

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ASSOCIADO EM  
EDUCAÇÃO FÍSICA UEM/UEL

JOSÉ ROBERTO ANDRADE DO NASCIMENTO JUNIOR

---

**ESTUDO DA VALIDAÇÃO DO  
QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE  
GRUPO E SUA RELAÇÃO COM A  
LIDERANÇA NO CONTEXTO  
ESPORTIVO COMPETITIVO**

---

Maringá  
2011

JOSÉ ROBERTO ANDRADE DO NASCIMENTO JUNIOR

---

**ESTUDO DA VALIDAÇÃO DO  
QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE  
GRUPO E SUA RELAÇÃO COM A  
LIDERANÇA NO CONTEXTO  
ESPORTIVO COMPETITIVO**

---

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Associado em Educação Física UEM/UEL, para obtenção de título de mestre em Educação Física.

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Lenamar Fiorese Vieira**

Maringá  
2011

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)  
(Biblioteca Central - UEM, Maringá – PR., Brasil)

N244e Nascimento Junior, José Roberto Andrade do  
Estudo da validação do questionário de ambiente de grupo e sua relação com a liderança no contexto esportivo competitivo / José Roberto Andrade do Nascimento Junior. -- Maringá, 2011.  
149 f. : il. figs., tabs.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lenamar Fiorese Vieira.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Educação Física, Programa de Pós-Graduação Graduação Associado em Educação Física UEM/UEL, 2011

1. Liderança de técnicos de futsal. 2. Equipes esportivas - Coesão de grupo. 3. Validação. I. Vieira, Lenamar Fiorese, orient. II. Universidade Estadual de Maringá, Departamento de Educação Física. III. Título.

CDD 21.ed.

MGC-000188

JOSÉ ROBERTO ANDRADE DO NASCIMENTO JUNIOR

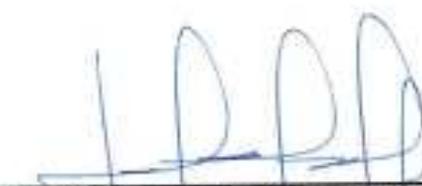
**ESTUDO DA VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE  
AMBIENTE DE GRUPO E SUA RELAÇÃO COM A  
LIDERANÇA NO CONTEXTO ESPORTIVO  
COMPETITIVO**

Dissertação apresentada à Universidade Estadual de Maringá, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação Associado em Educação Física – UEM/UEL, na área de concentração em Biodinâmica do Movimento Humano, para obtenção do título de Mestre.

APROVADA em 09 de dezembro de 2011.



Prof. Dr. Dietmar Martin Samulski



Prof. Dr. José Luiz Lopes Vieira



Profa. Dra. Lenamar Fiorese Vieira  
(Orientadora)

# DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho ao meu pai, minha mãe e minha irmã, que mesmo estando longe sempre me incentivaram em minhas decisões e me parabenizaram pelas minhas conquistas.*

# **AGRADECIMENTOS**

Ao terminar esta dissertação, gostaria de agradecer àqueles que contribuíram para minha formação acadêmica na pós-graduação:

Ao Programa de Pós-Graduação Associado em Educação Física UEM/UEL, em especial ao corpo docente pela contribuição à minha formação acadêmica.

À minha orientadora Prof<sup>a</sup>. Dra. Lenamar Fiorese Vieira, pela contribuição ao meu amadurecimento acadêmico, profissional e pessoal, bem como pelo empenho e dedicação à minha formação.

À banca examinadora, Prof. Dr. Dietmar Samulski e Prof. Dr. José Luiz Lopes Vieira, pelas correções e sugestões que contribuíram para a realização deste trabalho.

Às equipes esportivas da cidade de Maringá e às equipes paranaenses de futsal participantes do estudo.

A todos os colegas do Mestrado pela companhia tanto nas horas de trabalho quanto nas horas de diversão.

Aos amigos Eduardo Garcia, Paula Monteiro, Mariana Vinholi, Fabio Bórnia, Paulo Vitor Aizava, Daniela Babuja, Talita Fukuzaki, Guilherme Moraes e, em especial, ao meu amigo João Ricardo Vissoci, um grande companheiro profissional e pessoal.

À Capes pelo apoio ao desenvolvimento científico deste estudo e pelo auxílio financeiro recebido.

Em especial meu pai José Roberto, minha mãe Edite, minha irmã Fernanda e todos meus familiares pelo incentivo e suporte em todos os momentos da minha vida.

E a Deus pelas bênçãos e a oportunidade de ultrapassar mais uma etapa da minha vida.

NASCIMENTO JUNIOR, José Roberto Andrade do. **Estudo da validação do Questionário de Ambiente de Grupo e sua relação com a liderança no contexto esportivo competitivo** 2011. 167fls. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Centro de Ciências da Saúde. Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2011.

## RESUMO

---

---

O objetivo deste estudo foi validar o Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) e suas conexões com o contexto esportivo. O estudo foi dividido em duas partes: Estudo (1) validação do *Group Environment Questionnaire* para a língua portuguesa; e Estudo (2) análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança do técnico das equipes de futsal. No Estudo (1), fizeram parte da amostra 502 atletas adultos do gênero masculino e feminino das modalidades coletivas futebol (97), futsal (83), voleibol (142), basquetebol (55), handebol (60), rúgbi (49) e vôlei de praia (16) de cidades da Região Norte, Noroeste e Oeste do Paraná. Como instrumento para o processo de validação (Estudo 1) foi utilizado o *Group Environment Questionnaire*. Para tanto, foram utilizados os métodos de dupla tradução reversa (*back translation*), análise de conteúdo dos itens, análise da consistência interna por meio do coeficiente alfa de *Cronbach*, análise da fidedignidade teste-reteste através do coeficiente de correlação intraclases e a validade de constructo por meio da análise fatorial confirmatória. No Estudo (2), foram sujeitos todos os atletas adultos (122) e os respectivos técnicos (8) das oito melhores equipes do Campeonato Paranaense de Futsal-Chave Ouro 2010, totalizando 130 sujeitos. Como instrumentos foram utilizados a Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) e a Escala de Liderança no Desporto (ELD). Para análise dos dados foi utilizado o teste *Kolmogorov Smirnov*, *Anova* de Medidas Repetidas, “U” de *Mann-Whitney* e Correlação de *Spearman* ( $p < 0,05$ ). Os resultados do Estudo (1) demonstraram que todas as dimensões do QAG apresentaram elevados coeficientes de consistência interna ( $\alpha = 0,76$  a  $\alpha = 0,83$ ), além da alta fidedignidade teste-reteste que foi encontrada por meio do coeficiente de correlação intraclasse ( $r = 0,95$  a  $r = 0,96$ ); quanto à validade de constructo, dois itens do QAG (2 e 5) foram excluídos do modelo por não apresentarem fiabilidade individual; de uma forma geral os valores dos indicadores globais de ajustamento do modelo inspecionado para o QAG com 16 itens resultantes da análise fatorial confirmatória ( $X^2 = 309,72$ ,  $gl = 95$ ,  $p \leq 0,001$ ;  $X^2/gl = 3,02$ ,  $GFI = 0,936$ ;  $AGFI = 0,90$ ,  $CFI = 0,93$ ;  $TLI/NFI = 0,93/0,91$ ,  $RMSEA = 0,06$ ) expressam a sua validade de constructo. Os resultados do Estudo (2) demonstraram que atletas de futsal de rendimento são focados na coesão para a tarefa em detrimento à coesão social ( $p = 0,001$ ); verificou-se diferença significativa no nível de coesão de grupo entre as equipes da Liga Nacional e as equipes do Campeonato Paranaense ( $p = 0,001$ ); observou-se que os atletas perceberam que seus técnicos demonstraram um comportamento baseado principalmente em treino-instrução ( $Md = 4,2$ ), reforço ( $Md = 4,1$ ) e suporte social ( $Md = 3,7$ ), além de estilo mais democrático em detrimento ao autocrático ( $p < 0,05$ ); os técnicos das equipes do Campeonato Paranaense forneceram mais instruções, reforço e suporte social aos atletas, além de apresentarem estilo mais democrático em detrimento aos técnicos da Liga Nacional ( $p < 0,05$ ); verificou-se que quanto mais os técnicos fornecem instruções, suporte social e reforço, maior é a coesão de grupo das equipes e que

quanto mais autocrático é o técnico, menor é a coesão para a tarefa ( $p < 0,05$ ); percebeu-se que as equipes comandadas por técnicos com estilo democrático apresentaram maior nível de coesão para a tarefa em detrimento às equipes com técnicos autocráticos ( $p < 0,05$ ). Conclusão: Estudo (1) – o instrumento QAG é válido e confiável para a realidade paranaense e brasileira; Estudo (2): o estilo de liderança do técnico é um elemento interveniente na percepção de coesão das equipes de futsal.

**Palavras - chave:** Liderança de técnicos de futsal; Equipes esportivas - Coesão de grupo; Validação.

NASCIMENTO JUNIOR, José Roberto Andrade do. **Validation study of the Group Environment Questionnaire and its connections to the sporting context** 2011. 167p. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Centro de Ciências da Saúde. Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2011.

## **ABSTRACT**

---

---

This study aimed to validate The Group Environment Questionnaire (GEG) and its connections with the sporting context. The study was divided into two parts: Study (1) validation of the Group Environment Questionnaire into Portuguese language; and Study (2) analysis of group cohesion and leadership behavior of the coach of indoor soccer teams. In Study (1), the subjects were 502 adult athletes, male and female, of the collective sports soccer (97), indoor soccer (83), volleyball (142), basketball (55), handball (60), rugby (49) and beach volleyball (16) of cities of the north, northwest and western regions of the state of Paraná. The instrument used for the validation process (Study 1) was the Group Environment Questionnaire. It was used the back translation method, content analysis of items, internal consistency analysis by Cronbach's alpha, analysis of test-retest reliability using the intraclass correlation coefficient and the validity of construct by confirmatory factor analysis. In Study (2), the subjects were adult athletes (122) and their coaches (8) of the eight best teams in the Parana Championship of indoor soccer-Gold Key 2010, totaling 130 subjects. The instruments used were the Group Environment Questionnaire (GEG) and the Leadership Scale for Sport (LSS). For data analysis it was used the Kolmogorov Smirnov, repeated measures ANOVA, Mann-Whitney and Spearman correlation ( $p < 0.05$ ). The results of Study (1) showed that all dimensions of the QAG had high coefficients of internal consistency ( $\alpha = 0,76$  to  $\alpha = 0,83$ ), as well as high test-retest reliability was found using the intraclass correlation coefficient ( $r = 0,95$  to  $r = 0,96$ ); to the validity of the construct, two items of the QAG (2 and 5) were excluded to the model because they did not present individual reliability; the values of the global indicators of fit of the inspected model for QAG with 16 items resulting from the confirmatory factor analysis ( $X^2=309,72$ ;  $df=95$ ;  $p \leq 0,001$ ;  $X^2/df=3,02$ ;  $GFI=0,936$ ;  $AGFI=0,90$ ;  $CFI=0,93$ ;  $TLI/NFI=0,93/0,91$ ;  $RMSEA=0,06$ ) express its construct validity. The results of the study (2) demonstrated that high level indoor soccer athletes are focused on the task cohesion rather than social cohesion; ( $p=0,001$ ); there was significant difference in the level of group cohesion among National League teams and Parana Championship teams ( $p=0,001$ ); it was observed that the athletes felt that their coaches had a behavior based primarily on training-instruction ( $Md=4,2$ ), reinforcement ( $Md=4,1$ ) and social support ( $Md=3,7$ ), and more democratic style over the autocratic ( $p < 0,05$ ); the coaches of the Parana Championship teams provided further instructions, reinforcement and social support to athletes, in addition to having more democratic style over coaches of the National League ( $p < 0,05$ ); it was found that the more coaches provide instruction, social support and reinforcement, it is greater the group cohesion of teams and that the more autocratic is the coach, lower the cohesion for the task ( $p < 0,05$ ); teams with democratic coaches style showed higher levels of task cohesion over to the teams with autocratic coaches ( $p < 0,05$ ). Conclusion: Study (1) - the instrument (GEQ) is valid and reliable to reality of the Parana and Brazil; Studies (2): the leadership style of the

coach is an intervening factor in the perception of cohesion of the indoor soccer teams.

**Key words:** Leadership of indoor soccer coaches; Sports teams - Group Cohesion; Validation.

# LISTA DE FIGURAS

---

---

<b>Figura 1 -</b>	Modelo conceitual de coesão no esporte.....	12
<b>Figura 2 -</b>	Fatores que influenciam na coesão em equipes esportivas.....	15
<b>Figura 3-</b>	Modelo conceitual para o estudo de equipes esportivas.....	21
<b>Figura 4 -</b>	Modelo multidimensional de liderança no esporte.....	28
<b>Figura 5 -</b>	Desenvolvimento da liderança no esporte.....	31
<b>Figura 6 -</b>	Esquema da relação treinador-atleta.....	35
<b>Figura 7 -</b>	Fluxograma proposto para a coleta de dados da coesão de grupo das equipes de futsal.....	58
<b>Figura 8 -</b>	Fluxograma proposto para a coleta de dados da liderança dos técnicos das equipes de futsal.....	59
<b>Figura 9 -</b>	Fluxograma da análise de dados.....	62
<b>Figura 10 -</b>	Carga fatorial, intercorrelações entre fatores e erro associado a cada item, no modelo de 4 fatores, com 16 itens do QAG.....	73

# LISTA DE TABELAS

---

---

<b>Tabela 1</b> - Coeficientes de validade de conteúdo para os critérios clareza e pertinência.....	45
<b>Tabela 2</b> - Distribuição da amostra do estudo por modalidade esportiva e gênero.....	64
<b>Tabela 3</b> - Análise descritiva dos itens do QAG em relação à amostra de validação..	65
<b>Tabela 4</b> - Análise descritiva das dimensões do QAG em relação à amostra de validação.....	65
<b>Tabela 5</b> - Consistência interna das dimensões do QAG e correlação item-dimensão.....	66
<b>Tabela 6</b> - Índice alfa de <i>Cronbach</i> para as dimensões do QAG do presente estudo e de outras pesquisas internacionais.....	67
<b>Tabela 7</b> - Coeficiente de Correlação intraclasse dos 18 itens do QAG.....	68
<b>Tabela 8</b> - Coeficiente de correlação intraclasse das quatro dimensões do QAG.....	69
<b>Tabela 9</b> - Estimativas dos coeficientes standardizados do QAG.....	70
<b>Tabela 10</b> - Índices de ajustamento do modelo (QAG) para a amostra de validação....	71
<b>Tabela 11</b> - Índices de ajustamento do QAG do presente estudo e de outras pesquisas internacionais.....	72
<b>Tabela 12</b> - Perfil dos atletas das equipes de futsal do estado do Paraná.....	75
<b>Tabela 13</b> - Perfil dos atletas de futsal do estado do Paraná em função do nível de disputa das equipes.....	76
<b>Tabela 14</b> - Perfil dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	76
<b>Tabela 15</b> - Comparação das dimensões de coesão de grupo dos atletas das equipes de futsal.....	77
<b>Tabela 16</b> - Comparação do nível de coesão de grupo das equipes de futsal em função do nível de disputa.....	78
<b>Tabela 17</b> - Comparação da percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	82
<b>Tabela 18</b> - Comparação entre a autopercepção dos técnicos, a percepção e a preferência dos atletas em relação ao estilo de liderança dos técnicos.....	83
<b>Tabela 19</b> - Comparação da percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos	

técnicos em função do nível de disputa das equipes de futsal.....	84
<b>Tabela 20</b> - Comparação do nível de coesão de grupo em função do estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	87
<b>Tabela 21</b> - Correlação entre o estilo de liderança do técnico e as dimensões de coesão de grupo das equipes de futsal do estado do Paraná.....	88

# **LISTA DE QUADROS**

---

---

<b>Quadro 1</b> - Desenvolvimento histórico das medidas de avaliação da coesão em equipes esportivas.....	11
<b>Quadro 2</b> - Dimensões da escala de liderança no desporto.....	30
<b>Quadro 3</b> - Dimensões de coesão de grupo (GEQ).....	40
<b>Quadro 4</b> - Legenda anexada à planilha de avaliação de conteúdo do QAG.....	43
<b>Quadro 5</b> - Comparação entre análise fatorial exploratória versus confirmatória.....	49
<b>Quadro 6</b> - Medidas para avaliar a qualidade de ajuste dos modelos estruturais na AFC.....	52
<b>Quadro 7</b> - Dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) versão brasileira.....	74
<b>Quadro 8</b> - Caracterização do nível de coesão de grupo das equipes de futsal participantes do Campeonato Paranaense.....	80
<b>Quadro 9</b> - Caracterização do nível de coesão de grupo das equipes de futsal da Liga Nacional.....	81
<b>Quadro 10</b> - Caracterização dos antecedentes do estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal da Liga Nacional e do Campeonato Paranaense.....	86

# LISTA DE ANEXOS E APÊNDICES

---

---

<b>ANEXO 1 -</b>	Group Environment Questionnaire (GEQ).....	122
<b>ANEXO 2 -</b>	Escala de Liderança no Desporto (ELD).....	124
<b>APÊNDICE A -</b>	Autorização autor questionário original.....	128
<b>APÊNDICE B -</b>	Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)-Versão traduzida e adaptada.....	1131
<b>APÊNDICE C -</b>	Avaliação de conteúdo do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG).....	134
<b>APÊNDICE D -</b>	Ficha de identificação – atletas.....	137
<b>APÊNDICE E -</b>	Ficha de identificação – técnicos.....	138
<b>APÊNDICE F -</b>	Roteiro de entrevista semi-estruturada – atletas.....	139
<b>APÊNDICE G -</b>	Roteiro de entrevista semi-estruturada – técnicos.....	140
<b>APÊNDICE H -</b>	Matriz de construção da entrevista semi-estruturada.....	141
<b>APÊNDICE I -</b>	Modelo de termo de autorização das secretárias de esportes dos municípios participantes do Estudo 1.....	142
<b>APÊNDICE J -</b>	Parecer do comitê permanente de ética em pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade Estadual de Maringá - Estudo 1.....	143
<b>APÊNDICE K -</b>	Termo de consentimento livre e esclarecido dos sujeitos (Estudo 1).....	144
<b>APÊNDICE L -</b>	Termo de autorização para realização do Estudo 2.....	145
<b>APÊNDICE M -</b>	Parecer do comitê permanente de ética em pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade Estadual de Maringá - Estudo 2.....	146
<b>APÊNDICE N -</b>	Termo de consentimento livre e esclarecido dos sujeitos (Estudo 2).....	147
<b>APÊNDICE O -</b>	Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) – versão validada.....	148

# LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

---

---

<b>ABEP</b>	Associação Brasileira das Empresas de Pesquisas
<b>ELD</b>	Escala de Liderança no Desporto
<b>GEQ</b>	<i>Group Environment Questionnaire</i>
<b>QAG</b>	Questionário de Ambiente de Grupo
<b>DEF</b>	Departamento de Educação Física
<b>UEM</b>	Universidade Estadual de Maringá
<b>UEL</b>	Universidade Estadual de Londrina
<b>CVC</b>	Coeficiente de Validade de Conteúdo
<b>AFC</b>	Análise Fatorial Confirmatória
<b>AVE</b>	Variância Média Extraída

# SUMÁRIO

---

---

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	01
<b>1.1 Caracterização do Tema</b> .....	01
<b>1.2 Justificativa</b> .....	03
<b>1.3 Delimitação da Pesquisa</b> .....	05
<b>1.4 Limitações da Pesquisa</b> .....	05
<b>1.5 Definição de Termos</b> .....	05
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	06
<b>2.1 Objetivo Geral</b> .....	06
<b>2.2 Objetivos Específicos</b> .....	06
<b>2.3 Hipótese Conceitual</b> .....	06
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	08
<b>3.1 Coesão de grupo no esporte</b> .....	08
3.1.1 Modelo conceitual de coesão no esporte.....	11
3.1.2 Fatores intervenientes na coesão de grupo.....	14
3.1.3 Coesão de grupo e desempenho esportivo.....	17
3.1.4 Formação e estruturação de grupos esportivos.....	20
<b>3.2 Liderança no esporte</b> .....	23
3.2.1 Considerações a respeito da liderança.....	23
3.2.2 Abordagens teóricas de liderança.....	24
3.2.3 Modelo multidimensional de liderança no esporte.....	27
3.2.4 Liderança em equipes esportivas.....	30
3.2.5 Relação treinador-atleta.....	34
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	39
<b>4.1 Estudo1- Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)</b> ....	39
4.1.1 Caracterização do Estudo.....	39
4.1.2 Participantes.....	39
4.1.3 Instrumento de Validação- <i>Group Environment Questionnaire</i> (GEQ).....	40

