas às festas da equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 8. Não gosto do estilo de jogo desta equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9. Esta equipa é para mim um dos grupos sociais mais importantes a que pertenço. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10. A experiência com esta equipa tem-me proporcionado as melhores condições para desenvolver as minhas capacidades atléticas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 11. Ocupo a maior parte dos meus tempos livres com os meus colegas de equipa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

12. Sinto que as metas e objectivos desportivos da equipa são opostos aos meus objectivos pessoais enquanto atleta. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
13. Estou sempre pronto a sacrificar os meus objectivos pessoais pelos da equipa. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
14. A nossa equipa está unida na tentativa de alcançar os seus objectivos. 1 2 3 4 5 6 7 8 9

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

16. Todos assumimos a responsabilidade por qualquer derrota ou fraco rendimento da equipa. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
17. Os membros da nossa equipa raramente fazem festas juntos. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
18. Os membros da nossa equipa têm aspirações que entrechocam no que respeita ao rendimento do conjunto. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
19. A nossa equipa gostaria de conviver fora da época desportiva. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
20. Se os colegas da nossa equipa têm conflitos nos treinos, todos os atletas os querem ajudar de modo a que se possa voltar a trabalhar em conjunto. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
21. Os colegas da nossa equipa não são unidos fora dos jogos e treinos. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
22. Os colegas de equipa não falam aberta e livremente acerca das responsabilidades de cada atleta durante os treinos e competições. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
23. A equipa encontra-se muitas vezes fora dos treinos e competições. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
24. Quando há problemas na equipa o conflito de objectivos e aspirações na equipa vem facilmente ao de cima. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
25. Os membros da equipa têm uma maneira de ser e de estar muito parecida. 1 2 3 4 5 6 7 8 9
26. Todos os atletas estão preparados para porem de lado os seus objectivos pessoais pelos da equipa. 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Agora, com outra escala, tal como um termómetro que mede a temperatura, indique-nos:

T1. Como sentes, NESTE MOMENTO, o ambiente da equipa?

Negativo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Positivo

T2. Como sentes, NESTE MOMENTO, o ambiente da equipa para poderem alcançar um bom resultado no próximo jogo ?

Negativo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Positivo

T3. Como te sentes, NESTE MOMENTO, na equipa?

Bem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Mal

T4. Como te sentes, NESTE MOMENTO, na equipa, face ao próximo jogo?

Bem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Mal

T5. Quais os aspectos que a equipa pode melhorar para ter cada vez melhores resultados?

T6. Quais os aspectos que a equipa pode melhorar para ter cada vez melhor ambiente?

* * *

Idade: _____

Há quantos anos jogas Andebol? _____ (quantos desses anos no Sporting? _____)

Já chumbaste algum ano na escola? _____ Se sim, quantos anos? _____

Quantos anos (a contar com este) foste treinado pelo Prof. Luís? _____

Certifica-te que respondes a todas as questões.

OBRIGADO! 😊 😊 😊

Anexo C – Caracterização da amostra

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	15	15.00	18.00	16.1333	.91548
Anos_Jogas	15	4.00	12.00	6.8667	2.41622
Anos_SCP	15	1.00	7.00	4.0667	2.52039
Valid N (listwise)	15				

Chumbar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nenhum	8	53.3	53.3	53.3
	1 ano	6	40.0	40.0	93.3
	2 anos	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Anos_Prof					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ano	11	73.3	73.3	73.3
	3 anos	1	6.7	6.7	80.0
	4 anos	2	13.3	13.3	93.3
	5 anos	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Anexo D – Qualidades Métricas das Escalas

Fiabilidade – Alpha de Cronbach Momento 1

Eficácia Colectiva - total

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC1	201.7333	426.210	.749	.902

M1_EC2	202.2000	440.457	.304	.908
M1_EC3	202.9333	420.781	.397	.908
M1_EC4	201.6000	422.114	.739	.902
M1_EC5	201.5333	431.552	.587	.904
M1_EC6	201.1333	440.695	.336	.907
M1_EC7	201.3333	422.095	.593	.903
M1_EC8	201.0000	450.286	.195	.909
M1_EC9	201.6000	445.971	.312	.907
M1_EC10	201.0667	445.210	.224	.909
M1_EC11	202.4667	405.695	.491	.907
M1_EC12	202.0000	415.429	.850	.900
M1_EC13	201.8667	428.267	.667	.903
M1_EC14	201.6667	444.238	.313	.907
M1_EC15	201.2667	428.067	.662	.903
M1_EC16	201.2000	440.886	.357	.907
M1_EC17	202.7333	394.638	.692	.901
M1_EC18	201.8000	418.600	.665	.902
M1_EC19	201.3333	390.952	.718	.900
M1_EC20	202.4667	408.267	.650	.902
M1_EC21	201.4667	434.267	.353	.907
M1_EC22	200.4667	442.410	.321	.907
M1_EC23	202.0000	441.571	.403	.906
M1_EC24	201.6000	429.686	.711	.903
M1_EC25	201.5333	428.552	.616	.903
M1_EC26	202.2667	427.352	.567	.904
M1_EC27	201.2667	422.210	.586	.903
M1_EC28	200.8000	427.314	.504	.905
M1_EC29	201.8000	449.743	.129	.910
M1_EC30	201.2667	451.638	.054	.913

Capacidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC1	34.8000	12.314	.711	.567