4.1.4 Procedimentos para a Tradução e Adaptação Transcultural.....	41
4.1.4.1 Formação dos comitês de Tradução e Adaptação Transcultural.....	41
4.1.4.2 Dupla tradução reversa e independente ( <i>Back Translation</i> ).....	41
4.1.4.3 Análise Teórica dos Itens (Validação de Conteúdo do QAG).....	42
4.1.4.4 Avaliadores Independentes.....	46
4.1.4.5 Instrumento piloto.....	46
4.1.4.6 Aplicação e coleta de dados do QAG em atletas brasileiros.....	46
4.1.4.7 Análise dos dados do Estudo 1.....	47
4.1.4.7.1 Análise da Validade das Medidas do QAG.....	47
4.1.4.7.2 Dimensionalidade do QAG (Análise Fatorial Confirmatória).....	48
4.1.4.7.3 Confiabilidade do QAG (Consistência Interna).....	53
4.1.4.7.4 Fidedignidade Teste-Reteste do QAG.....	53
<b>4.2 Estudo 2 - Análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....</b>	<b>54</b>
4.2.1 Delineamento do Estudo.....	54
4.2.1.1 Modelo da Pesquisa.....	54
4.2.2 Participantes.....	55
4.2.2.1 Estratos da Amostra.....	55
4.2.3 Instrumentos.....	55
4.2.3.1 Testes Psicométricos .....	55
4.2.3.2 Entrevista Semi-Estruturada.....	57
4.2.4 Coleta de dados.....	59
4.2.5 Análise dos dados do Estudo 2.....	60
<b>5 RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
<b>5.1 Estudo 1 – Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG). 63</b>	<b>63</b>
5.1.1 Perfil da Amostra.....	63
5.1.2 Análise descritiva do QAG.....	64
5.1.3 Confiabilidade do QAG (Consistência Interna).....	66
5.1.4 Fidedignidade (Estabilidade) Teste-Reteste do QAG.....	67
5.1.5 Dimensionalidade do QAG (Análise Fatorial Confirmatória).....	69
<b>5.2 Estudo 2 – Análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....</b>	<b>75</b>
5.2.1 Perfil dos atletas e técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná	75

5.2.2 Nível de coesão de grupo em atletas de futsal do estado do Paraná.....	77
5.2.3 Estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	82
5.2.4 Comparação e correlação entre o nível de coesão de grupo e o estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	87
<b>6 DISCUSSÃO.....</b>	<b>90</b>
<b>6.1 Estudo 1 – Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG).</b>	<b>90</b>
6.1.1 Análise descritiva do QAG.....	90
6.1.2 Confiabilidade do QAG (Consistência Interna).....	90
6.1.3 Fidedignidade (Estabilidade) Teste-Reteste do QAG.....	91
6.1.4 Dimensionalidade do QAG (Análise Fatorial Confirmatória).....	92
<b>6.2 Estudo 2 - Análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....</b>	<b>94</b>
6.2.1 Nível de coesão de grupo em atletas de futsal do estado do Paraná.....	94
6.2.2 Estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	98
6.2.3 Comparação e correlação entre o nível de coesão de grupo e o estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.....	100
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>103</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>121</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>127</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Caracterização do Tema

Estudos recentes apontam que o nível de coesão de grupo de uma equipe esportiva pode influenciar o bom desempenho dos atletas e o sucesso da equipe no alcance de seus objetivos (CARRON et al., 2002; CARRON; BRAY; EYS, 2002; SÉNECAL; LOUGHEAD; BLOOM, 2008). Assim, técnicos de equipes esportivas têm se preocupado em reforçar a coesão de suas equipes (SÉNECAL; LOUGHEAD; BLOOM, 2008), visto que estudos têm apontado que um bom nível de coesão está relacionado com o melhor desempenho e sucesso da equipe (CARRON et al., 2002; BLOOM; STEVENS; WICKWIRE, 2003; EYS et al., 2003; RAMZANINEZHAD; KESHTAN, 2009).

Contudo, em consulta prévia à literatura não foram encontrados estudos que avaliem a validade do *Group Environment Questionnaire* (GEQ) para o contexto brasileiro, o que resulta na escassez de pesquisas que avaliem o ambiente de equipes esportivas na realidade brasileira. O GEQ foi foco de validação em países como Canadá (BRAWLEY; CARRON; WIDMEYER, 1987), Portugal (CRUZ; ANTUNES, 1997; BORREGO et al., 2010), França (HEUZÉ; FONTAYNE, 2002), Espanha (ITURBIDE; ELOSUA; YANES, 2010), Nova Zelândia (LEESON; FLETCHER, 2005) e Estados Unidos (EYS et al., 2007). Estes estudos evidenciaram que a alta validade preditiva, discriminante e concorrente da escala se restringe particularmente a países da Europa e América do Norte, evidenciando que instrumentos psicométricos devem ser validados para cada contexto culturais, visto que podem sofrer interferência em seus resultados frente a contextos sócio-econômicos e culturalmente diferentes.

Recentemente, Eys et al. (2007) revisaram o *Group Environment Questionnaire*, transformando todos os itens em afirmações positivas e encontraram que o questionário com todos os itens positivos teve uma consistência interna mais forte ( $\alpha > 0,80$ ). Esse resultado sugere a utilização do instrumento revisado para a realização de pesquisas, uma vez que possui melhor consistência interna em relação ao questionário original. No Brasil, este instrumento revisado ainda foi

utilizado por pesquisadores, uma vez que sua tradução e validação para o português ainda não foi realizada. Dessa forma, o presente estudo pretende suprir esta lacuna em relação a instrumentos psicométricos, validando para a realidade brasileira o instrumento de avaliação da coesão de grupo em equipes esportivas mais reconhecido internacionalmente, o *Group Environment Questionnaire*.

Contudo, outros aspectos e fatores inerentes ao ambiente de uma equipe esportiva podem influenciar na coesão do grupo, interferindo tanto nas relações e interações sociais entre os atletas quanto nos objetivos e metas da equipe (WIDMEYER; BRAWLEY; CARRON, 1990; EYS; CARRON, 2001). Dentre os fatores que podem influenciar a coesão de uma equipe, o estilo de liderança do técnico é um elemento importante (CARRON; CHELLADURAI, 1981), uma vez que o comportamento do técnico em relação aos atletas possui íntima relação com o desenvolvimento e manutenção da coesão de uma equipe (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005).

As pesquisas atuais sobre liderança de técnicos têm sido relacionadas com sucesso esportivo (CHELLADURAI; CARRON, 1978), satisfação de atletas (RIEMER; CHELLADURAI, 1995), relação treinador-atleta (GOMES, 2005) e desenvolvimento social de atletas (CONROY; COATSWORTH, 2006). Por outro lado, os estudos sobre coesão de grupo têm sido relacionados com estado de humor e/ou motivação (LOWTHER; LANE, 2002), sucesso esportivo (CARRON; BRAY; EYS, 2002; CARRON et al., 2002), satisfação de atletas (NASCIMENTO JUNIOR et al., 2011) e ansiedade (EYS et al., 2003). Além disso, as pesquisas encontradas que abordam as variáveis liderança e coesão foram redigidas com atletas amadores (LEITÃO, 1999; GOMES, 2005, GOMES; PEREIRA; PINHEIRO, 2008), atletas profissionais de futebol (RAMZANINEZHAD; KESHTAN, 2009) e voleibol (SANTOS, 2004). Mesmo diante da importância destas temáticas para o desempenho esportivo de uma equipe de alto nível, não foram encontradas pesquisas que abordem a relação entre estas variáveis com atletas profissionais de futsal na realidade brasileira. Dessa forma, o presente estudo também pretende explorar esta lacuna em relação às pesquisas sobre liderança do técnico e coesão de grupo.

De acordo com o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai (1990), quanto mais o técnico conseguir obter coerência entre os comportamentos que assume e aqueles que lhe são exigidos pelo ambiente esportivo e os que são preferidos pelos atletas (CHELLADURAI, 1984), maior é a

possibilidade de aumentar a satisfação e o desempenho dos atletas, além da coesão da equipe (RIEMER; CHELLADURAI, 1995).

Percebe-se que o comportamento de liderança exercido pelos técnicos constitui um aspecto com o poder de promover reações significativas na capacidade produtiva, bem-estar social e psicológico dos seus atletas (CHELLADURAI, 1978), tornando o nível de coesão da equipe uma combinação específica do comportamento e das atitudes do técnico (CARRON; CHELLADURAI, 1981). Assim, Carron, Hausenblas e Eys (2005) destacaram a importância de técnicos desenvolverem em seus atletas o espírito de grupo e reduzir a individualidade, uma vez que o bom relacionamento entre os atletas e o estabelecimento de metas comuns é fundamental para o desenvolvimento da coesão da equipe (CARRON et al., 2002).

Nesse contexto, pretende-se estudar as seguintes questões-problema:

- Estudo (1): O instrumento *Group Environment Questionnaire* apresenta propriedades psicométricas adequadas para adaptação e validação para o contexto esportivo brasileiro?
- Estudo (2): Qual o nível de relação entre a coesão de grupo e o comportamento de liderança dos técnicos de equipes de futsal do estado do Paraná?

## **1.2 Justificativa**

O interesse do pesquisador pelo tema teve início durante o curso de Mestrado com a disciplina de “Psicologia Aplicada ao Exercício e ao Esporte”, na qual as temáticas coesão de grupo e liderança foram abordadas e discutidas durante as aulas. A partir dessa vivência, procurou-se encontrar fundamentação na literatura na tentativa de explicar como a coesão de grupo e o estilo de liderança do técnico podem influenciar o desempenho e o sucesso de uma equipe esportiva. Assim, percebeu-se que a coesão de grupo e a liderança são dois elementos fundamentais para uma equipe alcançar o sucesso. A escolha por equipes da Liga Nacional de Futsal e do Campeonato Paranaense de Futsal-Chave Ouro foi devido ao fato dessas equipes serem profissionais e participarem de competições estaduais, nacionais e internacionais, representando assim equipes de alto rendimento no cenário esportivo nacional.

Além disso, percebeu-se durante os estudos na disciplina de “Psicologia Aplicada ao Exercício e ao Esporte” que no Brasil não existe um instrumento validado para a avaliação da coesão de grupo de equipes esportivas. Dessa forma, do ponto de vista científico, este estudo se justifica pela necessidade de traduzir e validar para a realidade brasileira um instrumento que possa conduzir a uma análise específica dos aspectos relacionados ao ambiente e coesão de grupo de uma equipe esportiva, o Questionário de Ambiente de Grupo (QAG).

O QAG poderá contribuir diretamente para as pesquisas na área esportiva e da Psicologia do Esporte no Brasil, servindo como instrumento nessas linhas de estudos. Tanto os atletas quanto o esporte poderão ser beneficiados, uma vez que os resultados das pesquisas poderão propiciar aos dirigentes, técnicos e atletas, dentre outros envolvidos no cenário esportivo, um melhor conhecimento dos fatores que influenciam a coesão de grupo no ambiente de treinamento e competição. Esse entendimento poderá resultar na obtenção e manutenção da coesão de grupo de equipes esportivas, e conseqüentemente, na melhoria do rendimento esportivo dos atletas.

Além disso, percebe-se que, entre os inúmeros fatores psicológicos que podem influenciar o desempenho de uma equipe esportiva, a coesão de grupo e o estilo de liderança do técnico são elementos intervenientes para o rendimento e sucesso de uma equipe (CHELLADURAI; CARRON, 1978; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005), visto que a relação técnico-atleta e atleta-equipe são essenciais para o alcance das metas e objetivos de uma equipe (CARRON; CHELLADURAI, 1981; CARRON et al., 2002).

Assim, tendo em vista as discussões a respeito das possíveis relações entre a coesão de equipes de futsal e o comportamento de liderança de técnicos, baseando-se na falta de instrumentos de avaliação de coesão de grupo e de pesquisas envolvendo tais variáveis no contexto de futsal de rendimento na realidade brasileira, propõe-se a realização de um estudo de validação de um instrumento de avaliação da coesão de grupo de equipes esportivas. Além disso, propõe-se um estudo a respeito da análise do nível de coesão de equipes de futsal com o comportamento de liderança de técnicos considerando o nível de desempenho das equipes.

### 1.3 Delimitação da Pesquisa

O estudo estará delimitado a atletas e técnicos das equipes participantes do Campeonato Paranaense de Futsal-Chave Ouro 2010.

### 1.4 Limitações da Pesquisa

A pesquisa limita-se por fazer cortes transversais na tentativa de analisar um processo que ocorre em um determinado momento da temporada. Uma das limitações será que este estudo analisará a coesão de grupo e a liderança do técnico das equipes de futsal no início do período competitivo das equipes, não investigando os fatores intervenientes nessas duas variáveis durante a temporada.

### 1.5 Definição de Termos

**Coesão de Grupo** – “um processo dinâmico que tem como objetivo favorecer a união de um grupo para o alcance de seus objetivos e satisfação das necessidades afetivas dos membros, estando relacionada para o grupo como uma totalidade e para a maneira na qual o grupo satisfaz suas necessidade pessoais e objetivos” (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998, p.213).

**Liderança**– “um processo comportamental e interpessoal por natureza e que tem como objetivo influenciar e motivar os membros para os objetivos do grupo ou da organização, levando-se em consideração as características da situação, do líder e dos membros” (CHELLADURAI, 1990, p.55).

# **2 OBJETIVOS**

---

---

## **2.1 Objetivo geral**

- Validar o Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) para a língua portuguesa analisando sua relação com a liderança do treinador no contexto esportivo do futsal do estado Paraná.

## **2.2 Objetivos específicos**

- Validar para a língua portuguesa e para uma amostra paranaense o *Group Environment Questionnaire (GEQ)*;
- Verificar e comparar o tipo de coesão (tarefa/social) e o estilo de liderança predominante dos técnicos nas equipes de futsal considerando o nível de disputa de competições das equipes;
- Comparar a percepção dos atletas, a autopercepção do técnico e a preferência dos atletas em relação ao comportamento de liderança dos técnicos de futsal;
- Comparar o nível de coesão das equipes de futsal em função do estilo de liderança dos técnicos (autocrático/democrático);
- Correlacionar o nível de coesão de grupo e o comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal.

## **2.3 Hipóteses Conceituais**

- H1: O *Group Environment Questionnaire* é válido para uma amostra paranaense;

- H2: Equipes participantes da Liga Nacional de futsal apresentaram maior coesão para a tarefa em detrimento às equipes do Campeonato Paranaense;
- H3: Os técnicos das equipes participantes da Liga Nacional de futsal apresentaram comportamento de liderança diferente dos técnicos das equipes do Campeonato Paranaense;
- H4: Equipes de futsal de rendimento têm preferência por técnicos autocráticos em detrimento aos democráticos;
- H5: Equipes com técnicos autocráticos apresentarão maior coesão para a tarefa em detrimento às equipes de futsal com técnicos democráticos;
- H6: A coesão de grupo terá correlações positivas com o comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal.

# 3 REVISÃO DE LITERATURA

---

---

A revisão de literatura está estruturada em dois capítulos. Inicialmente será abordada a dinâmica de coesão de grupo no esporte baseada no modelo conceitual de coesão no esporte de Carron, Widmeyer e Brawley (1985), destacando os principais fatores intervenientes na coesão de equipes esportivas, a relação entre coesão e desempenho esportivo e formação e estruturação de grupos esportivos. No segundo capítulo abordar-se-á temática liderança, destacando as principais abordagens teóricas no estudo da liderança, a liderança no esporte, de acordo com Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai (1990), a importância da liderança e da relação treinador-atleta para o desempenho de equipes esportivas.

## 3.1 Coesão de Grupo no Esporte

As discussões sobre coesão de grupo foram iniciadas na década de 1950 com os estudos de Festinger, Schachter e Back, que definiram coesão como o campo total de forças que levam indivíduos a se manterem em grupo (CARRON; CHELLADURAI, 1981). Desde então, esta temática tem sido estudada por várias áreas, como psicologia do esporte, social, militar, organizacional e educacional. Dentro da psicologia do esporte, a coesão tem sido focalizada principalmente em relação ao ambiente de equipes esportivas (EYS et al., 2003; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005; EYS et al., 2009a), destacando os fatores que influenciam os níveis de união entre os atletas, as vantagens e desvantagens das decisões tomadas em grupo e o papel que determinadas figuras importantes como treinadores, familiares e dirigentes possuem na melhoria da coesão de uma equipe (GOMES, 2005).

Para Cartwright e Zander (1975), a coesão de grupo pode ser conceituada como a variável que mede se os membros de uma equipe trabalham por um objetivo comum e se todos aceitam a responsabilidade pelo trabalho coletivo. No entanto, a definição mais aceita e utilizada por teóricos e pesquisadores da área da psicologia do esporte é a de Carron, Brawley e Widmeyer (1998), que definem a coesão como

um processo dinâmico refletido na tendência do grupo estar e permanecer unido, na busca dos objetivos e para satisfação das necessidades afetivas dos membros.

Tal definição caracteriza a coesão de grupo por meio de quatro propriedades básicas que devem ser mantidas em mente para se compreender completamente os processos que envolvem um grupo. A primeira é que a coesão é um processo multidimensional, no qual inúmeros fatores podem influenciar a união e manutenção de um grupo, sendo que esses fatores podem variar de um grupo para o outro. Além disso, a multidimensionalidade da coesão está relacionada à distinção entre a “Atração Individual para o Grupo”, que identifica o envolvimento pessoal de cada membro da equipe com o ambiente social e as tarefas a realizar, e a “Integração no Grupo”, que envolve as percepções que os atletas têm sobre a equipe como um todo (WIDMEYER; CARRON; BRAWLEY, 1993). Por sua vez, estas duas dimensões subdividem-se pela atração e integração nos aspectos relacionados com a tarefa e com o social (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985).

A segunda propriedade é que a coesão é dinâmica, uma vez que a união em um grupo pode mudar durante uma temporada. Assim, a coesão deve ser considerada como um processo ativo, visto que tanto a vontade dos atletas continuarem no grupo, bem como a aspiração de atingirem as mesmas metas podem alterar-se ao longo do tempo, assumindo assim a existência de determinados fatores que podem influenciar e mudar os níveis de união numa determinada equipe (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005).

Outro aspecto é a natureza instrumental da coesão, visto que todo grupo é formado por uma proposta específica, seja um grupo esportivo, de trabalho ou militar. A maioria dos grupos esportivos se forma por razões orientadas para uma determinada tarefa. Mesmo grupos esportivos que são considerados puramente sociais em sua natureza possuem uma razão instrumental para a sua formação. A coesão também possui uma propriedade afetiva, uma vez que as relações sociais entre os membros de um grupo podem estar presente no início de uma temporada ou podem se desenvolver com o passar do tempo como resultado da comunicação e interação social entre os membros (CARRON; CHELLADURAI, 1981; CARRON, 1993a; CARRON et al., 2002).

Para se compreender a natureza da coesão de grupo também se torna importante conhecer as diferentes abordagens de avaliação da coesão dentro de uma perspectiva histórica. O Quadro 1 apresenta os instrumentos e procedimentos

utilizados para a avaliação da coesão em equipes esportivas, destacando os aspectos mais avaliados e as suas características.

<b>Autores</b>	<b>Medidas de coesão</b>	<b>Características</b>
Fiedler (1954)	-Similaridade assumida- uma medida de relação e aproximação pessoal.	-Unidimensional; -Ênfase em aspectos sociais; -Nenhuma medida direta da coesão para a tarefa.
Myers (1962)	-Aceitação percebida pelos colegas; -Estima pelos colegas; -Atribuição de responsabilidades.	-Multidimensional; -Aspectos sociais e da tarefa confundidos.
McGrath (1962)	-Relações interpessoais positivas; -Sujeitos avaliam colegas.	-Unidimensional; -Ênfase nos aspectos sociais; -Nenhuma medida direta da união na tarefa.
Stogdill (1964)	-Percepção da integração do grupo na tarefa, em cada jogo de futebol.	-Abordagem unidimensional; -Ênfase nos aspectos sociais; -Avaliação feita por indivíduos exteriores ao grupo; -Resultado considerado como sinônimo de coesão; -Constructo considerado como um estado.
Lenk (1969)	-Escolhas sociométricas sociais e de liderança; -Observação participada das relações sociais.	-Abordagem multidimensional; -Ênfase nos aspectos sociais; -Nenhuma medida direta de união na tarefa.
Klein & Christiansen (1969)	-Atração para o grupo.	-Abordagem unidimensional; - A Atração: a) não representa a coesão; b) não explica a coesão em condições afetivas negativas; c) não foi apoiada empiricamente; d) não é necessária para a formação de um grupo.
Martens et al.(1972)	-“ <i>Sport Cohesiveness Multidimensional Questionnaire</i> ”; - Amizade, valor dos membros, divertimento, influência/poder, intimidade e trabalho de equipe.	-Multidimensional; - Ênfase nos aspectos sociais (mas aspectos da tarefa também considerados); - Itens únicos para medir dimensões; -Validade não testada.
Gruber & Gray (1981, 1982)	-Satisfação pelo rendimento da equipe, satisfação pelo rendimento individual, valor dos membros, coesão para a tarefa, desejo de reconhecimento, afiliação.	-Multidimensional; -Avaliação da coesão social e tarefa; -Antecedentes/consequências da coesão incluídas nos itens.
Yukelson et al. (1984)	-“ <i>Multidimensional Sport Cohesion Inventory</i> ”: qualidade do trabalho em equipe, atração para o grupo, papéis valorizados e intenção de unidade.	-Multidimensional; -Avaliação da coesão social e tarefa; -Antecedentes/consequências da coesão incluídas nos itens; -Validade não testada.

**Quadro 1.** Desenvolvimento histórico das medidas de avaliação da coesão em equipes esportivas. (Adaptado de CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005, p.233).

As primeiras abordagens de medida da coesão no esporte tiveram forte influência dos modelos existentes na área das empresas e dos grupos sociais, como a Abordagem da Atração Interpessoal (DEEP; BASS; VAUGHN, 1967), a Abordagem da Atração Individual para o Grupo (INDIK, 1965) e a Abordagem de Comprometimento com o Grupo (SEASHORE, 1954), que compreendiam a coesão como um constructo unidimensional, avaliando aspectos isolados, como a atração entre os membros do grupo, a atração individual para o grupo, a identificação relativamente às tarefas e o comprometimento entre os membros da equipe (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998). No entanto, estas perspectivas não compreendiam a coesão completamente, tornando imprescindível o desenvolvimento de instrumentos e abordagens teóricas que integrassem todos estes aspectos em um conjunto (CARRON; CHELLADURAI, 1981).

Percebe-se que desde as primeiras abordagens na década de 1950, as medidas de avaliação da coesão no esporte evoluíram de forma intensa, incorporando em suas propriedades os aspectos até então nunca estudados em conjunto (LEESON; FLETCHER, 2005). Entretanto, foi apenas na década de 1980 com os estudos de Carron que se consolidou a multidimensionalidade da coesão no esporte (CARRON et al., 2002) e, posteriormente, com o trabalho de Carron, Widmeyer e Brawley (1985) que foi desenvolvida a base de um modelo conceitual de coesão no esporte, tornando-se esta abordagem a mais aceita e mais utilizada atualmente por estudiosos e pesquisadores da psicologia do esporte.

### 3.1.1 Modelo Conceitual de Coesão no Esporte

No modelo conceitual de coesão no esporte de Carron, Widmeyer e Brawley (1985) a coesão está relacionada para o grupo como uma totalidade e para a maneira na qual o grupo satisfaz suas necessidades pessoais e objetivos (EYS et al., 2009a), além de ser um indicador fundamental para o grau de união de uma equipe (JOWETT; CHAUNDY, 2004).



**Figura 1.** Modelo Conceitual de Coesão no Esporte (Adaptado de CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985, p.248).

Neste modelo, a coesão em equipes esportivas é considerada como um processo dinâmico composto por aspectos sociais e da tarefa, além de uma distinção entre o indivíduo e o grupo (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998; CARRON; BRAY; EYS, 2002). Assim, o modelo constitui-se de quatro dimensões que avaliam os aspectos sociais e da tarefa em relação ao indivíduo e ao grupo, a integração no grupo para a tarefa e social e a atração individual para o grupo para a tarefa e social (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005). Essas quatro dimensões se relacionam entre si, com os antecedentes e com as conseqüências da coesão de grupo no esporte (LI; HARMER, 1996), caracterizando a dinamicidade e multidimensionalidade deste modelo conceitual, o que não havia sido abordado em estudos anteriores da década de 1980 (EYS et al., 2009a).

A dimensão integração no grupo-tarefa avalia os sentimentos individuais dos membros em relação à semelhança e proximidade da equipe quanto às tarefas a realizar. A dimensão integração no grupo-social envolve os sentimentos e as percepções individuais dos membros da equipe quanto à semelhança e proximidade

no interior da equipe como um todo, enquanto unidade social. A escala atração individual para o grupo-tarefa envolve os sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo. A dimensão atração individual para o grupo-social avalia os sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal, aceitação e interação social com o grupo (CARRON et al., 2002; JOWETT; CHAUNDY, 2004; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005; EYS et al., 2009a).

Estas dimensões atuam em conjunto, dando origem ao sentimento individual e de grupo da coesão, que deve ser considerada como um processo dinâmico, uma vez que cada um das quatro dimensões explica uma parte da coesão global que caracteriza determinada equipe (EYS et al., 2007; EYS et al., 2009b). No entanto, a natureza dinâmica da coesão também é evidenciada por algumas variáveis que influenciam as quatro dimensões, como o nível de desenvolvimento e o *status* da equipe, assim como a própria natureza da equipe, que pode ter seu foco principal nos aspectos da tarefa ou nos relacionamentos sociais (GOMES, 2005; RAMZANINEZHAD et al., 2009).

Nesse contexto, se uma determinada equipe está focada no alcance das metas e objetivos competitivos, conseqüentemente, os atletas acabarão valorizando mais os aspectos relacionados à tarefa nas dimensões de integração para o grupo e atração individual para o grupo, fato que normalmente ocorre com equipes esportivas de alto rendimento. Por outro lado, se a equipe valoriza as relações sociais que se estabelecem entre os atletas, os aspectos sociais serão mais fortes e destacados tanto do ponto de vista da integração como da atração individual.

Foi a partir desse modelo conceitual que Carron, Widmeyer e Brawley (1985) elaboraram um instrumento multidimensional para a avaliação da coesão de grupo em equipes esportivas, o *Group Environment Questionnaire*. Esse questionário é composto por 18 itens que constituem quatro dimensões que correspondem às quatro dimensões do modelo conceitual de coesão: integração no grupo-tarefa, integração no grupo-social, atração individual para o grupo-tarefa e atração individual para o grupo-social (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985).

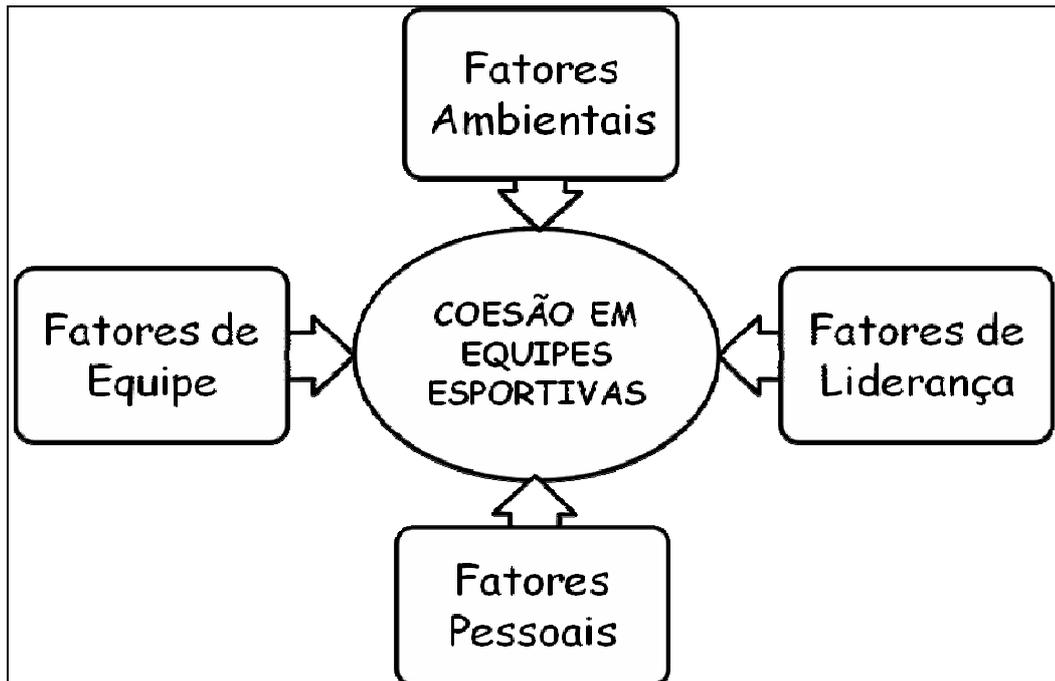
A utilidade e eficiência desse instrumento tem sido defendida por muitos estudos no cenário científico mundial, que o apontam como o melhor instrumento contemporâneo de medição para a coesão de grupo no esporte (GARDNER et al., 1996; HEUZÉ; FONTAYNE, 2002; EYS et al., 2003; LEESON; FLETCHER, 2005;

EYS et al., 2009b), além de ser a medida de coesão de grupo no esporte mais testada e com valores mais adequados em termos de características psicométricas (HANRAHAN; GALLOIS, 1992; LI; HARMER, 1996; EYS et al., 2007).

Dentro desse modelo conceitual e do *Group Environment Questionnaire*, a coesão de grupo no esporte apresenta uma estrutura do tipo antecedente -coesão -conseqüências, na qual alguns fatores ou antecedentes (ambientais, pessoais, de liderança e de equipe) influenciam a coesão individual e de grupo a nível social e da tarefa e, conseqüentemente, o desempenho e a satisfação dos atletas (CARRON; CHELLADURAI, 1981; WIDMEYER; BRAWLEY; CARRON, 1992; CARRON; BRAYS; EYS, 2002; AYOGLI; COX; MCGUIRE, 2008).

### 3.1.2 Fatores Intervenientes na Coesão de Grupo

A análise da coesão de grupo em uma abordagem multidimensional e conceitual (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985) é influenciada por um conjunto de quatro fatores que influenciam o ambiente de uma equipe esportiva: os fatores ambientais, pessoais, da equipe e de liderança (CARRON; CHELLADURAI, 1981; CARRON, 1993b; WEINBERG; GOULD, 2001). É importante destacar que estes fatores atuam em conjunto e se inter-relacionam para o desenvolvimento da coesão de uma equipe (CARRON et al., 2002; EYS et al., 2003; RAMZANINEZHAD; KESHTAN, 2009).



**Figura 2.** Fatores que influenciam na coesão em equipes esportivas  
(Adaptado de CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005, p.242).

Os fatores ambientais estão relacionados às condições e situações do contexto esportivo, tais como: responsabilidades contratuais, tamanho do grupo, orientação organizacional, normas e regras do esporte e restrições geográficas (WIDMEYER; CARRON; BRAWLEY, 1993; SPINK; CARRON, 1994; SPINK, 1995). Em relação à influência destes fatores, pode-se dizer que a proximidade física e interação entre os atletas são formas de intervenção que auxiliam na união da equipe. Neste caso, a programação de viagens e reuniões periódicas podem representar oportunidades para intensificar a comunicação entre os membros da equipe. Outra forma de utilizar os fatores ambientais para melhorar a coesão do grupo é delinear estratégias e atividades diferentes das demais equipes, como o planejamento de atividades sociais, a definição de regras e normas de grupo que vão além dos aspectos burocráticos, realização de exercícios ou situações nos treinos e nas competições que não são habitualmente realizadas por outras equipes (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998; CARRON, HAUSENBLAS; EYS, 2005).

Outro aspecto importante é a relação entre o tamanho de um grupo e a coesão, visto que conforme o tamanho do grupo aumenta a coesão pode diminuir. Widmeyer, Brawley e Carron (1990) realizaram um estudo com equipes de basquetebol com diferentes números atletas (3, 6 e 9 membros) e verificaram que a

coesão social e para a tarefa diminuiu nas equipes com número muito grande de atletas, indicando que equipes com muitos atletas estão propensas a ter baixo nível de coesão.

Os fatores pessoais envolvem as características dos membros de um grupo, como similaridade demográfica, atribuição de responsabilidades, ansiedade, orientação individual, diferenças individuais, satisfação, depressão, além de comportamentos de sacrifício e aderência dos indivíduos com o grupo (HAUSENBLAS; CARRON, 1996; TERRY et al., 2000; EYS et al., 2003). Dentre esses fatores, o aspecto mais importante está relacionado à satisfação do atleta com a prática esportiva, uma vez que o nível de satisfação do atleta pode ter influência direta na coesão de uma equipe esportiva (CARRON; BRAY; EYS, 2002), indicando a necessidade dos técnicos estarem atentos ao nível de satisfação de seus atletas para que a equipe esteja focada no alcance de seus objetivos (CHELLADURAI; RIEMER, 1997).

Nesse ponto de vista, Westre e Weiss (1991) verificaram a importância dos treinadores para o desenvolvimento da coesão de suas equipes em um estudo com atletas de futebol, encontrando que os técnicos que forneciam mais instruções durante os treinamentos, mais *feedback* positivo, que possuíam um estilo democrático e davam mais apoio social, possuíam equipes e atletas com maiores percepções de coesão na tarefa e de satisfação, evidenciando a importância da satisfação dos atletas para a coesão de uma equipe.

O terceiro fator está relacionado aos aspectos que envolvem uma equipe em particular, como *status* da equipe, eficácia coletiva, atribuição de papéis e normas do grupo (PRAPAVESSIS; CARRON, 1997; BEAUCHAMP et al., 2002; EYS et al., 2009a). Neste caso, deve-se levar em consideração o tempo de conhecimento entre os atletas, visto que quando existe um conhecimento prévio há uma maior possibilidade de todos assimilarem as normas da equipe e os papéis de cada um no grupo, facilitando a aceitação das funções a realizar e, proporcionando um aumento das condições para um melhor desempenho de cada membro da equipe (DAWE; CARRON, 1990; KOZUB; MCDONNELL, 2000; GOMES, 2005).

O último fator é um dos que mais influenciam na coesão de um grupo é a liderança do técnico, que está relacionada ao desenvolvimento de estratégias, nível de treino-instrução, suporte social, *feedback* positivo e estilo de decisão adotado pelo treinador (CARRON; CHELLADURAI, 1981; JOWETT; CHAUNDY, 2004;

GOMES; PEREIRA; PINHEIRO, 2008). Assim, é fundamental que o técnico valorize o envolvimento dos atletas nas decisões a tomar bem como a promoção de um bom relacionamento entre todos. Estudos anteriores evidenciaram indicativos de que existe uma relação entre os processos de decisão democráticos e níveis mais elevados de coesão nas equipes, embora devam ser encarados como meramente indicativos, uma vez que esses resultados podem alterar dependendo do tipo de modalidade, gênero, características dos atletas e nível das equipes (CARRON; CHELLADURAI, 1981; WESTRE; WEISS, 1991).

Para Santos (2004), em um estudo sobre o impacto da liderança na coesão de equipes de voleibol de alto rendimento, o comportamento dos técnicos durante os treinamentos e jogos e a forma com que fornecem informações técnicas e táticas aos jogadores são fatores que influenciarão a coesão da equipe e, conseqüentemente, o desempenho dos atletas e a produtividade da equipe.

Nessa perspectiva, Carron, Hausenblass e Eys (2005) afirmam que o nível de coesão de uma equipe também influencia o tipo específico de comportamento do técnico, visto que em equipes com baixo nível de coesão o comportamento orientado para a tarefa produz melhores resultados e alta satisfação individual. Por outro lado, em equipes com alto nível de coesão o comportamento do técnico orientado para o atleta é mais positivo.

Dessa forma, percebe-se que a coesão é um processo que envolve diversos tipos de grupo e que dentro do contexto esportivo esses fatores vão influenciar o nível de coesão tanto para a tarefa como social, além de condicionar os resultados alcançados pelo grupo e pelos atletas individualmente.

### 3.1.3 Coesão de Grupo e Desempenho Esportivo

Atualmente uma das questões mais discutidas e pesquisadas nos estudos sobre coesão de grupo têm sido sua relação com o desempenho e sucesso de uma equipe (CARRON et al., 2002). Essa questão surge associada à idéia de que as equipes mais coesas tendem a caracterizar-se por atletas que se empenham mais com as metas e objetivos da equipe, buscando, em conjunto, atingir o máximo de seu desempenho esportivo (BRAWLEY; CARRON; WIDMEYER, 1993; MARCOS et al., 2010).

Contudo, esta relação também pode ser analisada da forma inversa, visto que do mesmo modo é aceita a hipótese de que equipes sem união não se comprometem integralmente com as metas do grupo, não atingindo um bom desempenho e nem o sucesso esperado (WIDMEYER; CARRON; BRAWLEY, 1993; BEAL et al., 2003; GOMES, 2005).

Nesse contexto, Carron, Hausenblass e Eys (2005) afirmam que muitos estudos têm sido realizados na tentativa de comprovar a existência da relação entre a coesão, o desempenho e o sucesso esportivo. No entanto, os autores ressaltam que ao mesmo tempo em que a maioria dos pesquisadores encontrou relação positiva entre essas duas variáveis, alguns estudiosos observaram relação negativa ou nenhuma relação, evidenciando a necessidade da realização de mais pesquisas para que maiores parâmetros sejam levantados.

Dessa forma, não é possível afirmar que há uma relação de causalidade entre a coesão e o desempenho esportivo (GARDNER et al., 1996), uma vez que existe um conjunto complexo de variáveis moderadoras que podem interferir neste processo (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998; EYS et al., 2003). Um exemplo é o grau de interação entre os atletas da equipe, visto que em algumas modalidades cada atleta efetua as suas tarefas com pouca ou nenhuma dependência dos seus companheiros (natação, atletismo, ginástica), enquanto em outros esportes as tarefas são executadas em grupo (futebol, basquetebol, voleibol, handebol) (JACOB; CARRON, 1998), indicando que em esportes coletivos a coesão pode influenciar de forma positiva o desempenho de uma equipe, enquanto em esportes individuais essa relação pode não ter o mesmo efeito (CARRON; BRAY; EYS, 2002; WILSON; ROSE, 2002).

Outro fator moderador que influencia na relação coesão-desempenho esportivo é a estabilidade temporal entre os atletas de uma equipe (WIDMEYER; CARRON; BRAWLEY, 1993), indicando que quanto maior a permanência dos atletas na mesma equipe durante alguns anos, maior a coesão (LOWTHER; LANE, 2002) e, conseqüentemente, melhor será o rendimento e o sucesso da equipe (CARRON et al., 2002). Além disso, outros aspectos como a aceitação e a clareza de papéis assumidos pelos atletas podem auxiliar na melhora da coesão, influenciando positivamente o rendimento da equipe (PRAPAVESSIS; CARRON, 1997; CLEMENTS, 2005).

Nesse ponto de vista, Keinan e Koren (2002) apontam que a composição e a estruturação de um grupo podem afetar a satisfação e o rendimento da equipe, uma vez que a coesão somente apresenta relação positiva com o desempenho da equipe quando os atletas aceitam e se unem para o alcance dos objetivos e metas propostos (TENNENBAUM et al., 1996) e que conflitos internos nas equipes influenciam negativamente a coesão e diminuem a eficácia coletiva do grupo (BEAL et al., 2003).

A literatura sobre dinâmica de grupos também tem encontrado diferença entre atletas masculinos e femininos para a relação coesão-desempenho esportivo, evidenciando que a relação entre a coesão e o rendimento esportivo é significativamente mais forte em equipes femininas (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005). Outro aspecto abordado pelos mesmos autores é a magnitude da relação coesão-desempenho x desempenho-coesão, questão muito discutida até os dias atuais.