M1_EC5	34.6000	13.257	.520	.623
M1_EC14	34.7333	14.781	.343	.676
M1_EC15	34.3333	12.667	.601	.597
M1_EC21	34.5333	15.981	.011	.813
M1_EC26	35.3333	11.667	.599	.587

Depois de retirado o item 21

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC1	27.6667	10.095	.779	.725
M1_EC5	27.4667	12.124	.388	.836
M1_EC14	27.6000	11.543	.538	.794
M1_EC15	27.2000	10.029	.733	.736
M1_EC26	28.2000	9.743	.612	.777

Esforço

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC8	36.2667	19.781	.400	.608
M1_EC10	36.3333	20.381	.151	.672
M1_EC16	36.4667	17.981	.482	.574
M1_EC17	38.0000	12.857	.392	.639
M1_EC22	35.7333	18.210	.451	.583
M1_EC27	36.5333	15.267	.567	.522

Persistência

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.605	6
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC3	34.8000	22.314	.202	.639
M1_EC7	33.2000	18.600	.814	.371
M1_EC9	33.4667	26.267	.379	.570
M1_EC11	34.3333	17.810	.347	.587
M1_EC23	33.8667	28.838	.061	.636
M1_EC28	32.6667	22.238	.474	.513

Preparação

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC4	34.4667	26.838	.644	.767
M1_EC12	34.8667	24.410	.846	.724
M1_EC18	34.6667	23.810	.746	.737
M1_EC19	34.2000	18.743	.643	.791
M1_EC24	34.4667	27.981	.700	.767
M1_EC29	34.6667	32.667	.114	.859

União

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.536	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC2	34.7333	14.495	.356	.457
M1_EC6	33.6667	15.524	.295	.488
M1_EC13	34.4000	14.257	.524	.402
M1_EC20	35.0000	14.429	.138	.591

M1_EC25	34.0667	13.781	.541	.386
M1_EC30	33.8000	15.886	.079	.604

Depois de retirado o item 30:

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC2	27.4000	11.829	.294	.582
M1_EC6	26.3333	13.095	.187	.626
M1_EC13	27.0667	11.067	.546	.473
M1_EC20	27.6667	9.095	.344	.588
M1_EC25	26.7333	10.781	.539	.468

EC geral sem os itens 21 e 30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_EC1	187.2667	399.210	.764	.908
M1_EC2	187.7333	415.495	.264	.914
M1_EC3	188.4667	397.124	.362	.915
M1_EC4	187.1333	395.267	.751	.907
M1_EC5	187.0667	404.638	.595	.910
M1_EC6	186.6667	416.381	.278	.914
M1_EC7	186.8667	395.552	.597	.909
M1_EC8	186.5333	422.410	.215	.914
M1_EC9	187.1333	417.838	.343	.913
M1_EC10	186.6000	420.971	.165	.915
M1_EC11	188.0000	374.571	.551	.912
M1_EC12	187.5333	389.267	.851	.905
M1_EC13	187.4000	401.829	.664	.909

M1_EC14	187.2000	415.743	.351	.913
M1_EC15	186.8000	400.029	.700	.908
M1_EC16	186.7333	415.210	.327	.913
M1_EC17	188.2667	368.781	.697	.907
M1_EC18	187.3333	390.095	.708	.907
M1_EC19	186.8667	363.838	.741	.906
M1_EC20	188.0000	379.143	.699	.906
M1_EC22	186.0000	417.286	.277	.914
M1_EC23	187.5333	417.552	.323	.913
M1_EC24	187.1333	403.552	.699	.909
M1_EC25	187.0667	401.495	.629	.909
M1_EC26	187.8000	400.600	.572	.909
M1_EC27	186.8000	393.600	.629	.908
M1_EC28	186.3333	400.381	.512	.910
M1_EC29	187.3333	424.095	.098	.916

Cooperação Desportiva

Cooperação com o treinador

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_COOP3	8.1333	2.267	.723	.832
M1_COOP5	8.6667	2.381	.664	.888
M1_COOP7	8.0000	2.429	.871	.714

5, 7 e 9

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,454	3

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COOP5	8,2667	1,495	,665	-,420 ^a
M1_COOP7	7,6000	2,543	,267	,390
M1_COOP9	8,1333	2,267	,053	,832

a. O valor é negativo devido a uma covariância média negativa entre itens. Isto viola as suposições do modelo de confiabilidade. É possível verificar as codificações de item.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,832	2

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COOP5	4,4000	,543	,724	.
M1_COOP7	3,7333	,781	,724	.

Coesão – Geral

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,745	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1_COE1	148.2308	914.026	.478	.911
M1_COE2	149.4615	937.436	.103	.921
M1_COE3	148.3077	920.064	.485	.911
M1_COE4	149.0000	859.500	.616	.908
M1_COE5	147.5385	939.936	.309	.913
M1_COE6	147.6923	939.564	.251	.914
M1_COE7	150.2308	844.192	.681	.907
M1_COE8	149.2308	844.026	.637	.908
M1_COE9	149.5385	859.269	.739	.906
M1_COE10	149.0000	892.167	.767	.908