Numa tentativa de esclarecer melhor a relação entre a coesão e o rendimento desportivo e analisar a influência dessas variáveis moderadoras nessa relação, Carron et al. (2002) realizaram uma meta-análise de 46 estudos publicados sobre estas temáticas, verificando uma relação moderada e significativa entre as duas variáveis. Em relação à influência das variáveis moderadoras, os autores encontraram que o tipo de modalidade esportiva praticada (coletiva ou individual) não causava efeitos nos valores encontrados na relação entre a coesão e o rendimento, resultado que vai de encontro com a literatura. Também não foram encontradas diferenças significativas entre a relação coesão-desempenho e desempenho-coesão, evidenciando que tanto a coesão contribui para a melhora do desempenho esportivo, como o desempenho também pode promover a união entre os atletas, tanto para a tarefa como para os aspectos sociais. Além disso, os autores observaram um efeito superior da relação entre a coesão e o rendimento nos esportes praticados por mulheres, evidenciando que conflitos internos e a falta de coesão podem influenciar negativamente o nível de rendimento em equipes femininas.

Outro aspecto interessante é a relação entre a coesão e as adversidades, na qual, em alguns casos, as derrotas e o insucesso de uma equipe esportiva podem proporcionar a união e a coesão da equipe por meio da mudança de comportamento e do maior comprometimento dos atletas (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005).

Widmeyer, Carron e Brawley (1993) destacam também que em algumas circunstâncias o excesso de coesão social ou para a tarefa pode influenciar negativamente o rendimento de uma equipe. Os autores afirmam que uma equipe com alta coesão social pode ter dificuldades em se focar e se comprometer com os objetivos relacionados à tarefa, enquanto equipes com excesso de coesão para a tarefa podem ter relações sociais fracas e comunicação problemática entre os atletas, indicando que o equilíbrio social-tarefa é fundamental para o sucesso. No entanto, os autores ressaltam que em equipes de alto nível o aspecto mais importante para o bom desempenho está relacionado à coesão para a tarefa, uma vez que estas equipes visam sempre as vitórias e o sucesso.

#### 3.1.4 Formação e Estruturação de Grupos Esportivos

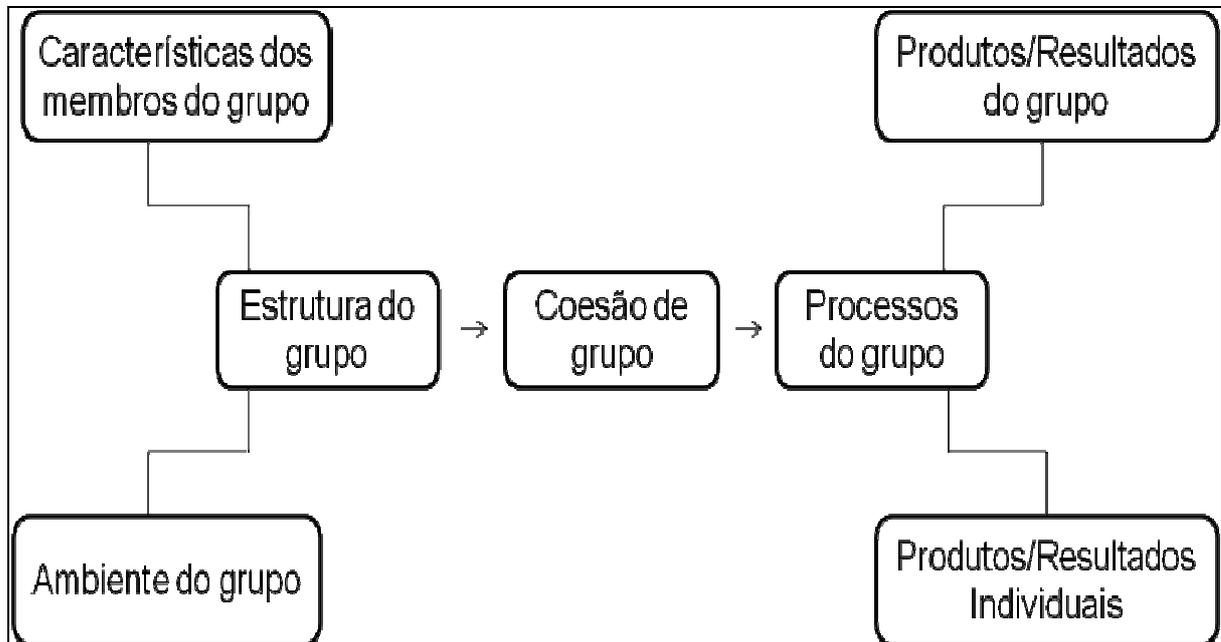
Quando são reunidos em grupos, indivíduos tendem a apresentar diferentes comportamentos, sentimentos e pensamentos. Em relação ao estudo de grupos, Lewin, em 1943, introduziu o termo “dinâmica de grupos” (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998). Cartwright e Zander (1968) definem a dinâmica de grupos como uma área destinada ao avanço do conhecimento sobre a natureza dos grupos, das leis do seu desenvolvimento e suas inter-relações com os membros, com outros grupos e com instituições de maior dimensão. Mais recentemente, Widmeyer, Brawley e Carron (1992), afirmaram que a área da dinâmica de grupos tem duas utilizações básicas: o estudo do comportamento dos grupos e a explicação da transformação dos próprios grupos.

Embora existam inúmeras definições sobre o que é um grupo, Baptista (1998) ressalta que todas as definições apresentam características gerais básicas, como a interação, interdependência e a consciência mútua. Uma das definições de grupo esportivo mais utilizadas por pesquisadores e profissionais da área da dinâmica de grupos é proposta por Carron (1993b), que o conceitua como um conjunto de sujeitos que possuem uma identidade coletiva, mesmas metas e objetivos, partilham um destino comum, desenvolvem padrões estruturais de comunicação, manifestam interdependência social e de tarefa, atração interpessoal recíproca, e consideram-se a si próprios como sendo um grupo (DENNIS; CARRON, 1997), no qual a interação entre os membros é considerada a chave que define as características do grupo (WEINBERG; GOULD, 2001).

No esporte essas características são os uniformes, distintivos, lemas e rituais particulares (BECKER JR, 2000). Além disso, existe uma proposta comum compartilhada pelos membros de uma equipe esportiva, que são as vitórias e as derrotas obtidas pelas equipes em uma competição (CARRON, 1988).

Nesse sentido, as pesquisas sobre o ambiente de equipes esportivas têm envolvido quatro aspectos básicos: 1) como os grupos afetam os indivíduos; 2) a relação existente entre o desempenho individual e o desempenho coletivo; 3) como os indivíduos (principalmente o treinador) afetam os grupos; e 4) a relação existente entre as relações interpessoais nos grupos e o sucesso das equipes (SANTOS, 2004; KARAU; ELSAID, 2009).

Para uma melhor compreensão desses aspectos, torna-se fundamental a consideração do modelo conceitual para o estudo de grupos esportivos de Carron (1993b), que considera o grupo como um agente ativo, existindo um conjunto de componentes de entrada (*inputs*) que, após análise e processamento (*throughputs*), originam um conjunto de produtos finais (*outputs*).



**Figura 03.** Modelo conceitual para o estudo de equipes esportivas (Adaptado de CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005, p.19).

Tal modelo considera como “*inputs*” as características dos membros do grupo e o ambiente que envolve o grupo. As características dos membros do grupo estão

relacionadas aos seus atributos sociais, psicológicos e físicos, introduzindo-se no envolvimento do grupo a sua localização e a tarefa a desempenhar. O ambiente do grupo refere-se às condições que envolvem o grupo (situacionais, físicas, climáticas e/ou geográficas). Os fatores responsáveis pelo processamento desses “*inputs*” são a estrutura do grupo (posições, papéis e estatutos de seus membros), a coesão do grupo (tendência do grupo em se manter unido) e os processos do grupo (motivação, comunicação, tomada de decisão e confiança).

Como conseqüência desses “*throughputs*”, os autores afirmam que são originados os produtos/resultados, pelos quais se identificam a satisfação, participação, adesão, aceitação de normas e diminuição de ansiedade como sendo produtos individuais e, o desempenho da equipe e o aumento da estabilidade como produtos do grupo, evidenciando assim a existência de resultados ao nível do grupo e ao nível individual.

Além disso, Baptista (1998) ressalta a importância dos treinadores terem atenção não somente com os membros e condições que envolvem sua equipe, mas também com a fase de desenvolvimento de sua equipe, visto que quanto mais os técnicos sejam capazes de perceber a fase de desenvolvimento de suas equipes, maiores são as chances de alcançar um bom desempenho.

Nesse contexto, um grupo passa por diferentes estágios desde sua formação, devendo os membros da equipe interagir, trabalhar pelos mesmos objetivos, adaptar-se às demandas ambientais e equilibrar as necessidades individuais com as coletivas (WIDMEYER; CARRON; BRAWLEY, 1993). Diferentes modelos explicam o processo de desenvolvimento de um grupo, entretanto, um dos modelos mais utilizados é o de Tuckman e Jensen (1977), que dividem o desenvolvimento de grupos em cinco fases: formação, agitação, normalização, atuação e suspensão.

Na fase de formação, os membros se familiarizam e determinam quais as tarefas do grupo e os métodos para atingi-las. Na fase de agitação ocorre resistência ao líder, ao controle do grupo, além de conflitos interpessoais. Já o estágio de normalização é caracterizado pelo desenvolvimento da coesão e cooperação. Na fase de atuação, os indivíduos se unem com o objetivo de alcançar o sucesso e os relacionamentos interpessoais se estabilizam. A última fase é a suspensão, que é caracterizada pela diminuição do contato entre os membros, redução da dependência emocional entre os atletas e alcance dos objetivos da equipe (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005).

Dennis e Carron (1997) afirmam que o produto final de todas essas fases pelas quais um grupo deve passar é a coesão da equipe, na qual o técnico tem papel fundamental nesse processo, evidenciando a importância da coesão para o desempenho e alcance das metas de uma equipe esportiva, além do importante papel do técnico enquanto líder da equipe.

## **3.2 Liderança**

### **3.2.1 Considerações a respeito da Liderança**

A liderança tem sido estudada por pesquisadores das Ciências Humanas e da Psicologia desde o fim do século XIX, existindo centenas de definições sobre liderança e milhares de pesquisas sobre líderes (MURRAY; MANN, 1993). No entanto, a definição de liderança e o significado da ação de liderar tem sofrido constantes alterações e adaptações ao longo do tempo (BEAUCHAMP et al., 2005), não havendo ainda uma aceitação consensual de qualquer definição desta temática (WEINBERG; GOULD, 2001).

Barrow (1977) define a liderança como um processo comportamental que visa influenciar os indivíduos e grupos a fim de que atinjam metas e objetivos determinados. Hollander (1985) conceitua a liderança como a influência exercida pelo líder tendo em vista o alcance de metas coletivas ou sociais. Drucker (2001) define a liderança como uma habilidade que pode ser aprendida, entretanto, a personalidade de liderança, estilos e traços de liderança não existem. Para Robbins (2002), a liderança é a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos.

No mesmo ponto de vista, Kinicki e Kreitner (2006) afirmam que a liderança é um processo de influência social no qual o líder busca a participação voluntária de seus seguidores para alcançar os objetivos organizacionais. Assim, percebe-se que todas as definições caracterizam a liderança como um processo comportamental e interpessoal por natureza, que tem por objetivo influenciar e motivar os membros para os objetivos de um grupo ou de uma organização (CHELLADURAI, 1993, 2007).

Chelladurai e Saleh (1978) afirmam que, a partir das bases teóricas e dos resultados encontrados nos estudos da liderança organizacional e empresarial,

tornou-se possível o desenvolvimento de pesquisas no contexto esportivo, visto que as equipes esportivas são organizações complexas assim como as empresas, entretanto, possuem aspectos internos que as distinguem das organizações empresariais (CHELLADURAI, 1990; LEITÃO, 1999; GOMES; PAIVA, 2010). Para se compreender como as abordagens teóricas de liderança empresarial e organizacional influenciaram as pesquisas sobre liderança no esporte, torna-se imprescindível o estudo das principais abordagens teóricas de liderança.

### 3.2.2 Abordagens Teóricas de Liderança

Existem diferentes abordagens teóricas com diferentes pressupostos e premissas que estudam a temática liderança, influenciando e orientando as pesquisas e investigações que envolvem esta temática. Nessa perspectiva, três principais teorias são conhecidas na área da psicologia social e dão suporte: a teoria dos traços de personalidade, que destaca as características marcantes de personalidade que o líder deve ter; a teoria comportamental, que aborda as maneiras e estilos de comportamento que o líder deve adotar; e a teoria situacional de liderança, que ressalta a importância da adequação do comportamento do líder às diferentes situações (CHIAVENATO, 2001; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005)

A teoria dos traços de personalidade dominou as primeiras pesquisas a respeito da liderança durante o início do século XX (LEITÃO, 1999), defendendo que os traços de liderança eram disposições de personalidade relativamente estáveis e que os líderes bem-sucedidos possuem certas características de personalidade que os tornam líderes, não implicando em que situação esteja (WEINBERG; GOULD, 2001). Assim, a principal característica dessa abordagem era encontrar os atributos que diferenciavam os líderes dos sujeitos liderados e, respectivamente, aquilo que distinguiam os líderes entre si, de acordo com o nível de eficácia alcançada (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005).

Durante este período, foram vários os traços de personalidade destacados como fundamentais para o alcance do sucesso, tais como: a posse de uma inteligência superior, níveis elevados de energia, uma memória excelente, uma intuição fora do comum e um grande poder de persuasão (KIRKPATRICK; LOCKE, 1996). Nos primeiros anos do século os estudos ganharam maior repercussão e

notoriedade, entretanto, evidenciaram que os traços e características dos líderes nem sempre coincidiam e, algumas vezes, até se mostravam contraditórios quando analisados em conjunto (DUPUIS; BLOOM; LOUGHEAD, 2006).

No entanto, a variedade de traços apontados como essenciais para um líder levou os pesquisadores a questionarem a validade e confiabilidade dessa abordagem, tornando difícil encontrar uma linha comum a todos os estudos publicados (GOMES, 2005). Além disso, essa teoria não contemplava os aspectos relacionados à eficácia na liderança exercida, assim como não considerava a influência do contexto na liderança (SERPA, 1990).

A pouca consistência na explicação desses aspectos da liderança fez com que estudiosos procurassem novas alternativas científicas para a explicação da liderança, provocando o surgimento de uma nova teoria que tinha como objetivo preencher as lacunas encontradas na teoria dos traços de personalidade (LEITÃO, 1999). Assim, a teoria comportamental foi a perspectiva que sucedeu a abordagem dos traços de personalidade. O objetivo principal dos estudos passou a ser as competências dos líderes, passando o foco de atenção para aquilo que é observável e traduzido pelas ações assumidas nas diferentes situações de trabalho (LEONARD, 2003).

Dessa forma, os estudiosos da teoria comportamental tinham como principal enfoque a análise dos comportamentos que os líderes demonstravam e quais eram os efeitos dos mesmos no desempenho e satisfação do grupo (CASE, 1998). Essa abordagem foi explorada principalmente por dois grandes grupos de investigações, distribuídos pelas universidades de Ohio e Michigan nos Estados Unidos (GOMES, 2005). Os estudos realizados na Universidade de Michigan contribuíram para a disseminação da teoria comportamental por meio da tentativa de estudar a liderança através do conjunto de comportamentos que poderiam estar associados aos referenciais de eficácia dos líderes. Já as pesquisas na Universidade de Ohio tinham como principal objetivo conhecer e identificar os comportamentos típicos do líder para se estabelecer parâmetros e verificar quais os efeitos dos comportamentos do líder sobre o contexto e seus comandados (HORN, 1992).

No entanto, Serpa (2002) possui uma visão crítica desses estudos quando a área de investigação é o esporte. O autor afirma que a avaliação dos processos de liderança no esporte foi influenciada e orientada por teorias advindas de estudos em outros contextos (organizações, empresas). Apesar disso, estas teorias não

respondem e nem satisfazem totalmente à realidade esportiva, uma vez que o comportamento do técnico não pode ser explicado apenas por intermédio de duas únicas dimensões (tarefa e relações humanas), já que o autor considera a liderança esportiva como um fenômeno complexo e multifacetado.

Nessa perspectiva, a teoria comportamental falhou devido à distinção da liderança eficaz da ineficaz, além da falta de abordagem a diferentes contextos (CRUZ; GOMES, 1996). As limitações das duas abordagens anteriores determinaram a continuidade dos estudos sobre a liderança, desencadeando uma nova abordagem que supriu essas lacunas, a Teoria Situacional (HORN; CARRON, 1985). Essa teoria fez uma abordagem mais complexa da temática liderança, levando em consideração a personalidade do líder e as características próprias do contexto, além de tentar explicar os efeitos das diversas variáveis que compõem as tarefas, o líder e as relações entre este e seus subordinados (ANTUNES; CRUZ, 1997).

A partir dessa abordagem desenvolvida durante a década de 1960 e 1970, Leitão (1999) aponta que foram elaborados diversos modelos teóricos, como a Teoria de Contingência de Fiedler (1967), a Teoria Path Goal de Evans (1970) e House (1971), que posteriormente foi ampliada por House e Dessler (1974) e a Teoria Situacional de Hersey e Blanchard (1977).

Atualmente a Abordagem Situacional é a mais confiável e utilizada pelos pesquisadores, uma vez que permite ao líder adequar-se às diferentes exigências do contexto (CHELLADURAI, 1978; BEAUCHAMP et al., 2005). Nesse contexto, Weinberg e Gould (2001) apontam alguns aspectos fundamentais na liderança esportiva eficazes resultantes da abordagem situacional, tais como: a liderança eficaz não é resultado somente de alguns tipos de personalidade características pessoais; um líder eficaz deve ser capaz de se adaptar às diferentes situações; e o estilo de liderança pode ser alterado em função das exigências de cada situação.

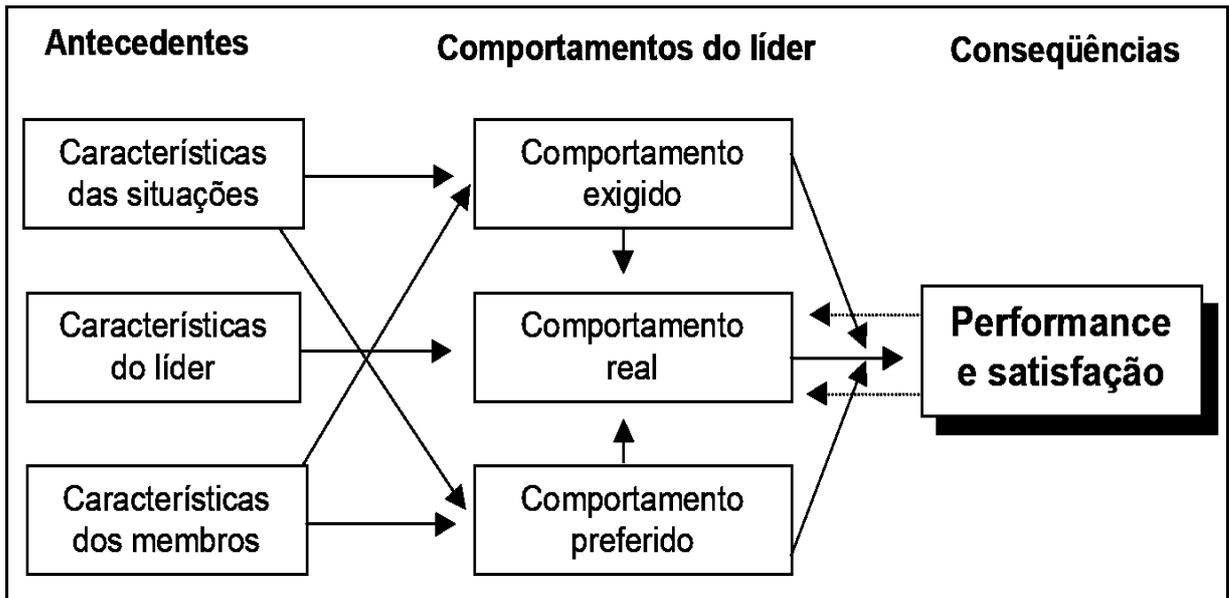
Dentro dessa abordagem, existem muitos modelos que tentam explicar este processo no esporte, entretanto, o mais aceito e utilizado nos dias atuais é o Modelo Multidimensional de Liderança de Chelladurai (1978, 1990), que constitui uma proposta de estrutura para o estudo da liderança no esporte (CHELLADURAI, 1984, 2007).