M1_COE11	151.5385	892.769	.531	.910
M1_COE12	147.4615	932.436	.460	.912
M1_COE13	149.3846	934.423	.161	.918
M1_COE14	148.3077	890.231	.583	.909
M1_COE16	148.8462	882.974	.680	.908
M1_COE17	151.5385	863.603	.705	.907
M1_COE18	150.3077	870.897	.850	.905
M1_COE19	149.7692	900.359	.529	.910
M1_COE20	149.6923	874.231	.694	.907
M1_COE21	149.8462	877.974	.677	.908
M1_COE22	150.4615	855.103	.627	.908
M1_COE23	151.0000	917.167	.228	.918
M1_COE24	151.3077	917.564	.344	.913
M1_COE25	150.2308	876.859	.814	.906
M1_COE26	150.5385	873.603	.651	.908

Estadísticas de ítem-total

	Média de escala se o ítem for excluído	Variância de escala se o ítem for excluído	Correlação de ítem total corrigida	Alfa de Cronbach se o ítem for excluído
M1_COE1	128,2308	432,359	-,261	,764
M1_COE2	127,0000	417,667	-,077	,769
M1_COE3	128,1538	447,141	-,525	,772
M1_COE4	127,4615	474,269	-,546	,799
M1_COE5	128,9231	440,577	-,483	,766
M1_COE6	122,6154	401,923	,215	,741
M1_COE7	125,1538	339,474	,662	,704
M1_COE8	124,1538	353,641	,479	,720
M1_COE9	126,9231	479,244	-,666	,797
M1_COE10	123,9231	375,244	,663	,720
M1_COE11	126,4615	393,436	,226	,741
M1_COE12	122,3846	401,590	,320	,738
M1_COE13	124,3077	396,397	,148	,747
M1_COE14	123,2308	361,692	,665	,713
M1_COE16	123,7692	352,359	,839	,703
M1_COE17	126,4615	357,936	,614	,713
M1_COE18	125,2308	358,692	,805	,708
M1_COE19	124,6923	377,564	,482	,726
M1_COE20	124,6154	354,590	,734	,707
M1_COE21	124,7692	361,026	,662	,713
M1_COE22	125,3846	331,590	,768	,695

M1_COE23	125,9231	397,244	,102	,753
M1_COE24	126,2308	394,359	,225	,741
M1_COE25	125,1538	358,141	,837	,707
M1_COE26	125,4615	352,936	,702	,708

Coesão – Integração no Grupo – Tarefa

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,826	3

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COE16	11,7333	15,638	,671	,773
M1_COE20	12,5333	14,695	,785	,668
M1_COE26	12,9333	13,924	,617	,844

Coesão – Integração no Grupo – Social (itens 15, 19 e 21)

Coesão – Atração individual para o Grupo – Tarefa

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,240	2

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COE4	8,1333	1,981	,162	.
M1_COE6	6,8667	6,695	,162	.

Coesão - Atração individual para o Grupo – Social

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,229	2

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COE3	5,4000	8,829	,167	.
M1_COE7	7,5333	1,981	,167	.

Coesão (Tarefa e Social)

Tarefa:

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,708	5

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COE4	26,7333	34,067	,362	,719
M1_COE6	25,4667	46,981	,141	,754
M1_COE16	26,7333	31,210	,721	,553
M1_COE20	27,5333	33,410	,627	,596
M1_COE26	27,9333	31,781	,530	,632

Social

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,667	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
M1_COE3	17,2667	32,924	,176	,731
M1_COE7	19,4000	13,829	,683	,412
M1_COE19	18,6667	22,095	,641	,480
M1_COE21	19,0667	25,495	,388	,638

Depois de retirado o item 3:

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,731	3

Estadísticas de ítem-total

	Média de escala se o ítem for excluído	Variância de escala se o ítem for excluído	Correlação de ítem total corrigida	Alfa de Cronbach se o ítem for excluído
M1_COE7	11,8667	10,410	,714	,454
M1_COE19	11,1333	18,552	,624	,594
M1_COE21	11,5333	20,838	,420	,784

Sensibilidade das Escalas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EC_Capacidade_M1	EC_Esforço_M1	EC_Persistencia_M1	EC_Preparação_M1	EC_União_M1	EC_total_M1
N		15	15	15	15	15	15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	6.9067	7.3111	6.7444	6.9111	6.7600	6.9333
	Std. Deviation	.79952	.80639	.91692	.99576	.79714	.74094
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.137	.272	.135	.159	.149
	Positive	.082	.102	.272	.094	.159	.101
	Negative	-.131	-.137	-.127	-.135	-.122	-.149
Test Statistic		.131	.137	.272	.135	.159	.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.004 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.928	.906	.181	.915	.789	.843
Point Probability		.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Teste de Kolmogorov-Smirnov de uma amostra

		Coop_treinador_M1
N		15
Parâmetros normais ^{a,b}	Média	4,0667
	Erro Desvio	,75277
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,251
	Positivo	,174
	Negativo	-,251

Estatística de teste	,251
Significância Sig. (2 extremidades)	,012 ^c
Sig exata (2 extremidades)	,255
Probabilidade de ponto	,000

- a. A distribuição do teste é Normal.
b. Calculado dos dados.
c. Correção de Significância de Lilliefors.

Coesão geral

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Coesão_M1
N		15
Normal Parameters ^{ab}	Mean	6.2750
	Std. Deviation	1.15690
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.096
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.980
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
EC_total_M1	,145	11	,200 [*]	,966	11	,842
EC_total_M2	,172	11	,200 [*]	,946	11	,595
EC_total_M3	,182	11	,200 [*]	,951	11	,651
EC_Capacidade_M1	,147	11	,200 [*]	,917	11	,293
EC_Capacidade_M2	,114	11	,200 [*]	,977	11	,949
EC_Capacidade_M3	,160	11	,200 [*]	,966	11	,848
EC_Esforço_M1	,165	11	,200 [*]	,957	11	,733
EC_Esforço_M2	,257	11	,040	,914	11	,271
EC_Esforço_M3	,150	11	,200 [*]	,932	11	,428
EC_Persistencia_M1	,310	11	,004	,861	11	,059

EC_Persistencia_M2	,174	11	,200*	,905	11	,215
EC_Persistencia_M3	,227	11	,117	,814	11	,014
EC_Preparação_M1	,195	11	,200*	,943	11	,555
EC_Preparação_M2	,197	11	,200*	,904	11	,207
EC_Preparação_M3	,123	11	,200*	,965	11	,836
EC_União_M1	,141	11	,200*	,957	11	,728
EC_União_M2	,217	11	,155	,951	11	,661
EC_União_M3	,235	11	,092	,962	11	,798
Coop_treinador_M1	,241	11	,074	,895	11	,158
Coop_treinador_M2	,206	11	,200*	,937	11	,482
Coop_treinador_M3	,166	11	,200*	,907	11	,223
Coesão_M1	,173	11	,200*	,961	11	,788
Coesão_M2	,183	11	,200*	,928	11	,386
Coesão_M3	,168	11	,200*	,933	11	,438

*. Este é um limite inferior da significância veECadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
EC_total_M1	,145	11	,200*	,966	11	,842
EC_total_M2	,172	11	,200*	,946	11	,595
EC_total_M3	,182	11	,200*	,951	11	,651
EC_Capacidade_M1	,147	11	,200*	,917	11	,293
EC_Capacidade_M2	,114	11	,200*	,977	11	,949
EC_Capacidade_M3	,160	11	,200*	,966	11	,848
EC_Esforço_M1	,165	11	,200*	,957	11	,733
EC_Esforço_M2	,257	11	,040	,914	11	,271
EC_Esforço_M3	,150	11	,200*	,932	11	,428
EC_Persistencia_M1	,310	11	,004	,861	11	,059
EC_Persistencia_M2	,174	11	,200*	,905	11	,215
EC_Persistencia_M3	,227	11	,117	,814	11	,014
EC_Preparação_M1	,195	11	,200*	,943	11	,555
EC_Preparação_M2	,197	11	,200*	,904	11	,207
EC_Preparação_M3	,123	11	,200*	,965	11	,836
EC_União_M1	,141	11	,200*	,957	11	,728
EC_União_M2	,217	11	,155	,951	11	,661
EC_União_M3	,235	11	,092	,962	11	,798
Coop_treinador_M1	,241	11	,074	,895	11	,158
Coop_treinador_M2	,206	11	,200*	,937	11	,482

Coop_treinador_M3	,166	11	,200*	,907	11	,223
Coesão_Tarefa_M1	,136	11	,200*	,970	11	,886
Coesão_Tarefa_M2	,132	11	,200*	,955	11	,702
Coesão_Tarefa_M3	,194	11	,200*	,911	11	,248
Coesão_Social_M1	,162	11	,200*	,957	11	,728
Coesão_Social_M2	,190	11	,200*	,892	11	,146
Coesão_Social_M3	,157	11	,200*	,926	11	,376

*. Este é um limite inferior da significância veECadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo E – Correlação entre as escalas para cada momento

		Correlações							
		EC_total_ M1	EC_Capacidade _M1	EC_Esforço _M1	EC_Persistencia _M1	EC_Preparação _M1	EC_União_ M1	Coop_treinador _M1	Coesão_ M1
EC_total_M1	Correlação de Pearson	1	,828**	,772**	,852**	,920**	,882**	,214	,330
	Sig. (2 extremidades)		,000	,001	,000	,000	,000	,443	,229
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Capacidade_M1	Correlação de Pearson	,828**	1	,458	,647**	,668**	,859**	,367	,509
	Sig. (2 extremidades)	,000		,086	,009	,007	,000	,178	,053
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Esforço_M1	Correlação de Pearson	,772**	,458	1	,477	,803**	,484	-,154	-,026
	Sig. (2 extremidades)	,001	,086		,072	,000	,068	,583	,927
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Persistencia_M1	Correlação de Pearson	,852**	,647**	,477	1	,686**	,796**	,389	,480
	Sig. (2 extremidades)	,000	,009	,072		,005	,000	,152	,070
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

EC_Preparação_M1	Correlação de Pearson	,920**	,668**	,803**	,686**	1	,697**	-,007	,019
	Sig. (2 extremidades)	,000	,007	,000	,005		,004	,979	,947
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_União_M1	Correlação de Pearson	,882**	,859**	,484	,796**	,697**	1	,409	,550*
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,068	,000	,004		,130	,034
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Coop_treinador_M1	Correlação de Pearson	,214	,367	-,154	,389	-,007	,409	1	,657**
	Sig. (2 extremidades)	,443	,178	,583	,152	,979	,130		,008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Coesão_M1	Correlação de Pearson	,330	,509	-,026	,480	,019	,550*	,657**	1
	Sig. (2 extremidades)	,229	,053	,927	,070	,947	,034	,008	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

		Coesão_Tarefa_M1	Coesão_Social_M1
Coesão_Tarefa_M1	Correlação de Pearson	1	,559*
	Sig. (2 extremidades)		,030
	N	15	15
Coesão_Social_M1	Correlação de Pearson	,559*	1
	Sig. (2 extremidades)	,030	
	N	15	15
EC_total_M1	Correlação de Pearson	-,061	,348
	Sig. (2 extremidades)	,829	,203
	N	15	15