### 3.2.3 Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte

O modelo desenvolvido por Chelladurai (1978, 1990) teve como base a identificação das características próprias das organizações esportivas e a Teoria Situacional de Liderança, constituindo uma proposta para o estudo da liderança no esporte. Chelladurai e Riemer (1998) afirmam que esse modelo buscou sintetizar as idéias fornecidas por diferentes modelos, tais como: a Teoria da Contingência de Fiedler (1967), a Teoria do Path Goal de Evans (1970) House (1971), a Teoria Reativa Adaptativa de Osborn e Hunt (1975) e o Modelo de Liderança de Discrepância de Yukl (1971).

O Modelo Multidimensional de Liderança (Figura 4) foi desenvolvido para ser utilizado e aplicado em todas as modalidades esportivas, sem necessitar de grandes alterações ou adaptações (CHELLADURAI, 1993). A proposta do modelo é verificar se a satisfação do atleta coincide diretamente com o comportamento do técnico e, também, observar se o comportamento atual do técnico influencia positivamente o desempenho do atleta (HOLMES; MCNEIL; ADORNA, 2010).

No entanto, é fundamental compreender que o comportamento do técnico varia de acordo com os próprios atletas e com as peculiaridades e especificidades de cada esporte (CRUZ; GOMES, 1996; CHELLADURAI, 2007). Assim, as características dos atletas e do contexto esportivo influenciam a eficácia da liderança, que é resultado da harmonia entre o estilo de liderança do técnico, o estilo de liderança preferido pelos atletas e as necessidades e exigências do contexto esportivo (CHELLADURAI, 1984; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005; SHECHTMAN; TOREN, 2009).



**Figura 4.** Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte (Adaptado de CHELLADURAI, 1990, p.330).

Este modelo destaca as características do líder, da situação e dos membros (KARREMAN; DORSCH; RIEMER, 2009), considerando três níveis no processo de liderança, que são os antecedentes (características da situação, do líder e dos subordinados), o comportamento do líder (comportamento prescrito, real e preferido) e as conseqüências deste comportamento (desempenho e satisfação) (CHELLADURAI, 1978; CHELLADURAI; RIEMER, 1997; CHELLADURAI, 2007).

Os fatores antecedentes podem ser divididos em três grupos. O primeiro grupo são as características do técnico (líder), que podem ser definidas pelos seus conhecimentos sobre o ambiente em que o processo acontece, sobre as exigências específicas da modalidade e pela sua personalidade e experiência (RIEMER; CHELLADURAI, 1998). O segundo grupo são as características dos membros da equipe, que estão relacionadas a fatores como a maturidade dos atletas, a personalidade, as capacidades técnicas e físicas, a experiência no esporte, a motivação, a idade e ao gênero (CHELLADURAI, 1993). O último grupo refere-se aos aspectos situacionais, que estão relacionados aos fatores ambientais que podem influenciar e afetar o comportamento do técnico, como o nível de organização de uma modalidade (federação, forma de disputa da competição) e os aspectos do clube em que trabalha (objetivos, normas, tradições, cultura organizacional e estrutura formal) (CHELLADURAI, 1990).

No modelo multidimensional de liderança no esporte são descritos três tipos de comportamento do técnico. O primeiro refere-se ao comportamento exigido ou requerido do líder, sendo que as características dos atletas e as demandas do contexto competitivo solicitam um tipo de conduta e comportamento do técnico, além de ser afetado pelas normas e pela estrutura organizacional da equipe. O segundo é o comportamento real, que é caracterizado pelas ações e atitudes do técnico no cotidiano com os atletas e que pode ser afetado pelas características do líder, personalidade, capacidade e experiência. O último é o comportamento preferido, que se refere às preferências que os atletas têm por determinados tipos de comportamentos do líder, sendo influenciado principalmente pelas características dos atletas e pelas demandas do contexto (CHELLADURAI; SALEH 1980; CHELLADURAI, 1984).

Dessa forma, o comportamento do técnico é considerado um fator fundamental da satisfação e desempenho do atleta, tornando-se assim um resultado de interação das características inerentes ao contexto, ao próprio treinador e aos membros da equipe (CHELLADURAI, 1993; CRUST; LAWRENCE, 2006). Mas o ótimo desempenho e a satisfação do grupo somente acontecerão se os comportamentos exigidos, preferidos e atuais do técnico forem consistentes e estiver de acordo com as preferências dos atletas (CRUZ; GOMES, 1996).

A necessidade de validação desse modelo fez com que Chelladurai e Saleh (1980) desenvolvessem a *“Leadership Scale for Sports”* (Escala de Liderança no Desporto), que é o instrumento mais utilizado por pesquisadores da psicologia do esporte para avaliar o comportamento do técnico (líder). Este instrumento avalia cinco dimensões do comportamento do técnico: treino-instrução, suporte social, reforço, democrático e autocrático (Quadro 2) (SERPA et al., 1988; CHELLADURAI, 1990, 2007).

<b>Dimensão</b>	<b>Descrição</b>
Comportamento de treino e instrução	Comportamento do técnico voltado para a melhoria da performance dos atletas através da focalização das preocupações nos treinos, instruindo os atletas nas práticas, técnicas e táticas da modalidade, classificando a relação entre os membros do grupo, estruturando e coordenando as suas atividades.
Comportamento de suporte social	Comportamento do técnico que se caracteriza pelo interesse acerca dos atletas e do seu bem-estar, que procura um bom ambiente de grupo e favorece as relações interpessoais entre os atletas.
Comportamento de reforço	Comportamento do técnico que reforça positivamente o atleta, reconhecendo e recompensando os seus bons desempenhos.
Comportamento democrático	Comportamento do técnico que favorece uma maior participação dos atletas nas decisões relativas aos objetivos do grupo, aos métodos de trabalho, estratégias e táticas da atividade.
Comportamento autocrático	Comportamento do técnico que preconiza a independência nas tomadas de decisão e vinca a sua autoridade pessoal.

**Quadro 2.** Dimensões da Escala de Liderança no Desporto (Adaptado de CHELLADURAI, 1984; SERPA et al., 1988).

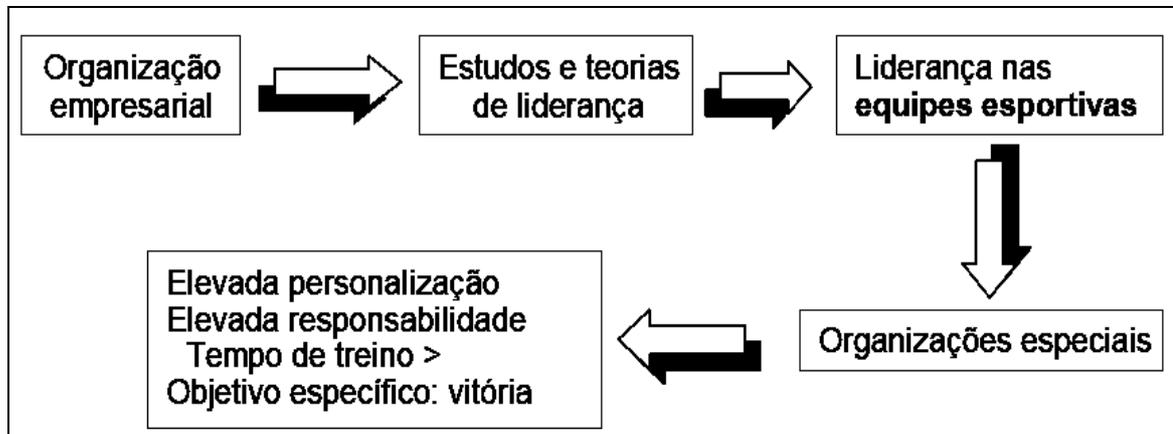
Atualmente o Modelo Multidimensional de Liderança e a Escala de Liderança no Desporto constituem-se como base para a maioria das pesquisas da área da psicologia do esporte, visto que podem ser utilizados em todas as modalidades esportivas e são fundamentais para o estudo e avaliação da liderança em equipes esportivas.

### 3.2.4 Liderança em Equipes Esportivas

No futsal, como na maioria das modalidades esportivas coletivas, o comportamento de liderança do técnico e a relação treinador-atleta são fatores determinantes para o desenvolvimento da coesão da equipe e para o bom desempenho dos atletas nos jogos e competições, o que torna esta temática uma das mais importantes na área da psicologia do esporte.

Dentre os aspectos que diferenciam as equipes esportivas das organizações empresariais destaca-se o maior tempo que as equipes esportivas destinam ao treino em relação à competição e a existência de um objetivo específico determinado no esporte que é a vitória acima de tudo (SERPA, 2002). O mesmo autor apresenta

uma estrutura cronológica do desenvolvimento do estudo da liderança no contexto esportivo, em especial nas equipes coletivas (Figura 5).



**FIGURA 5.** Desenvolvimento da liderança no esporte (Adaptado de SERPA, 2002, p.74).

Em equipes esportivas a definição de liderança engloba diferentes dimensões do comportamento do técnico, como, por exemplo, o seu processo de tomada de decisão, o tipo e a freqüência com que fornece estímulo aos seus atletas, seu desempenho, as técnicas de motivação utilizadas e a forma de relação que estabelece com os atletas (HORN, 1992).

Samulski (2002, 2008) aponta que a liderança deve ser considerada de forma específica à tarefa, uma vez que o líder em uma equipe esportiva não necessariamente será líder em outras situações. Nos esportes coletivos, como em uma equipe de futsal, a atuação do técnico enquanto líder é um fator fundamental para o alcance dos resultados e metas da equipe (MACHADO, 2008). Em uma equipe esportiva podem existir vários líderes, entretanto, o técnico é o líder com maior autoridade e com maior responsabilidade em relação ao desempenho e sucesso da equipe (GOMES; MACHADO, 2010).

O técnico esportivo enquanto líder de uma equipe deve sempre buscar estratégias para manter a harmonia do grupo (BECKER JR, 2000), melhorar a motivação e a coesão da equipe (BRANDÃO, 2000) e controlar a ansiedade dos atletas em situações de tensão e riscos (PALMEIRA, 1999). Além disso, o técnico deve acreditar que as metas propostas são possíveis de serem alcançadas,

mantendo uma conduta com entusiasmo, integridade, disposição e coragem (DUARTE, 2004).

Nesse ponto de vista, um bom líder possui sistemas de valor semelhantes aos de seus comandados (GOMES; PAIVA, 2010), apresentando características, como inteligência, poder, carisma, compromisso, desejo, responsabilidade e disposição para realizar coisas que outros sujeitos estão menos propensos a fazer (CRUST; LAWRENCE, 2006; NOCE, 2006).

De acordo com Carron (1980), o poder do treinador enquanto líder pode estar associado a quatro diferentes aspectos. O primeiro aspecto está relacionado ao poder de referência, que diz respeito ao afeto que o líder proporciona nos seus atletas. Outro aspecto é a competência que surge dos conhecimentos adquiridos acerca das tarefas do esporte. O terceiro aspecto é o poder legítimo que surge do seu estatuto formal em virtude da sua posição na equipe. O último aspecto está relacionado à recompensa e coerção, utilizadas pelo líder, para recompensar ou punir os seus comandados.

Simões, Rodrigues e Carvalho (1998) apontam que, no ambiente esportivo, principalmente no futebol e no futsal, é comum alguns técnicos se tornarem famosos e conhecidos pela forma como desempenham o seu papel de líder diante da equipe. Os autores mencionam exemplos dentro do futebol e do futsal de técnicos disciplinadores, como Fernando Ferreti, Wanderley Luxemburgo e Luiz Felipe Scollari, e de técnicos totalmente democráticos, como Joel Santana, destacando que cada um deles exerce o seu papel de líder dentro da equipe de maneira competente e vitoriosa.

Percebe-se que os líderes podem ser classificados de diferentes formas de acordo com sua atuação. Weinberg e Gould (2001) afirmam que os líderes podem ser classificados quanto à origem, quanto ao estilo de liderança e quanto ao método de compensação. Na classificação quanto à origem, os líderes podem ser divididos em dois grupos: os líderes naturais e os oficiais. Os líderes naturais surgem a partir da interação de suas características pessoais com os aspectos dinâmicos do grupo a que pertencem. A aceitação, prestígio e popularidade desses indivíduos não dependem de fatores externos, sendo exemplo aquele atleta que é escolhido para ser capitão de uma equipe sem ter feito nenhum esforço. Já os líderes oficiais são aqueles que possuem autoridade em função de fatores externos, como

representantes de instituições ou técnicos que são contratados para comandar uma equipe esportiva

A segunda classificação proposta pelos autores acima é quanto ao estilo de liderança, na qual o líder pode ser democrático ou autocrático. Dentro do contexto esportivo, o técnico democrático é aquele que é centrado no atleta, é muito cooperativo e orientado nas relações interpessoais. Já o estilo autocrático é centrado na vitória e nas tarefas, sem levar em consideração a opinião dos atletas para a tomada de decisões, além de não se preocupar com as relações interpessoais dentro da equipe (NOCE, 2002; BRANDÃO; VALDÈS, 2005).

A última classificação proposta por Weinberg e Gould (2001) é quanto ao método de compensação, pelo qual os líderes podem ser divididos em profissionais e voluntários, sendo que essa compensação pode assumir diversas formas, como financeira ou reconhecimento. O líder profissional é aquele pago para comandar uma equipe esportiva e que normalmente é imposto aos atletas. Já o líder voluntário é aquele que não recebe qualquer forma de pagamento pelo seu trabalho, sendo movido por um ideal superior de servir e auxiliar o grupo, ou de realizar algo que lhe proporcione satisfação pessoal (MINICUCCI, 1995). No contexto esportivo, um líder voluntário pode ser um ex-atleta que assume de forma não remunerada uma equipe de futsal de crianças carentes.

Independente do tipo de liderança adotada e exercida, o técnico deve ter em mente que é o ponto de equilíbrio entre o clube e os atletas, ficando claro que o técnico deve ser sensível não só às exigências da tarefa, mas também às relações interpessoais, para que a equipe se mantenha coesa na busca dos objetivos propostos pelo clube (CRUZ; GOMES, 1996).

Um líder deve ser sensível à especificidade da situação e do envolvimento com os atletas (COSTA; SAMULSKI; COSTA, 2009), uma vez que diferentes situações requerem diferentes atuações de liderança (CRUST; LAWRENCE, 2006). Desta forma, o líder eficaz é aquele que utiliza um estilo adequado a cada contexto (ALVES, 2000), visto que vários fatores são importantes no planejamento da liderança eficaz no esporte, como o tipo de modalidade esportiva, nível de participação da equipe, tamanho da equipe e disponibilidade de tempo de treino (WEINBERG; GOULD, 2001).

Os autores apontam que normalmente atletas de esportes coletivos preferem líderes mais autocráticos em relação aos atletas de esportes individuais, enfatizando

que atletas de equipes de elite tendem a preferir líderes mais orientados à tarefa. Os autores também comentam que à medida que o tamanho da equipe aumenta maior é a dificuldade em utilizar um estilo de liderança democrático, além de que quando há pouco tempo disponível para treinamento, um líder orientado à tarefa é mais desejável para alcançar os objetivos.

No entanto, as características dos atletas, como o gênero, a maturidade, a idade, o tempo de experiência no esporte, o nível de capacidade e o tipo de temperamento e personalidade, também são fundamentais para decidir o comportamento de um líder (ANTUNES; SERPA; CARITA, 1998; BRANDÃO; VALDÈS, 2005). Assim, um bom técnico deve ter conhecimento de noções táticas, técnicas, de treinamento e de psicologia, para que seja capaz de adotar um comportamento de liderança eficaz para a equipe que comanda (BECKER JR, 2000; COSTA; SAMULSKI; COSTA, 2010).

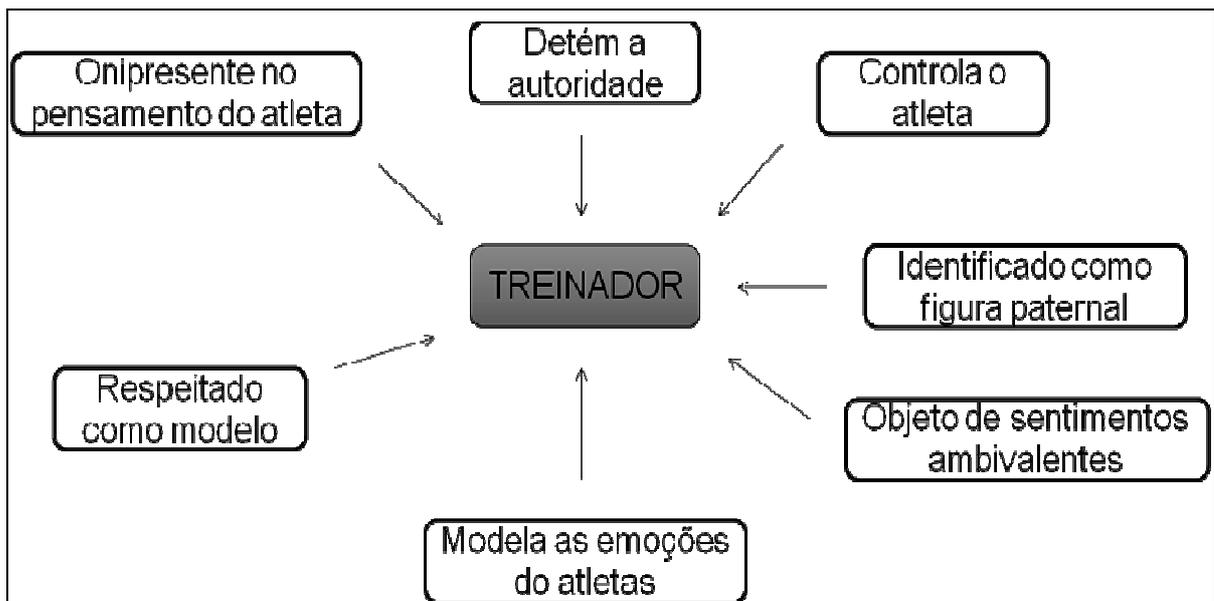
Dessa forma, o técnico deve estar sempre atento às necessidades de seus atletas e às particularidades do seu contexto de ação (GOMES; PAIVA, 2010), uma vez que se conseguir atender a esses aspectos na sua atuação terá maior chance de atingir o sucesso esportivo e promover experiências positivas aos atletas (COSTA; SAMULSKI, 2006; OLYMPIOU; JOWETT; DUDA, 2008).

Nesse ponto de vista, o desafio para técnicos de equipes de alto nível é mostrar flexibilidade para adaptar seu comportamento de liderança dominante para atender situações específicas do ambiente esportivo, favorecendo assim a manutenção e desenvolvimento da coesão da equipe, satisfação dos atletas e o desempenho e sucesso do grupo. Contudo, para que essa liderança seja eficaz é fundamental que a relação treinador-atleta seja positiva e da melhor maneira possível.

### 3.2.5 Relação Treinador-Atleta

No dia-a-dia os atletas desenvolvem inúmeras relações interpessoais no contexto esportivo, como com o treinador, comissão técnica, dirigentes, jornalistas, médicos, pais, amigos, familiares e companheiros de equipe. No entanto, a relação que exerce maior influência no desempenho dos atletas durante os treinos e jogos é a com o técnico (DUARTE, 2004).

Os pesquisadores da área da Psicologia do Esporte que estudam a relação entre técnico e atleta destacam que um técnico é a sustentação necessária para auxiliar o atleta a alcançar seus limites e chegar ao nível de desempenho mais elevado (MARQUES, 2001). Para se compreender a díade da relação treinador-atleta, torna-se essencial o estudo do esquema proposto por Serpa (1995).



**FIGURA 6.** Esquema da relação treinador-atleta (Adaptado de SERPA, 1995, p.85).

Percebe-se que além da função de preparar o atleta nos aspectos físicos, técnicos e táticos, o treinador de uma equipe também possui diferentes papéis para a preparação completa de seus atletas (SERPA, 2002). A compreensão do papel dos técnicos na orientação de suas equipes torna-se fundamental, uma vez que as suas ações implicam não só a instrução e aperfeiçoamento de capacidades físicas, técnicas e motoras (GOMES; CRUZ, 2006), mas também envolvem uma implicação sobre o desenvolvimento psicológico dos atletas, seja por meio da transmissão de um conjunto de princípios e valores do esporte ou pela forma como os auxiliam a suportar as grandes exigências da competição (CRUZ; GOMES; DIAS, 1997).