EC_Capacidade_M1	Correlação de Pearson		,204	,498
	Sig. (2 extremidades)		,465	,059
	N		15	15
EC_Esforço_M1	Correlação de Pearson		-,330	,089
	Sig. (2 extremidades)		,229	,753
	N		15	15
EC_Persistencia_M1	Correlação de Pearson		,169	,394
	Sig. (2 extremidades)		,546	,146
	N		15	15
EC_Preparação_M1	Correlação de Pearson		-,341	,071
	Sig. (2 extremidades)		,213	,801
	N		15	15
EC_União_M1	Correlação de Pearson		,157	,555*
	Sig. (2 extremidades)		,577	,032
	N		15	15
Coop_treinador_M1	Correlação de Pearson		,586*	,450
	Sig. (2 extremidades)		,022	,092
	N		15	15

Correlações

		Coesão_M1	Coesão_Tarefa_M1	Coesão_Social_M1
Coesão_M1	Correlação de Pearson	1	,869**	,744**
	Sig. (2 extremidades)		,000	,001
	N	15	15	15
Coesão_Tarefa_M1	Correlação de Pearson	,869**	1	,559*
	Sig. (2 extremidades)	,000		,030
	N	15	15	15
Coesão_Social_M1	Correlação de Pearson	,744**	,559*	1
	Sig. (2 extremidades)	,001	,030	
	N	15	15	15

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Correlações

		EC_total_M2	EC_Capacidade_M2	EC_Esforço_M2	EC_Persistencia_M2	EC_Preparação_M2	EC_União_M2	Coop_treinador_M2	Coesão_M2
EC_total_M2	Correlação de Pearson	1	,912**	,959**	,892**	,939**	,941**	,544*	,274

	Sig. (2 extremida des)		,000	,000	,000	,000	,000	,036	,323
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Capacidade _M2	Correlação de Pearson	,912**	1	,842**	,745**	,851**	,790**	,564*	,268
	Sig. (2 extremida des)	,000		,000	,001	,000	,000	,029	,334
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Esforço_M 2	Correlação de Pearson	,959**	,842**	1	,812**	,876**	,925**	,525*	,327
	Sig. (2 extremida des)	,000	,000		,000	,000	,000	,045	,235
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Persistencia _M2	Correlação de Pearson	,892**	,745**	,812**	1	,760**	,810**	,579*	,028
	Sig. (2 extremida des)	,000	,001	,000		,001	,000	,024	,922
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_Preparação _M2	Correlação de Pearson	,939**	,851**	,876**	,760**	1	,874**	,400	,323
	Sig. (2 extremida des)	,000	,000	,000	,001		,000	,140	,241
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
EC_União_M2	Correlação de Pearson	,941**	,790**	,925**	,810**	,874**	1	,435	,363
	Sig. (2 extremida des)	,000	,000	,000	,000	,000		,105	,184
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Coop_treinador _M2	Correlação de Pearson	,544*	,564*	,525*	,579*	,400	,435	1	-,207

	Sig. (2 extremidades)	,036	,029	,045	,024	,140	,105		,460
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Coesão_M2	Correlação de Pearson	,274	,268	,327	,028	,323	,363	-,207	1
	Sig. (2 extremidades)	,323	,334	,235	,922	,241	,184	,460	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

		Coesão_Tarefa_M2	Coesão_Social_M2
Coesão_Tarefa_M2	Correlação de Pearson	1	-,428
	Sig. (2 extremidades)		,111
	N	15	15
Coesão_Social_M2	Correlação de Pearson	-,428	1
	Sig. (2 extremidades)	,111	
	N	15	15
EC_total_M2	Correlação de Pearson	,626*	,036
	Sig. (2 extremidades)	,013	,897
	N	15	15
EC_Capacidade_M2	Correlação de Pearson	,649**	,042
	Sig. (2 extremidades)	,009	,882
	N	15	15
EC_Esforço_M2	Correlação de Pearson	,632*	,080
	Sig. (2 extremidades)	,011	,777
	N	15	15
EC_Persistencia_M2	Correlação de Pearson	,608*	-,164
	Sig. (2 extremidades)	,016	,559
	N	15	15
EC_Preparação_M2	Correlação de Pearson	,455	,110
	Sig. (2 extremidades)	,088	,695
	N	15	15
EC_União_M2	Correlação de Pearson	,553*	,134
	Sig. (2 extremidades)	,033	,633
	N	15	15

Coop_treinador_M2	Correlação de Pearson		,695**	-,422
	Sig. (2 extremidades)		,004	,117
	N		15	15
Coesão_M2	Correlação de Pearson		-,039	,819**
	Sig. (2 extremidades)		,890	,000
	N		15	15