Cratty (1983) ressalta que o treinador além de técnico pode ser para o atleta, pai, confidente, muitas vezes psicólogo e, como se espera, professor. Além disso, pelo fato do treinador ser um líder e orientador é importante que seja aceito por todos os atletas da equipe para que a relação treinador-atleta seja positiva (BRANDÃO; CARCHAN, 2010). Mas para que isso aconteça é imprescindível que

técnico e atletas aprendam a se conhecer, uma vez que a cooperação entre ambos constituirá a base psicológica da individualização do treino (MAXWELL, 2007).

De acordo com Serpa (1995), a interação entre atletas e técnicos possui importante relevância para a carreira esportiva do atleta, uma vez que sua complexidade tem repercussão nos aspectos comportamentais, cognitivos e emocionais. Assim, a participação de um atleta pode ser afetada positiva ou negativamente pela relação treinador-atleta, visto que muitos técnicos não percebem que são capazes de influenciar o atleta para além do contexto esportivo, possuindo importante papel no seu desenvolvimento e crescimento pessoal e social (SERPA, 2002).

Nesse ponto de vista, Antonelli e Salvini (1978) mencionam quatro funções que o técnico deve desempenhar em uma equipe esportiva. A primeira função é a de técnico, já que o desempenho dos atletas é resultado da experiência, competência e capacidade adquirida e criatividade do técnico. O segundo papel é o de educador, uma vez que é fundamental para a formação da personalidade dos atletas. A outra função é a de organizador e incentivador dos aspectos técnicos, táticos e sociais dos atletas. O último papel é o de líder, que deve ser aceito espontaneamente pelos atletas.

Outros pesquisadores da psicologia do esporte ressaltam que para a relação entre o líder e o atleta ser harmônica, o técnico deve desempenhar um papel de catalisador de sentimentos, apresentando duas virtudes básicas: ser um profissional que compreenda de aspectos físicos, sendo capaz de discriminar o melhor desempenho de cada atleta em diferentes situações; e também deve ser de determinada forma psicólogo para entender as características emocionais que compõem a equipe e desenvolver as estratégias e táticas mais eficientes para a equipe alcançar seus objetivos (CHELLADURAI, 1993; BRANDÃO; VALDÉS, 2005; BUCETA, 2009).

Mas para esses papéis serem bem sucedidos é imprescindível que o técnico possua a capacidade de compreender o atleta, modificando seu comportamento de acordo com o jogador que possui (CONGER, 1999), visto que a maioria dos técnicos enfatiza as carências físicas e técnicas dos atletas, abandonando a preparação psicológica (GOMES, 2005).

Percebe-se que o técnico é um elemento fundamental e de grande importância dentro de uma equipe esportiva, visto que tem importante papel na

preparação e formação integral dos atletas (GOMES; PEREIRA; PINHEIRO, 2008). Assim, o estabelecimento de boas relações com os atletas facilita a aprendizagem, além de auxiliar no alcance dos objetivos propostos pela equipe (PALMA, 2002).

Shigunov, Pereira e Manzotti (1993) realizaram um estudo sobre a influência dos comportamentos do técnico na preparação psicológica dos atletas e encontraram que os atletas sentem maior insegurança, preocupação e perda de concentração quando os técnicos exercem comportamentos afetivos negativos. Já a demonstração de comportamentos afetivos positivos motivaram nos atletas sentimentos de auto-valorização, incentivo e satisfação pessoal.

Dessa forma, quanto mais positiva for a relação treinador-atleta, maior será a percepção de competência, a autonomia e a motivação intrínseca tanto dos atletas quanto dos técnicos (PALMEIRA, 1999). Assim, pode-se dizer que as boas relações interpessoais entre o técnico e seus atletas possuem um papel respeitável sob a motivação dos jogadores da equipe e na disposição de trabalharem juntos em busca de metas comuns (BRANDÃO; CARCHAN, 2010).

Por outro lado, a relação treinador-atleta também pode ter um impacto negativo para o desempenho dos atletas e, conseqüentemente, da equipe (CRUZ; GOMES; DIAS, 1997). Uma relação negativa pode se originar de diferentes formas, mas as situações que mais provocam conflitos entre técnico e atletas são: o processo de escolha de jogadores para uma competição, fraca identificação dos atletas com o estilo de liderança adotado pelo treinador e deficiente comunicação do líder (THOMPSON; VERNACCHIA; MOORE, 1998; MARTENS, 2002).

Os mesmos autores destacam que esses conflitos geram conseqüências na eficácia da liderança do técnico, deixando-o aborrecido, ansioso e nervoso com o desempenho dos atletas, provocando assim sentimentos de raiva, ressentimento, abatimento e depressão. Essa relação problemática entre técnico e atleta acaba influenciando negativamente a coesão da equipe, dificultando a união dos atletas para o alcance das metas, além de diminuir a motivação intrínseca de atletas e técnico, afetando a vida pessoal e social e provocando a síndrome do *burnout* (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005; CHELLADURAI, 2007).

Nesse ponto de vista, a insatisfação do atleta com seu treinador pode levar ao abandono da equipe, visto que as atitudes do técnico influencia fortemente a satisfação dos atletas e, conseqüentemente, seu desempenho esportivo (RIEMER; CHELLADURAI, 1995; DUARTE, 2004). Contudo, esses conflitos podem ser

superados se o técnico for capaz de se adaptar às expectativas dos atletas por meio de um maior conhecimento de seu grupo (LYLE, 2002), fazendo com que os objetivos dos atletas e da equipe sejam os mesmos e que os jogadores sintam orgulho em fazer parte da equipe (WALLING; DUDA, 1993). Assim, para que a relação treinador-atleta seja positiva, o técnico deve ser um profissional ativo, que tenha objetivos definidos e sempre esteja buscando informações e conhecimento do contexto do qual faz parte (ROSADO, 1995).

Samulski e Greco (2004) reforçam que, principalmente no futebol e futsal, nos quais a função do técnico como líder de uma equipe é mais evidente, quanto mais efetiva for a liderança exercida pelo técnico sobre o seu grupo, melhor será o nível de coesão da equipe, mais positiva será a relação treinador-atleta, melhor será a distribuição de papéis dentro da equipe, maior será a habilidade de superação de obstáculos e o estabelecimento de metas comuns ficará mais claro.

# 4 METODOLOGIA

---

---

Este estudo foi dividido em dois momentos: o Estudo (1) refere-se à validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG), que será utilizado como instrumento de coleta de dados para o segundo estudo. Estudo (2) que teve objetivo de analisar a coesão de grupo e o comportamento de liderança dos técnicos das principais equipes de futsal em âmbito estadual (PR) e nacional.

## 4.1 Estudo 1 - Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)

### 4.1.1 Caracterização do estudo

O presente estudo (1) teve caráter descritivo, cujo objetivo principal foi observar, registrar e analisar fenômenos, entretanto, sem interferir ou influenciar os mesmos, além de ser desenvolvido por meio do método exploratório (*survey*), o qual inclui a aplicação de questionários (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2007).

### 4.1.2 Participantes

Fizeram parte do estudo (1) sete profissionais (4 tradutores e 3 doutores em Psicologia do Esporte), os quais estiveram envolvidos no processo de tradução, adaptação e validação de conteúdo da versão na língua portuguesa do *Group Environment Questionnaire* (GEQ).

Foram ainda convidadas a participar da pesquisa equipes esportivas de seis municípios que têm destaque em modalidades esportivas coletivas do estado do Paraná. Aceitaram participar da pesquisa quatro cidades (uma da região norte, duas da região noroeste e uma da região oeste do Paraná), totalizando 502 atletas adultos do gênero masculino e feminino das modalidades esportivas coletivas futebol (97), futsal (83), voleibol (142), basquetebol (55), handebol (60), rúgbi (49) e vôlei de praia (16). Os atletas participaram do estudo após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

#### 4.1.3 Instrumento de Validação - *Group Environment Questionnaire* (GEQ)

O instrumento original utilizado foi o “*Group Environment Questionnaire*” (GEQ) revisado e modificado com itens apenas positivos por EYS et al. (2007). O questionário é composto por 18 itens que avaliam a coesão de grupo em equipes esportivas e são distribuídos por quatro dimensões: 1) Integração no Grupo-Tarefa, 2) Integração no Grupo-Social, 3) Atração Individual para o Grupo-Tarefa e 4) Atração Individual para o Grupo-Social (Quadro 3) (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985).

As respostas são dadas em uma escala do tipo “*likert*” de nove pontos que variam de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (9). Os resultados são atribuídos a cada subescala, obtidos a partir da média aritmética das respostas dadas aos itens correspondentes a cada dimensão de coesão. Tanto o método de obtenção dos resultados por meio das médias dos itens como a interpretação de tais valores foram propostos pelos autores do instrumento original (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985).

<b>Dimensão</b>	<b>Itens</b>	<b>Descrição</b>
Integração no Grupo-Tarefa (GI-T)	10, 12, 14, 16, 18	Sentimentos individuais dos membros em relação à semelhança e proximidade da equipe quanto às tarefas a realizar.
Integração no Grupo-Social (GI-S)	11, 13, 15, 17	Sentimentos e percepções individuais dos membros da equipe quanto à semelhança e proximidade no interior da equipe como um todo, enquanto unidade social.
Atração Individual para o Grupo-Tarefa (AI-T)	2, 4, 6, 8	Sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo.
Atração Individual para o Grupo-Social (AI-S)	1, 3, 5, 7, 9	Sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal, aceitação e interação social com o grupo.

**Quadro 3.** Dimensões de coesão de grupo (GEQ).

Recentemente, Eys et al. (2007) revisaram e modificaram este instrumento para itens positivos e verificaram que esta nova versão apresentou uma consistência

interna mais forte que a do questionário original (coeficiente Alfa de *Cronbach* para as dimensões de coesão variando entre 0,74 e 0,86). Os autores afirmam que a estrutura e análise do instrumento revisado não foram alteradas em relação à versão original. Assim, o GEQ revisado é indicado pelos autores como o instrumento mais adequado para a avaliação da coesão de grupo em equipes esportivas (ANEXO 1). Juntamente com este instrumento foi aplicada uma ficha de identificação simples para controle da variável gênero, idade, modalidade praticada, nome da equipe e tempo na equipe.

#### 4.1.4 Procedimentos para a Tradução e Adaptação Transcultural

Pelo fato do instrumento psicométrico a ser validado (GEQ) proceder de outro idioma e cultura, o inglês, tornou-se relevante o processo de tradução e adaptação transcultural para sua validação para a realidade brasileira. Pretendeu-se, com isso, respeitar a realidade sócio-cultural dos atletas brasileiros por meio da elaboração de um questionário compreensível e condizente com o ambiente esportivo nacional. Para tanto, foi solicitado ao autor do instrumento original Albert V. Carron a autorização para a tradução e validação do GEQ para a língua portuguesa (APÊNDICE A).

##### 4.1.4.1 Formação do Comitê de Tradução e Adaptação Transcultural

Inicialmente foi feito contato com tradutores (4) e professores doutores em Psicologia do Esporte (3) para a formação do comitê que seria responsável pela tradução, avaliação da clareza e pertinência dos itens do GEQ, além da adaptação dos itens para a realidade brasileira. O trabalho realizado por esse grupo de especialistas foi inicialmente individualizado e posteriormente em comitê.

##### 4.1.4.2 Dupla tradução reversa e independente (*Back Translation*)

Dois tradutores (de língua materna portuguesa) traduziram o GEQ para o português (Brasil). Cada um deles foi contratado de forma independente, sem o conhecimento de que outro profissional estaria engajado na realização do mesmo

trabalho. Em um segundo momento, dois outros tradutores realizaram a tradução reversa para o inglês das versões traduzidas em português, de forma independente.

Após a tradução reversa, realizou-se a avaliação e a modificação das versões preliminares. As duas traduções para a língua inglesa foram comparadas com a versão original do instrumento, a semântica das questões foi discutida e as mudanças necessárias foram realizadas. As duas versões na língua portuguesa foram revisadas e correções em relação aos termos técnicos utilizados na tradução e adequação dos itens para a compreensão pelo público alvo foi o foco das discussões do comitê de tradução e adaptação transcultural. As versões em língua portuguesa foram unificadas resultando na versão final do instrumento (VALLERAND, 1989; PAQUALI, 2010). Deliza, Rosenthal e Costa (2003) afirmam que esta técnica garante uma tradução mais precisa e confiável do instrumento. O instrumento traduzido para o português, intitulado “Questionário de Ambiente de Grupo”, é representado pela sigla QAG (APÊNDICE B).

#### 4.1.4.3 Análise teórica dos itens (Validade de Conteúdo do QAG)

Três professores universitários doutores da área de Psicologia do Esporte que constituíam o comitê de tradução e adaptação transcultural participaram, no papel de juízes avaliadores, para verificar a adequação e validade de conteúdo dos itens do QAG. A análise teórica dos 18 itens iniciais do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) foi realizada por meio da técnica para avaliação da validade de conteúdo proposta por Hernández-Nieto (2002). Esta técnica também verifica a concordância entre os juízes avaliadores com relação à classificação dos itens nas dimensões.

Hernández-Nieto (2002) propõe a avaliação da validade de conteúdo da clareza de linguagem e da pertinência prática por meio do Coeficiente de Validade de Conteúdo para cada item do instrumento ( $CVC_c$ ) e para o instrumento como um todo ( $CVC_t$ ). A validade de conteúdo da clareza de linguagem e da pertinência prática é calculada com base nas respostas dos juízes, sendo recomendado no mínimo três e no máximo cinco juízes avaliadores. Para a investigação da validade de conteúdo dos itens do QAG, os itens selecionados foram avaliados por juízes independentes (APÊNDICE C). Para tal, foi enviada a três juízes uma planilha de avaliação na qual constavam os itens selecionados, três critérios para avaliação e

um campo para observações, caso os juízes quisessem realizar sugestões, acrescentar ou retirar algum item. Os três critérios para avaliação foram a clareza de linguagem, a pertinência prática e a dimensão teórica a qual o item pertenceria.

A clareza da linguagem avaliou se a linguagem dos itens estava clara para a população-alvo do questionário (atletas). Foi perguntado aos juízes: você acha que estes itens são claros o suficiente e, portanto, serão entendidos pelos atletas? Em que extensão?

A pertinência prática avaliou a relevância do item para a vida diária do atleta. Foi perguntado aos juízes: você acha que estes itens são pertinentes para os atletas? Em que extensão?

A dimensão teórica avaliou a relevância do item para uma das dimensões teóricas que o instrumento mede. Foi perguntado aos juízes: a que dimensão teórica você acha que estes itens pertencem? De acordo com a base teórica utilizada, os itens estariam agrupados em quatro dimensões (Integração no Grupo-Tarefa, Integração no Grupo-Social, Atração Individual para o Grupo-Tarefa e Atração Individual para o Grupo-Social).

Para responder a estas questões (clareza de linguagem, pertinência prática e dimensão teórica), uma planilha com escala *likert* de um a cinco pontos foi enviada juntamente com a folha de avaliação para cada juiz. A escala *likert* permitiu investigar a consistência no julgamento das opiniões especializadas dos juízes-avaliadores quanto aos aspectos relativos aos itens do questionário, partindo de “pouquíssima pertinência/clareza” (1) até “muitíssima pertinência/clareza” (5) (Quadro 4). Todos os juízes devolveram a planilha com a avaliação realizada e as respostas destas planilhas foram tabuladas pelo pesquisador para análise estatística.

<b>Clareza da Linguagem</b>	<b>Pertinência Prática</b>	<b>Dimensão Teórica</b>
1 - Pouquíssima	1 - Pouquíssima	GI-T (Integração no Grupo-Tarefa)
2 - Pouca	2 - Pouca	GI-S (Integração no Grupo-Social)
3 - Média	3 - Média	AI-T (Atração Individual para o Grupo-Tarefa)
4 - Muita	4 - Muita	AI-S (Atração Individual para o Grupo-Social)
5 - Muitíssima	5 - Muitíssima	

**Quadro 4.** Legenda anexada à planilha de avaliação de conteúdo do QAG.

O cálculo do Coeficiente de Validade do Conteúdo (CVC) para a clareza da linguagem e para a pertinência prática foi realizado como proposto por Hernández-Nieto (2002) por meio dos seguintes passos:

1) com base nas notas dos juízes, calculou-se a média das notas de cada item ( $M_x$ ):

$$M_x = \frac{\sum_{i=1}^J x_i}{J}$$

onde  $\sum x_i$  representa a soma das notas dos juízes e  $J$  representa o número de juízes que avaliaram o item.

2) Com base na média, calculou-se o CVC para cada item ( $CVC_i$ ):

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{\max}}$$

onde  $V_{\max}$  representa o valor máximo que o item poderia receber.

3) Realizou-se ainda o cálculo do erro ( $Pe_i$ ), para descontar possíveis vieses dos juízes avaliadores, para cada item:

$$Pe_i = \left(\frac{1}{J}\right)^J$$

4) Com isso, o CVC final de cada item ( $CVC_c$ ) foi assim calculado:

$$CVC_c = CVC_i - Pe_i$$

5) Para o cálculo do CVC total do questionário ( $CVC_t$ ), para cada uma das características (clareza de linguagem e pertinência prática), utilizou-se:

$$CVC_t = Mcvc_i - Mpe_i$$

onde  $Mcvc_i$  representa a média dos coeficientes de validade de conteúdo dos itens do questionário e  $Mpe_i$ , a média dos erros dos itens do questionário.

Foi adotado um Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) superior a 0,8, uma vez que são considerados os mais adequados pela rigorosidade, indicando índices altamente aceitáveis de validade de conteúdo. Com relação à clareza de

linguagem, caso o item apresente valores inferiores a 0,8, Hernández-Nieto (2002) preconiza que a linguagem seja reformulada para melhor entendimento do item pela população-alvo. No que diz respeito à pertinência prática, itens com valores de CVC inferiores a 0,8 devem ser descartados, visto que não são considerados pertinentes para a realidade da população-alvo. A Tabela 1 apresenta coeficientes de validade de conteúdo para os critérios clareza de linguagem e pertinência prática na validação do QAG.

**Tabela 1** – Coeficientes de validade de conteúdo para os critérios clareza de linguagem e pertinência prática na validação do QAG.

Dimensões	CVC <sub>t</sub>	
	Clareza de Linguagem	Pertinência Prática
Integração no Grupo-Tarefa	0,95	0,96
Integração no Grupo-Social	0,88	0,96
Atração Individual para o Grupo-Tarefa	0,93	0,95
Atração Individual para o Grupo-Social	0,91	0,96
Questionário Total (QAG)	0,88	0,92

Verificou-se (Tabela 1) que todas as dimensões do QAG obtiveram coeficientes de validade de conteúdo em relação à clareza de linguagem e pertinência prática acima de 0,80. Já o coeficiente de validade de conteúdo para o instrumento no geral em relação à clareza da linguagem foi de 0,88 e para a pertinência prática foi de 0,92. Assim, o coeficiente de validade de conteúdo geral (CVC<sub>t</sub>) do QAG foi 0,90, indicando que o instrumento apresenta linguagem clara para a língua portuguesa, além de ser pertinente e relevante ao contexto esportivo.

A classificação dos itens nas dimensões Integração no Grupo-Tarefa, Integração no Grupo-Social, Atração Individual para o Grupo-Tarefa e Atração Individual para o Grupo-Social foi avaliada pelo índice de concordância entre os juízes (Coeficiente *Kappa*). De acordo com Nunally (1978), valores de *Kappa* entre 0,4 e 0,59 demonstram uma concordância moderada entre os juízes. Valores entre 0,6 e 0,79 revelam uma concordância substancial entre os juízes, sendo que entre 0,8 e 1,0, a concordância é quase perfeita.

O índice de concordância entre avaliadores (Coeficiente *Kappa*) foi 0,85, o que demonstrou uma concordância quase perfeita entre os avaliadores (PASQUALI,

2010). Este resultado evidenciou que os avaliadores consideraram que os itens do QAG realmente correspondiam às dimensões subjacentes.

Além disso, foram discutidas em comitê (pesquisadores e juízes avaliadores) as observações e sugestões dos juízes em relação à adequação dos itens do QAG. Após o cálculo da validade de conteúdo e as adaptações dos itens, o instrumento piloto ficou pronto para aplicação.

#### 4.1.4.4 Avaliadores independentes

Após a finalização do instrumento piloto, foram contratados avaliadores treinados independentes (6) pelo pesquisador e com, no mínimo, experiência de um ano em coleta de dados de instrumentos psicométricos, que foram os responsáveis pela aplicação dos questionários aos atletas (coleta de dados).

#### 4.1.4.5 Instrumento Piloto

Após o processo de tradução, adaptação e validação de conteúdo do QAG, foi realizado um instrumento piloto com a versão final do instrumento, com os seguintes objetivos: aferir o grau de entendimento dos itens do questionário traduzido pelos atletas; verificar a compreensão de suas instruções e da utilização da escala de frequência; apontar falhas durante a aplicação do questionário; verificar o tempo médio necessário para um atleta responder todos os itens; e sugerir instruções mais eficazes para a coleta de dados final do processo de validação.

#### 4.1.4.6 Aplicação e coleta de dados do QAG em atletas brasileiros

Quanto à avaliação dos atletas das equipes participantes, foram realizados contatos com os diretores de esportes dos municípios das cidades da Região Norte, Noroeste e Oeste do Paraná, a fim de se obter autorização para a realização da pesquisa (APÊNDICE I). Nesse contato, o pesquisador explicou o tema e os objetivos da pesquisa e, quando necessário, foi agendada uma visita para explicações detalhadas para atletas e técnicos. O projeto foi aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Estadual de Maringá sob o Parecer nº648/2010 (APÊNDICE J) e, na sequência, foi enviado o

termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE K) aos atletas das equipes que aceitaram participar da pesquisa.

A aplicação do QAG foi realizada nos locais de treinamento dos atletas, em pequenos grupos antes dos treinamentos. As instruções de como responder foram feitas antecipadamente e cada atleta respondeu ao instrumento individualmente, com tempo médio de 30 minutos.

Com o objetivo de se obter os dados necessários a avaliação da fidedignidade teste-reteste, os atletas foram avaliados em dois momentos distintos (inicial e retestagem) com intervalo de 7 a 14 dias após a testagem inicial.

#### 4.1.4.7 Análise dos dados do Estudo 1

Os procedimentos estatísticos foram realizados no pacote estatístico SPSS® (*Statistical Package for Social Science*) for *Windows*®, versão 15.0, à exceção da análise fatorial confirmatória que foi efetuada no pacote estatístico *Amos for Windows*®, versão 6.0. No geral, para dados contínuos, realizou-se uma análise de forma descritiva (média e desvio-padrão), enquanto, para dados categóricos, utilizou-se distribuição de freqüência (percentual). Para testar as propriedades psicométricas do instrumento foi necessário analisar a validade das medidas do QAG.

##### 4.1.4.7.1 Análise da Validade das Medidas do QAG

No Brasil, cada vez mais instrumentos de avaliação psicológica e de desempenho vêm sendo utilizados. No entanto, na maioria dos casos, os pesquisadores utilizam instrumentos estrangeiros, sem maiores preocupações com a avaliação da qualidade dos mesmos e aplicabilidade para o contexto cultural brasileiro (PASQUALI, 1999, 2010).

Assim, após a tradução e adaptação transcultural, tornou-se necessário realizar a validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG). Esse processo tem como objetivo verificar se o mesmo mede o que se propõe a medir (NUNALLY 1978), avaliando o nível em que uma escala ou conjunto de medições representam com exatidão o conceito de interesse (HAIR et al., 1998).

De acordo com Veiga (2000), medidas perfeitamente válidas são aquelas livres de erros sistemáticos e aleatórios, nos quais os valores observados são os mesmos dos valores verdadeiros. O mesmo autor afirma que tal coincidência, nas ciências sociais aplicadas, é praticamente impossível, devido às inúmeras fontes potenciais de erros de amostragem e de mensuração. Assim, o desafio é desenvolver medidas com o máximo possível de validade.

Uma escala multidimensional, como a utilizada para validação no presente estudo (QAG), deve ter suas propriedades psicométricas de dimensionalidade, confiabilidade e fidedignidade evidenciadas por meio dos dados empíricos. Indicadores dessas propriedades estatisticamente significativas evidenciam a alta qualidade técnica do instrumento e, conseqüentemente, maior segurança para os que fazem uso dos resultados decorrentes do processo avaliativo. Assim, o QAG teve suas propriedades psicométricas testadas quanto à dimensionalidade, confiabilidade e fidedignidade.

#### 4.1.4.7.2 Dimensionalidade do QAG (Análise Fatorial Confirmatória)

De acordo com Netemeyer, Bearden e Sharma (2003), a dimensionalidade está relacionada com a homogeneidade dos itens, sendo que uma suposição inerente e essencial para escalas múltiplas é que esses sejam unidimensionais. Isso significa que os itens que representam um único conceito estão associados fortemente um com o outro.

A análise fatorial tem como objetivo tornar os dados observados mais facilmente interpretados, sendo utilizada quando há o interesse pelo comportamento de uma variável ou grupos de variáveis em relação a outras. A análise fatorial mostra os fatores (ou dimensões), bem como as variáveis (ou itens) que compõem cada fator. As duas técnicas mais comuns para avaliar a dimensionalidade de um instrumento são a análise fatorial exploratória e a confirmatória, as quais podem ser usadas de forma separada ou em conjunto (Quadro 5). No presente estudo, a dimensionalidade dos instrumentos foi analisada utilizando-se a técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC), por meio de sistemas de equações estruturais (PASQUALI, 1999, 2010).

<b>Análise Fatorial Exploratória: Geração de Teoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determina o número de fatores latentes.</li> <li>- Determina se os fatores latentes estão ou não correlacionados.</li> <li>- Indicadores livres de cargas se manifestam em todos os fatores.</li> </ul>
<b>Análise Fatorial Confirmatória: Teste da Teoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de fatores latentes é fixado, <i>a priori</i>.</li> <li>- Os fatores fixados <i>a priori</i> são tidos como correlacionados ou não correlacionados.</li> <li>- Os indicadores são fixados para saturarem num fator.</li> </ul>

**Quadro 5.** Comparação entre análise fatorial exploratória versus confirmatória (Adaptado de BEM, 2004).

Schuler (1995) comenta que no Brasil a Análise Fatorial Confirmatória não é muito utilizada pelos pesquisadores, devido à complexidade dos conhecimentos necessários para utilizá-la, conjugada à falta de uma literatura nacional que facilite o acesso a tais conhecimentos. No entanto, na presente pesquisa recorreu-se à literatura internacional (BEM, 2004; DANCEY: REIDY, 2007; PASQUALI, 2010) para maior entendimento e esclarecimento sobre os pressupostos e interpretação da Análise Fatorial Confirmatória para a utilização desta técnica estatística.

Os resultados desta análise são baseados na análise de matrizes de covariâncias ou correlações, por isso, requerem amostras grandes, para não produzirem estimativas instáveis (VEIGA, 2000). Assim, o tamanho da amostra fornece uma base para a estimação do erro amostral, assumindo um papel importante na estimação e interpretação dos dados.

De acordo com Pasquali (1999), entre cinco e dez indivíduos por item do instrumento são suficientes para atender à questão da amostra, sendo que menos de 200 indivíduos dificilmente poderia ser considerado adequado. Assim, considerando-se os 18 itens do instrumento piloto, uma amostra acima de 180 atletas pode ser avaliada como adequada. E ainda, de acordo com Dancey e Reidy (2007), para se realizar a análise fatorial confirmatória, a amostra deve ter pelo menos cinco vezes mais participantes do que variáveis (seriam 90 indivíduos, no caso deste estudo), com aumentos ocorrendo se houver suspeitas de má especificação, se o modelo for muito grande ou complexo, se os dados não exibirem características normais ou se um procedimento diferente da Estimação de Máxima Verossimilhança (MLE) for empregado.

Pesquisadores especialistas em validação de instrumentos afirmam que o modelo de análise fatorial confirmatória é muito útil em processos de validação de escalas para a mensuração de construtos específicos, especialmente, quando os dados de que se dispõe são resultados da aplicação de um instrumento estruturado de medida e que se pretende validar determinada hipótese estrutural decorrente da análise lógica do conteúdo (CURRAN, 1994; HAIR et al., 1998; PÉREZ; SÁNCHEZ, 1999).

Assim, a técnica da Análise Fatorial Confirmatória aplica-se muito bem aos objetivos deste estudo, o qual utilizou um instrumento (QAG) que apresenta seus construtos e indicadores já definidos. A utilização dos modelos de análise fatorial confirmatória para comprovar a validade dos indicadores como agente de seus respectivos construtos é realizada ajustando-se os dados de entrada, ou seja, a matriz de correlação amostral a um modelo de medida. A seguir, por meio do diagnóstico da adequação do ajuste alcançado, atribui-se ao modelo de mensuração determinado grau de validade de constructo (BEM, 2004).

Como os modelos de análise fatorial confirmatória não têm um único teste estatístico para avaliar a força do modelo construído, foram desenvolvidas várias medidas de adequação do ajuste que, quando são usadas em conjunto, oferecem o suporte empírico para a validade de constructo. Hair et al. (2005) aponta que os três tipos de medidas de ajuste geral úteis na análise fatorial confirmatória podem ser representadas por medidas de ajuste absoluto, incremental e parcimonioso.

As medidas de ajuste absoluto determinam o grau em que o modelo de medida construído é capaz de prever com o menor erro possível a matriz de variância-covariância ou a matriz de correlação utilizada na modelagem (BEM, 2004). Dentre as principais medidas de ajuste absoluto encontradas na literatura (HAIR et al., 2005), podem-se citar o Teste de  $\chi^2$  (Qui-Quadrado), o Índice de Qualidade do Ajuste (GFI), a Raiz do Resíduo Quadrático Médio (RMSR) e a Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação (RMSEA), os quais serão utilizados para medir o grau com que o modelo global construído representa a matriz de entrada dos dados. Como o teste de  $\chi^2$  (Qui-Quadrado) é sensível à dimensão da amostra, especificamente, quanto maior a dimensão da amostra maior será o valor de Qui-Quadrado, a literatura sugere que este indicador não deve ser analisado de forma isolada, mas em conjunto com os outros índices (HU; BENTLER, 1995).

Medidas incrementais de ajuste são indicadores da qualidade do ajuste, que possibilitam comparar o modelo estimado com um modelo teórico nulo, visando determinar se todos os indicadores estão associados a um único fator latente. As duas medidas incrementais de ajuste mais importantes, de acordo com Hair et al. (2005) são o Índice *Tucker-Lewis* (TLI) ou Índice de Ajuste Não-Normalizado (NNFI), o Índice de Ajuste Normalizado (NFI) e o Índice de Qualidade de Ajuste Calibrado (AGFI).

Um modelo é parcimonioso quando não contém coeficientes desnecessários, sendo assim um modelo simples, mas com grande capacidade explicativa (BEM, 2004). As medidas de ajuste de parcimônia relacionam o índice de qualidade de ajuste do modelo com o número de coeficientes estimados exigidos para atingir esse nível de ajuste (HAIR et al., 2005). Bem (2004) aponta que as principais medidas de ajuste de parcimônia são: Índice de Ajuste Normalizado de Parcimônia (PNFI), Índice de Bondade de Ajuste de Parcimônia (PGFI), Qui-Quadrado Normalizado e o Critério de Informação de *Akaike* (AIC). O Quadro 6 apresenta os valores sugeridos por Hair et al. (2005) como aceitáveis, de cada um dos parâmetros dessas três medidas de ajuste da análise fatorial confirmatória.

<b>Medidas de qualidade de ajuste</b>	<b>Nível de ajuste aceitável</b>
<b>Medidas de Ajuste Absoluto</b>	
- $\chi^2$ (Qui-Quadrado)	-Teste estatístico de significância fornecido. Ideal que não seja significativo.
-GFI	-Valores maiores que 0,90 indicam melhor ajuste, sem referências estabelecidas.
-RMSR	-Dado em termos da matriz de entrada (covariância/correlação) com níveis aceitáveis estabelecidos pelo analista (<0,08).
-RMSEA	-Diferença média por grau de liberdade que se espera ocorrer na população, não na amostra. Valores aceitáveis abaixo de 0,08.
<b>Medidas de Ajuste Incremental</b>	
-TLI ou NNFI	-Nível recomendado: $\geq 0,90$
-NFI	-Nível recomendado: $\geq 0,90$
-AGFI	-Nível recomendado: $\geq 0,90$
<b>Medidas de Ajuste Parcimonioso</b>	
-PNFI	-Valores maiores indicam melhor ajuste, usado apenas na comparação de modelos alternativos.
-PGFI	-Uma reespecificação do GFI com valores maiores refletindo maior parcimônia. Usado na comparação entre modelos.
- $\chi^2$ normalizado ( $\chi^2/DF$ )	-Nível recomendado: limite inferior: 1,0. Limite superior: 2,0/3,0 ou 5,0.
-AIC	-Valores positivos menores indicam parcimônia, usado na comparação de modelos alternativos.

**Quadro 6.** Medidas para avaliar a qualidade de ajuste dos modelos estruturais na AFC (Adaptado de HAIR et al., 2005).

Como o objetivo foi medir a adequabilidade do instrumento ao modelo conceitual, na amostra do presente estudo, primeiramente foram conduzidas análises preliminares para a observação de “*outliers*” e verificação da adequabilidade. Em seguida, as medidas (ajustes) utilizadas para verificar a adequação do modelo aos dados foram todas estas citadas anteriormente (Quadro 6) que, de uma forma geral, mais freqüentemente têm sido aconselhadas para esse tipo de análise na literatura internacional referente à validação de instrumentos de avaliação psicológica no contexto esportivo (HAIR et al., 2005; KAHN, 2006; WORTHINGTON; WHITTAKER, 2006).

#### 4.1.4.7.3 Confiabilidade do QAG (Consistência Interna)

Um conceito relacionado à precisão de uma medida é o conceito de confiabilidade, que é o nível em que a medida está isenta de erros aleatórios (VEIGA, 2000). A confiabilidade de um instrumento está relacionada à estimação do grau de consistência entre as múltiplas medidas de uma variável (HAIR et al., 1998). Em relação à análise da confiabilidade do QAG, foi utilizado o coeficiente alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ), visto que mede a homogeneidade dos componentes da escala, constituindo-se na medida mais utilizada para estimar a consistência de uma escala inteira (NUNALLY, 1978), além de ser adequado para instrumentos multidimensionais, como é o caso do QAG.

#### 4.1.4.7.4 Fidedignidade Teste-Reteste do QAG

A fidedignidade (estabilidade) é confirmada mediante aplicação de teste e reteste do questionário adaptado, permitindo o cálculo do coeficiente de correlação intraclassas entre as duas aplicações. Não basta que os dois testes, aplicados ao mesmo grupo de indivíduos, estejam relacionados, mas os seus resultados devem ser o mais próximo de idênticos possível, sendo que um coeficiente de correlação abaixo de 0,8 é considerado fraco. É importante observar que raramente se obtém correlação com valor 1,0, uma vez que é difícil definir o intervalo ideal entre a aplicação do teste e sua reaplicação: se este for muito pequeno, os resultados podem ser afetados pelo efeito memória, visto que o participante pode se lembrar do que assinalou no teste anterior e simplesmente reproduzir os resultados sem pensar. Por outro lado, se o intervalo for muito grande, pode ocorrer uma série de eventos na vida do sujeito que alterem significativamente suas características psicológicas (PASQUALI, 1999, 2010).

Na avaliação da fidedignidade teste-reteste foi utilizado o coeficiente de correlação intraclassas entre os itens e dimensões do QAG. Em relação à satisfatoriedade dos índices foi adotado ao coeficiente de correlação intraclassas teste-reteste critérios rígidos os quais aceitam valores entre 0,7 e 1,0 (NUNALLY, 1978).

## **4.2 Estudo 2 - Análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná**

### 4.2.1 Delineamento do Estudo

Este estudo apresentou características de delineamento transversal, sendo uma pesquisa descritiva-correlacional, que tem como objetivo descrever as características de determinado grupo de sujeitos, bem como investigar o efeito das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes, estabelecendo se há ou não, determinada relação entre dois ou mais traços ou desempenho (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2007).

#### 4.2.1.1 Modelo da Pesquisa

A pesquisa foi estruturada a partir do modelo conceitual de coesão no esporte de Carron, Widmeyer e Brawley (1985) e do modelo multidimensional de liderança no esporte de Chelladurai (1978). A escolha destes modelos deve-se ao fato de que permitem analisar os aspectos que envolvem o ambiente de uma equipe esportiva e as características e situações que influenciam a liderança exercida pelo técnico.

O modelo conceitual de coesão sustenta-se a partir de quatro dimensões: a) integração no grupo-tarefa; b) integração no grupo-social; c) atração individual para o grupo-tarefa; e d) atração individual para o grupo-social. Já o modelo multidimensional de liderança no esporte destaca as características de comportamento do líder, da situação e dos membros, considerando três níveis no processo de liderança, que são os antecedentes (características da situação, do líder e dos subordinados), o comportamento do líder (comportamento prescrito, real e preferido) e as conseqüências deste comportamento (desempenho e satisfação). Este modelo sustenta-se a partir de 5 dimensões: treino-instrução, suporte social, reforço, democrático e autocrático.

Nesta perspectiva, objetivou-se analisar o nível de coesão de grupo e o comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal paranaense participantes da Liga Nacional de Futsal 2011 e das quatro melhores equipes no ranking do Campeonato Paranaense de Futsal-Chave Ouro 2010.

#### 4.2.2 Participantes

A população foi constituída por atletas e técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná. Participaram do estudo as oito melhores equipes classificadas no ano de 2010 no Campeonato Paranaense de Futsal. O critério para escolha da amostra foi o nível de desempenho esportivo (ranking no Campeonato Paranaense 2010 e participação na Liga Nacional de Futsal 2011), sendo dividida em dois estratos (1) e (2).

##### 4.2.2.1.2 Estratos da Amostra

**Estrato 1** – Atletas (65) e técnicos (4) das quatro equipes paranaenses participantes da Liga Nacional de Futsal 2011 (n=69). Foram selecionados de forma aleatória para a entrevista semi-estruturada 12 atletas e 4 técnicos.

**Estrato 2** – Atletas (57) e técnicos (4) das quatro melhores equipes do Campeonato Paranaense de Futsal 2010 (n=61). Foram selecionados de forma aleatória para a entrevista semi-estruturada 12 atletas e 4 técnicos.

A seleção para a entrevista foi aleatória com amostra constituída por três atletas de cada equipe dos dois estratos, além da inclusão de todos os técnicos. No entanto, um dos técnicos das equipes participantes da Liga Nacional (Estrato 1) não aceitou ser entrevistado. Assim, a amostra selecionada para a entrevista foi de 31 sujeitos (24 atletas e 7 técnicos). Antes da coleta dos depoimentos foi feito um contato inicial com as equipes para solicitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

#### 4.2.3 Instrumentos

##### 4.2.3.1 Testes Psicométricos

Para identificar o nível de coesão das equipes de futsal foi utilizado o Questionário de Ambiente de Grupo (QAG), adaptado e validado para a população brasileira no Estudo 1, a partir do *Group Environment Questionnaire* (CARRON;

WIDMEYER; BRAWLEY, 1985) revisado e modificado por Eys et al. (2007),. Tal questionário é constituído por 16 itens que avaliam a coesão de grupo em equipes esportivas e são distribuídos por quatro dimensões: 1) Integração no Grupo-Tarefa, 2) Integração no Grupo-Social, 3) Atração Individual para o Grupo-Tarefa e 4) Atração Individual para o Grupo-Social (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985). As respostas são dadas em uma escala do tipo “*likert*” de nove pontos que variam de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (9). Os resultados são atribuídos a cada subescala, obtidos a partir da média aritmética das respostas dadas aos itens correspondentes a cada dimensão de coesão. O alfa de *Cronbach* para as dimensões de coesão de grupo para a amostra do Estudo 2 variaram de  $\alpha = 0,70$  a  $\alpha = 0,83$ .

Para verificar o comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal foi utilizada a Escala de Liderança no Desporto (ELD) adaptada e validada para a língua portuguesa por Serpa et al. (1988), a partir do questionário desenvolvido originalmente por Chelladurai e Saleh (1978). Este instrumento é constituído por 40 itens que descrevem cada tipo de comportamento do líder esportivo, os quais são agrupados nas 5 dimensões seguintes: 1) Treino-Instrução (itens 1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38); 2) Suporte Social (itens 3, 7, 13, 19, 22, 25, 31, 36); 3) Reforço (itens 4, 10, 16, 28, 37); 4) Democrático (itens 2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33, 39); e 5) Autocrático (itens 6, 12, 27, 34, 40).