Correlações

		EC_total_	EC_Capacidade	EC_Esforço	EC_Persistencia	EC_Preparação	EC_União_	Coop_treinador	Coesão_
		M3	_M3	_M3	_M3	_M3	M3	_M3	M3
EC_total_M3	Correlação de Pearson	1	,818**	,909**	,872**	,924**	,834**	,345	-,234
	Sig. (2 extremidades)		,001	,000	,000	,000	,001	,272	,488
	N	12	12	12	12	12	12	12	11
EC_Capacidade_M3	Correlação de Pearson	,818**	1	,637*	,607*	,646*	,710**	,480	-,373
	Sig. (2 extremidades)	,001		,026	,036	,023	,010	,114	,259
	N	12	12	12	12	12	12	12	11
EC_Esforço_M3	Correlação de Pearson	,909**	,637*	1	,881**	,848**	,606*	,228	-,104
	Sig. (2 extremidades)	,000	,026		,000	,000	,037	,477	,761
	N	12	12	12	12	12	12	12	11
EC_Persistencia_M3	Correlação de Pearson	,872**	,607*	,881**	1	,724**	,522	,516	-,276
	Sig. (2 extremidades)	,000	,036	,000		,008	,082	,086	,411
	N	12	12	12	12	12	12	12	11
EC_Preparação_M3	Correlação de Pearson	,924**	,646*	,848**	,724**	1	,824**	,089	-,114
	Sig. (2 extremidades)								
	N								

	Sig. (2 extremidades)	,000	,023	,000	,008	,001	,782	,740
	N	12	12	12	12	12	12	11
EC_União_M3	Correlação de Pearson	,834**	,710**	,606*	,522	,824**	1	,117
	Sig. (2 extremidades)	,001	,010	,037	,082	,001	,718	,730
	N	12	12	12	12	12	12	11
Coop_treinador_M3	Correlação de Pearson	,345	,480	,228	,516	,089	,117	1
	Sig. (2 extremidades)	,272	,114	,477	,086	,782	,718	,689
	N	12	12	12	12	12	12	11
Coesão_M3	Correlação de Pearson	-,234	-,373	-,104	-,276	-,114	-,118	-,136
	Sig. (2 extremidades)	,488	,259	,761	,411	,740	,730	,689
	N	11	11	11	11	11	11	11

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

		Coesão_Tarefa_M3	Coesão_Social_M3
Coesão_Tarefa_M3	Correlação de Pearson	1	-,123
	Sig. (2 extremidades)		,719
	N	11	11
Coesão_Social_M3	Correlação de Pearson	-,123	1
	Sig. (2 extremidades)	,719	
	N	11	11
EC_total_M3	Correlação de Pearson	,738**	-,494
	Sig. (2 extremidades)	,010	,123
	N	11	11
EC_Capacidade_M3	Correlação de Pearson	,580	-,525
	Sig. (2 extremidades)	,062	,097

	N		11	11
EC_Esforço_M3	Correlação de Pearson		,689*	-,411
	Sig. (2 extremidades)		,019	,209
	N		11	11
EC_Persistencia_M3	Correlação de Pearson		,524	-,651*
	Sig. (2 extremidades)		,098	,030
	N		11	11
EC_Preparação_M3	Correlação de Pearson		,710*	-,308
	Sig. (2 extremidades)		,014	,357
	N		11	11
EC_União_M3	Correlação de Pearson		,751**	-,184
	Sig. (2 extremidades)		,008	,589
	N		11	11
Coop_treinador_M3	Correlação de Pearson		,264	-,596
	Sig. (2 extremidades)		,434	,053
	N		11	11
Coesão_M3	Correlação de Pearson		,253	,623*
	Sig. (2 extremidades)		,453	,041
	N		11	11

Anexo F – Comparação dos níveis médios de cada variável entre momentos (Anova de Medições Repetidas)

EC_Total

Estatísticas descritivas			
	Média	Desvio Padrão	N
EC_total_M1	6,8125	,73747	12
EC_total_M2	7,3869	,85441	12
EC_total_M3	7,4970	,76878	12

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui- quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse- Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
EC_Total	,999	,007	2	,996	,999	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Intercepção

Design entre Assuntos: EC_Total

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade de cada dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
EC_Total	Esfericidade considerada	3,243	2	1,621	4,052	,032
	Greenhouse-Geisser	3,243	1,999	1,622	4,052	,032
	Huynh-Feldt	3,243	2,000	1,621	4,052	,032
	Limite inferior	3,243	1,000	3,243	4,052	,069
Erro(EC_Total)	Esfericidade considerada	8,803	22	,400		
	Greenhouse-Geisser	8,803	21,984	,400		
	Huynh-Feldt	8,803	22,000	,400		
	Limite inferior	8,803	11,000	,800		

Comparações de pares

Medir: MEASURE_1

(I) EC_Total	(J) EC_Total	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig. ^a	95% Intervalo de Confiança para Diferença ^a	
					Límite inferior	Límite superior
1	2	-,574	,261	,150	-1,310	,161
	3	-,685	,255	,064	-1,403	,034
2	1	,574	,261	,150	-,161	1,310
	3	-,110	,259	1,000	-,841	,620
3	1	,685	,255	,064	-,034	1,403
	2	,110	,259	1,000	-,620	,841

Baseado em médias marginais estimadas

a. Ajuste para diversas comparações: Bonferroni.

EC_Capacidade

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
EC_Capacidade_M1	6,8333	,74752	12
EC_Capacidade_M2	7,2333	,93355	12

EC_Capacidade_M3	7,5000	,90453	12
------------------	--------	--------	----

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui- quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse- Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
EC_Capacidade	,888	1,192	2	,551	,899	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Intercepção

Design entre Assuntos: EC_Capacidade

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos		Quadrado Médio	F	Sig.
		Quadrados	df			
EC_Capacidade	Esfericidade considerada	2,702	2	1,351	2,810	,082
	Greenhouse-Geisser	2,702	1,798	1,503	2,810	,089
	Huynh-Feldt	2,702	2,000	1,351	2,810	,082
	Límite inferior	2,702	1,000	2,702	2,810	,122
Erro(EC_Capacidade)	Esfericidade considerada	10,578	22	,481		
	Greenhouse-Geisser	10,578	19,778	,535		
	Huynh-Feldt	10,578	22,000	,481		
	Límite inferior	10,578	11,000	,962		

EC_Esforço

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
EC_Esforço_M1	7,1667	,80088	12
EC_Esforço_M2	7,6250	,99017	12
EC_Esforço_M3	7,7778	,57881	12

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui- quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse- Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior

EC_Esforço	,882	1,259	2	,533	,894	1,000	,500
------------	------	-------	---	------	------	-------	------

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Interceptação

Design entre Assuntos: EC_Esforço

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
EC_Esforço	Esfericidade considerada	2,427	2	1,214	3,248	,058
	Greenhouse-Geisser	2,427	1,788	1,357	3,248	,065
	Huynh-Feldt	2,427	2,000	1,214	3,248	,058
	Límite inferior	2,427	1,000	2,427	3,248	,099
Erro(EC_Esforço)	Esfericidade considerada	8,221	22	,374		
	Greenhouse-Geisser	8,221	19,673	,418		
	Huynh-Feldt	8,221	22,000	,374		
	Límite inferior	8,221	11,000	,747		

EC_Persistência

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
EC_Persistencia_M1	6,6250	,86201	12
EC_Persistencia_M2	7,3194	,94404	12
EC_Persistencia_M3	7,5833	1,10896	12

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui-quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
EC_Persistência	,841	1,737	2	,420	,862	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Interceptação

Design entre Assuntos: EC_Persistência

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade de cada teste de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
EC_Persistência	Esfericidade considerada	5,881	2	2,941	4,789	,019
	Greenhouse-Geisser	5,881	1,725	3,410	4,789	,025
	Huynh-Feldt	5,881	2,000	2,941	4,789	,019
	Limite inferior	5,881	1,000	5,881	4,789	,051
Erro(EC_Persistência)	Esfericidade considerada	13,508	22	,614		
	Greenhouse-Geisser	13,508	18,974	,712		
	Huynh-Feldt	13,508	22,000	,614		
	Limite inferior	13,508	11,000	1,228		

Comparações de pares

Medir: MEASURE_1

(I) EC_Persistência	(J) EC_Persistência	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig. ^a	95% Intervalo de Confiança para Diferença ^a	
					Limite inferior	Limite superior
1	2	-,694	,296	,116	-1,528	,140
	3	-,958	,378	,083	-2,024	,107
2	1	,694	,296	,116	-,140	1,528
	3	-,264	,277	1,000	-1,045	,518
3	1	,958	,378	,083	-,107	2,024
	2	,264	,277	1,000	-,518	1,045

Baseado em médias marginais estimadas

a. Ajuste para diversas comparações: Bonferroni.

EC_Preparação

Estadísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
EC_Preparação_M1	6,7639	1,01866	12
EC_Preparação_M2	7,2917	,92694	12
EC_Preparação_M3	7,2361	,86298	12

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui- quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse- Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
EC_Preparação	,995	,045	2	,978	,995	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Intercepção

Design entre Assuntos: EC_Preparação

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
EC_Preparação	Esfericidade considerada	2,019	2	1,009	1,833	,183
	Greenhouse-Geisser	2,019	1,991	1,014	1,833	,184
	Huynh-Feldt	2,019	2,000	1,009	1,833	,183
	Límite inferior	2,019	1,000	2,019	1,833	,203
Erro(EC_Preparação)	Esfericidade considerada	12,111	22	,551		
	Greenhouse-Geisser	12,111	21,901	,553		
	Huynh-Feldt	12,111	22,000	,551		
	Límite inferior	12,111	11,000	1,101		

EC União

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
EC_União_M1	6,6500	,76811	12
EC_União_M2	7,4500	,78219	12
EC_União_M3	7,3667	,97918	12

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui- quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse- Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
EC_União	,885	1,220	2	,543	,897	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Intercepção

Design entre Assuntos: EC_União

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade. Cada dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Typo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
EC_União	Esfericidade considerada	4,642	2	2,321	3,838	,037
	Greenhouse-Geisser	4,642	1,794	2,588	3,838	,043
	Huynh-Feldt	4,642	2,000	2,321	3,838	,037
	Limite inferior	4,642	1,000	4,642	3,838	,076
Erro(EC_União)	Esfericidade considerada	13,304	22	,605		
	Greenhouse-Geisser	13,304	19,734	,674		
	Huynh-Feldt	13,304	22,000	,605		
	Limite inferior	13,304	11,000	1,209		

Comparações de pares

Medir: MEASURE_1

(I) EC_União	(J) EC_União	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig. ^b	95% Intervalo de Confiança para Diferença ^b	
					Limite inferior	Limite superior
1	2	-,800*	,265	,035	-1,548	-,052
	3	-,717	,320	,141	-1,620	,187
2	1	,800*	,265	,035	,052	1,548
	3	,083	,360	1,000	-,931	1,098
3	1	,717	,320	,141	-,187	1,620
	2	-,083	,360	1,000	-1,098	,931

Baseado em médias marginais estimadas

*. A diferença média é significativa no nível ,05.

b. Ajuste para diversas comparações: Bonferroni.

COOP_treinador

Estadísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
Coop_treinador_M1	4,0417	,72169	12

Coop_treinador_M2	3,9167	,76376	12
Coop_treinador_M3	4,0833	,90034	12

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui-quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
fator1	,883	1,247	2	,536	,895	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Intercepção

Design entre Assuntos: fator1

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade. Cada dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
fator1	Esfericidade considerada	,181	2	,090	,427	,658
	Greenhouse-Geisser	,181	1,790	,101	,427	,637
	Huynh-Feldt	,181	2,000	,090	,427	,658
	Límite inferior	,181	1,000	,181	,427	,527
Erro(fator1)	Esfericidade considerada	4,653	22	,211		
	Greenhouse-Geisser	4,653	19,692	,236		
	Huynh-Feldt	4,653	22,000	,211		
	Límite inferior	4,653	11,000	,423		

Coesão

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
Coesão_M1	6,0077	,78022	11
Coesão_M2	5,0364	,64559	11
Coesão_M3	5,4121	,66124	11

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui-	df	Sig.	Epsilon ^b
-----------------------	--------------	-------------	----	------	----------------------

		quadrado			Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
Coesão	,488	6,456	2	,040	,661	,723	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Interceptação

Design entre Assuntos: Coesão

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade. Cada dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Coesão	Esfericidade considerada	5,278	2	2,639	7,556	,004
	Greenhouse-Geisser	5,278	1,323	3,990	7,556	,012
	Huynh-Feldt	5,278	1,446	3,649	7,556	,009
	Límite inferior	5,278	1,000	5,278	7,556	,021
Erro(Coesão)	Esfericidade considerada	6,985	20	,349		
	Greenhouse-Geisser	6,985	13,228	,528		
	Huynh-Feldt	6,985	14,464	,483		
	Límite inferior	6,985	10,000	,698		

Comparações de pares

Medir: MEASURE_1

(I) Coesão	(J) Coesão	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig. ^b	95% Intervalo de Confiança para Diferença ^b	
					Límite inferior	Límite superior
1	2	,971*	,291	,023	,136	1,806
	3	,596	,296	,216	-,255	1,446
2	1	-,971*	,291	,023	-1,806	-,136
	3	-,376	,135	,057	-,762	,010
3	1	-,596	,296	,216	-1,446	,255
	2	,376	,135	,057	-,010	,762

Baseado em médias marginais estimadas

*. A diferença média é significativa no nível ,05.

b. Ajuste para diversas comparações: Bonferroni.

Coesão Tarefa

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui-quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Limite inferior
fator1	,893	1,021	2	,600	,903	1,000	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Interceptação

Design entre Assuntos: fator1

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
fator1	Esfericidade considerada	5,908	2	2,954	4,265	,029
	Greenhouse-Geisser	5,908	1,806	3,271	4,265	,034
	Huynh-Feldt	5,908	2,000	2,954	4,265	,029
	Limite inferior	5,908	1,000	5,908	4,265	,066
	Erro(fator1)	Esfericidade considerada	13,852	20	,693	
Erro(fator1)	Greenhouse-Geisser	13,852	18,063	,767		
	Huynh-Feldt	13,852	20,000	,693		
	Limite inferior	13,852	10,000	1,385		

Estatísticas descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
Coesão_Tarefa_M1	6,5091	1,26606	11
Coesão_Tarefa_M2	5,4727	,97682	11
Coesão_Tarefa_M3	5,9818	1,27265	11

Comparações de pares

Medir: MEASURE_1

(I) fator1	(J) fator1	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig. ^b	95% Intervalo de Confiança para Diferença ^b
------------	------------	-----------------------	-------------	-------------------	--

					Limite inferior	Limite superior
1	2	1,036*	,350	,043	,031	2,042
	3	,527	,404	,663	-,632	1,686
2	1	-1,036*	,350	,043	-2,042	-,031
	3	-,509	,303	,372	-1,379	,361
3	1	-,527	,404	,663	-1,686	,632
	2	,509	,303	,372	-,361	1,379

Baseado em médias marginais estimadas

*. A diferença média é significativa no nível ,05.

b. Ajuste para diversas comparações: Bonferroni.

Coesão Social

Teste de esfericidade de Mauchly^a

Medir: MEASURE_1

Efeito entre assuntos	W de Mauchly	Aprox. Qui-quadrado	df	Sig.	Epsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Limite inferior
fator1	,366	9,041	2	,011	,612	,653	,500

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariância de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz de identidade.

a. Design: Intercepção

Design entre Assuntos: fator1

b. Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são exibidos na tabela Testes de efeitos entre assuntos.

Testes de efeitos entre assuntos

Medir: MEASURE_1

Origem		Tipo III Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
fator1	Esfericidade considerada	,027	2	,013	,005	,995
	Greenhouse-Geisser	,027	1,224	,022	,005	,969
	Huynh-Feldt	,027	1,306	,021	,005	,975
	Limite inferior	,027	1,000	,027	,005	,946
Erro(fator1)	Esfericidade considerada	55,306	20	2,765		
	Greenhouse-Geisser	55,306	12,241	4,518		
	Huynh-Feldt	55,306	13,065	4,233		
	Limite inferior	55,306	10,000	5,531		

Estadísticas descriptivas

	Média	Desvio Padrão	N
Coesão_Social_M1	5,1818	1,74078	11
Coesão_Social_M2	5,1818	1,62182	11
Coesão_Social_M3	5,2424	1,37510	11