A ELD é composta por três versões. Uma destas versões aborda a percepção do técnico do seu próprio comportamento (versão autopercepção). A segunda versão refere-se à percepção que os atletas têm do comportamento do técnico (versão percepção) e, por último, a preferência dos atletas pelo comportamento do técnico (versão preferência). Os itens são respondidos em uma escala do tipo *likert* de 5 pontos, variando entre “nunca” (1), “raramente” (2), “ocasionalmente” (3), “freqüentemente” (4) e “sempre” (5). A soma dos resultados obtidos nos itens, em cada dimensão, divide-se pelo respectivo número de itens, obtendo-se assim, o resultado (média) da dimensão (ANEXO 2). O alfa de *Cronbach* para as dimensões de liderança do técnico para a amostra do Estudo 2 variaram de  $\alpha = 0,50$  a  $\alpha = 0,77$ .

Juntamente com os testes psicométricos, os atletas preencheram uma ficha de identificação com os seguintes dados: nome, endereço, data de nascimento, clube em que joga, idade em que começou a praticar o futsal, quanto tempo trabalha com o atual técnico, nível de disputa da equipe, freqüência de participação em jogos como

titular, número de treinos por semana e duração de cada treino (APÊNDICE D). Já os técnicos preencheram uma ficha de identificação com os seguintes dados: nome, endereço, data de nascimento, formação profissional, tempo de envolvimento com o futsal, tempo de prática como técnico, tempo de trabalho na atual equipe, quantidade de horas por dia dedicada ao trabalho de técnico e títulos com a equipe atual (APÊNDICE E).

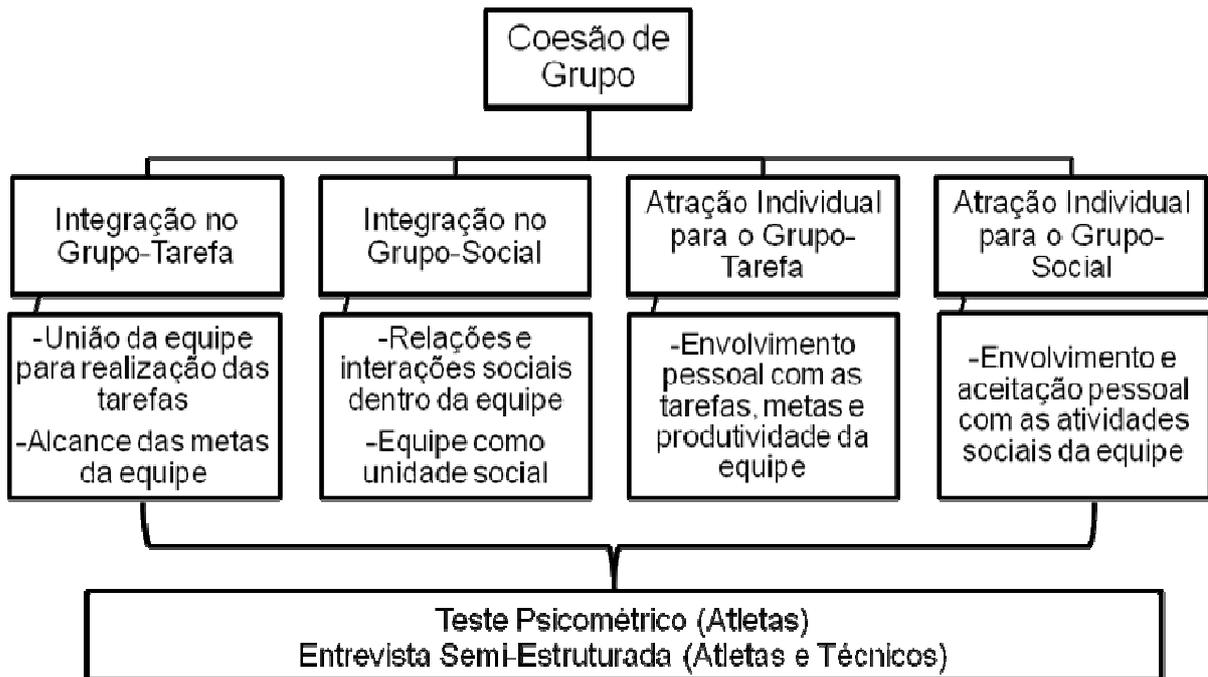
#### 4.2.3.3 Entrevista Semi-Estruturada

O roteiro de entrevista foi elaborado de acordo com os elementos dos modelos propostos para o estudo, o modelo conceitual de coesão no esporte (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985), o modelo multidimensional de liderança no esporte (CHELLADURAI, 1978) (APÊNDICE F e G) e a matriz de construção da entrevista (APÊNDICE H). O modelo conceitual de coesão no esporte considera a coesão como um processo dinâmico composto por aspectos sociais e da tarefa, além de uma distinção entre o indivíduo e o grupo (CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998; CARRON; BRAY; EYS, 2002). Assim, o modelo constitui-se de quatro dimensões que avaliam os aspectos sociais e da tarefa em relação ao indivíduo e ao grupo, a integração no grupo para a tarefa e social e a atração individual para o grupo para a tarefa e social (CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005).

Já o modelo multidimensional de liderança no esporte destaca que o comportamento do técnico é resultado das características do líder, da situação e dos atletas (KARREMAN; DORSCH; RIEMER, 2009), considerando três níveis no processo de liderança, que são os antecedentes (características da situação, do líder e dos subordinados), o comportamento do líder (comportamento prescrito, real e preferido) e as conseqüências deste comportamento (desempenho e satisfação) (CHELLADURAI, 1978; CHELLADURAI; RIEMER, 1997; CHELLADURAI, 2007).

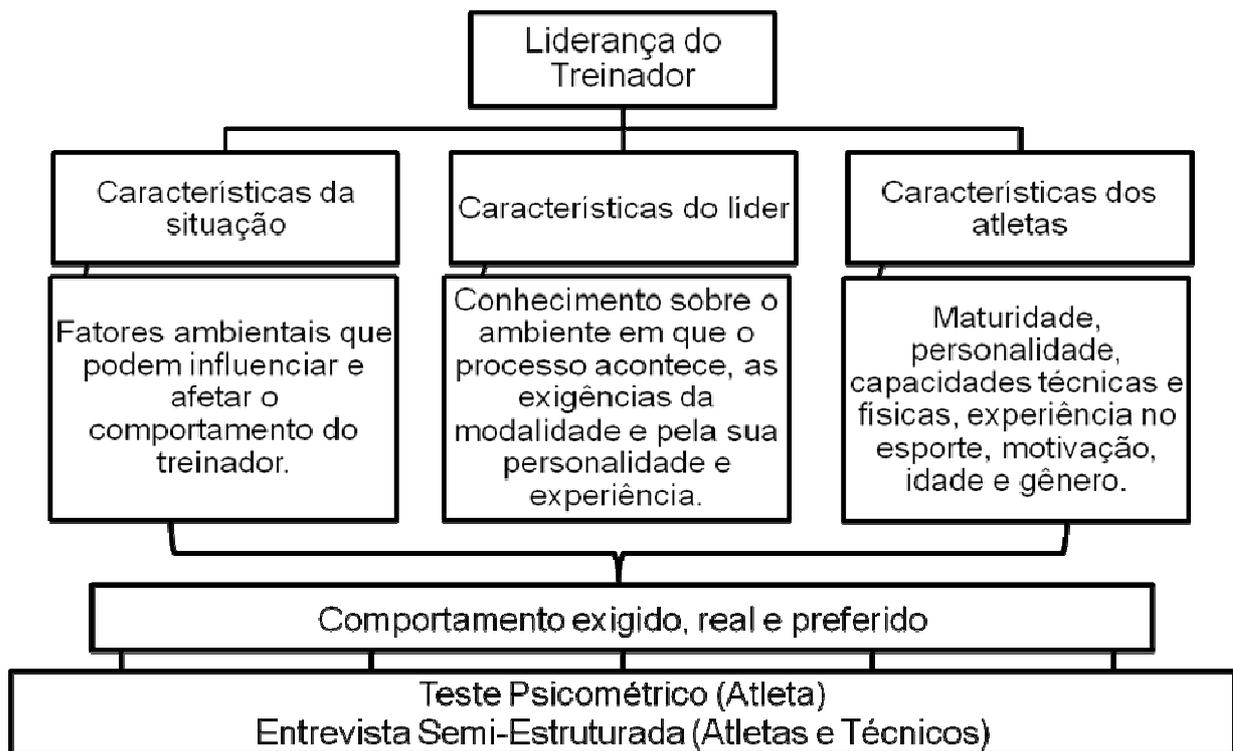
No modelo conceitual de coesão no esporte foram avaliados os processos que envolvem o ambiente de uma equipe esportiva, por meio de quatro dimensões: a) Integração no Grupo-Tarefa, que envolve os sentimentos individuais dos atletas em relação à semelhança e proximidade da equipe quanto às tarefas a realizar; b) Integração no Grupo-Social, que está relacionada aos sentimentos e percepções individuais dos atletas quanto à semelhança e proximidade no interior da equipe

como um todo, enquanto unidade social; c) Atração Individual para o Grupo-Tarefa, que envolve os sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo; e d) Atração Individual para o Grupo-Social, que está relacionada aos sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal, aceitação e interação social com o grupo (Figura 7).



**Figura 7.** Fluxograma proposto para a coleta de dados da coesão de grupo das equipes de futsal.

No modelo multidimensional de liderança, considera-se que o estilo de liderança do técnico depende de três fatores: a) características do técnico (líder), que podem ser definidas pelos seus conhecimentos sobre o ambiente em que o processo acontece, sobre as exigências específicas da modalidade e pela sua personalidade e experiência; b) características dos atletas, que estão relacionadas a fatores como a maturidade dos atletas, a personalidade, as capacidades técnicas e físicas, a experiência no esporte, a motivação, a idade e ao gênero; e c) aspectos situacionais, que estão relacionados aos fatores ambientais que podem influenciar e afetar o comportamento do técnico, como o nível de organização de uma modalidade (federação, forma de disputa da competição) e os aspectos do clube em que trabalha (objetivos, normas, tradições, cultura organizacional e estrutura formal) (Figura 8).



**Figura 8.** Fluxograma proposto para a coleta de dados da liderança dos técnicos das equipes de futsal.

Dessa forma, o roteiro piloto da entrevista foi previamente validado por especialistas da área, auxiliando para verificar a validade, ou seja, se nenhum dos elementos da coesão de grupo e da liderança do técnico ficaria sem ser investigado e ainda se os dados necessários à pesquisa seriam coletados, bem como, a operatividade, observando se o vocabulário estava acessível aos sujeitos (clareza), bem como o significado das questões (BARDIN, 2008).

#### 4.2.4 Coleta de dados

Inicialmente o pesquisador fez contato com a diretoria da Federação Paranaense de Futsal, com o intuito de esclarecer os objetivos e procedimentos que seriam utilizados durante a pesquisa (APÊNDICE L). Após a autorização do diretor da Federação Paranaense de Futsal, o estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) da Universidade Estadual de Maringá resultando no parecer nº336/2011 (APÊNDICE M). A seguir, foram marcadas datas para assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE N).

Testes Psicométricos: os testes foram aplicados em dias e horários disponibilizados pelos jogadores e pelos técnicos. O material necessário foram as folhas de respostas dos testes psicológicos e canetas para preenchimento dos questionários.

Entrevista Semi-Estruturada: a entrevista foi realizada pelo pesquisador, individualmente, em um local privativo. Foi solicitada a permissão para a gravação da entrevista para posterior transcrição dos dados na íntegra.

Os depoimentos dos atletas foram colhidos a partir de um roteiro pré-estabelecido para a entrevista. Esse roteiro foi elaborado por meio da matriz de análise que foi construída a partir do modelo conceitual de coesão no esporte (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985) e do modelo multidimensional de liderança no esporte (CHELLADURAI, 1978).

#### 4.2.5 Análise dos Dados do Estudo 2

- Para análise dos dados quantitativos: foi realizada análise da distribuição dos dados através do teste de *Kolmogorov-Smirnov*. Como os dados não apresentaram distribuição normal, foram utilizadas Mediana (Md) e Quartis para a caracterização dos resultados.

Para a comparação entre a percepção do atleta, a autopercepção do técnico e a preferência dos atletas em relação ao comportamento de liderança do técnico foi utilizada a *Anova One Way* (após verificar a homogeneidade das variâncias) com *Post Hoc de Tuckey*.

Para verificar o tipo de coesão (tarefa/social) predominante nas equipes e o comportamento de liderança dos técnicos predominante foi verificada a esfericidade das variâncias, utilizando a *Anova de Medidas Repetidas com Post Hoc de Bonferroni*. Para diminuir as chances de se encontrar erro tipo I no teste estatístico referente a esta comparação, foi realizada a correção no *Post Hoc de Bonferroni* e a significância do teste passou a ser  $p < 0,01$ .

Para comparar o nível de coesão e o comportamento de liderança do técnico em função do nível de desempenho das equipes, foi utilizado o teste "U" de *Mann-Whitney*. Para correlacionar o nível de coesão de grupo com o comportamento de liderança dos técnicos foi utilizado o coeficiente de correlação de *Spearman*.

Para comparar o nível de coesão das equipes em função do estilo de liderança dos técnicos foi utilizado o teste “U” de *Mann-Whitney*. Foi realizado também o teste *alfa de Cronbach* para avaliar a confiabilidade (consistência interna) dos instrumentos. O nível de significância adotado foi  $p < 0,05$ .

-Para análise dos dados qualitativos: foi utilizada a análise de conteúdo do tipo categorial, com método de análise temática seguindo os passos de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (BARDIN, 2008). As categorias foram previamente definidas por meio da matriz de análise, baseada nos modelos teóricos de suporte da pesquisa. Além disso, foram feitos recortes dos depoimentos dos atletas e técnicos para utilização no estudo.

Para fins de sigilo e identificação dos depoimentos, os atletas e técnicos foram codificados de acordo com a competição que suas equipes participavam. Os atletas da Liga Nacional de Futsal receberam o código ALN (ALN1, ALN2, ALN3...) e os atletas do Campeonato Paranaense de Futsal receberam o código ACP (ACP1, ACP2, ACP3...). Os técnicos da Liga Nacional receberam o código TLN (TLN1, TLN2, TLN3...) e os técnicos do Campeonato Paranaense receberam o código TCP (TCP1, TCP2, TCP3...).

As análises das entrevistas foram realizadas com suporte no modelo conceitual de coesão no esporte (CARRON; WIDMEYER; BRAWLEY, 1985) e no modelo multidimensional de liderança no esporte (CHELLADURAI, 1978). Após a transcrição, a entrevista foi enviada, na íntegra, para os participantes, para a confirmação do conteúdo, favorecendo assim a validade dos dados.

O fluxograma a seguir apresenta a estrutura sistematizada dos dois estudos que compõem esta pesquisa (Figura 9).

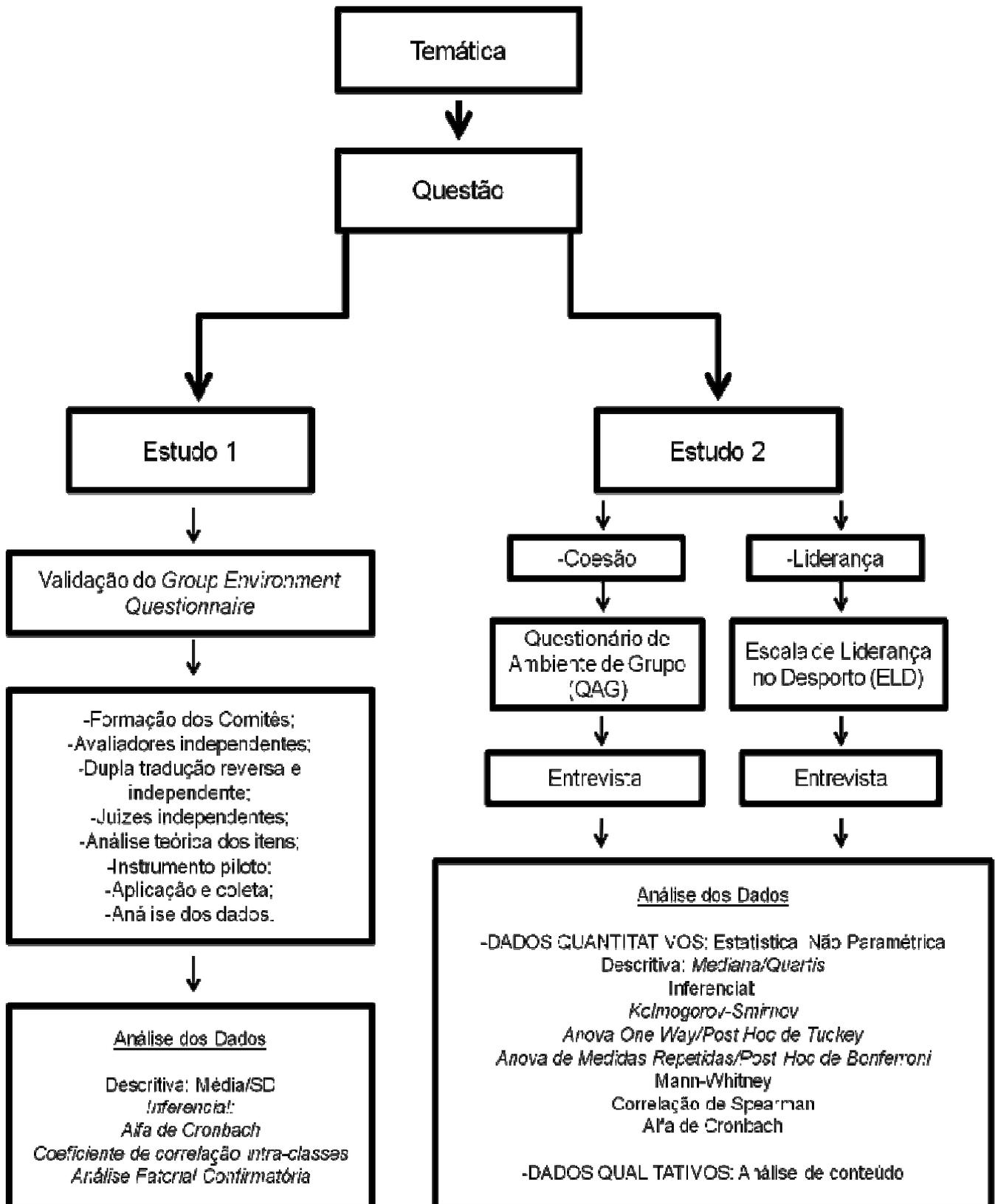


Figura 9. Fluxograma da análise de dados.

# **5 RESULTADOS**

---

---

Os resultados serão apresentados em dois momentos (Estudo 1 e 2): o primeiro estudo refere-se à validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG); e o segundo estudo, que tem como objetivo analisar a coesão de grupo e o comportamento de liderança dos técnicos de equipes de futsal de alto rendimento.

## **5.1 Estudo 1 – Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)**

Inicialmente será apresentado o perfil da amostra em relação ao tipo de modalidade esportiva, gênero, idade e tempo de participação na equipe. Para verificar a validade das propriedades psicométricas do QAG foram realizados três tipos de análise. A primeira análise apresentada será sobre a confiabilidade (consistência interna) do instrumento. Em seguida, serão demonstrados os resultados da fidedignidade teste-reteste (estabilidade) e, por último, a análise da dimensionalidade (análise fatorial confirmatória) do QAG.

### **5.1.1 Perfil da Amostra**

Verificou-se que em relação ao gênero, a idade média foi de 20 anos tanto para os atletas do sexo masculino quanto para o feminino e a média de tempo na equipe foi de 1,5 anos para os homens e 1,9 anos para as mulheres. É importante destacar que a faixa etária na qual os atletas se encontravam no momento da coleta de dados é semelhante à faixa etária utilizada por Carron, Widmeyer e Brawley (1985) para a construção do questionário original, assim como a faixa etária utilizada por Eys et al. (2007) na versão revisada e modificada para itens positivos. A Tabela 2 apresenta a distribuição de frequência dos atletas por modalidade esportiva e gênero.

**Tabela 2** - Distribuição da amostra do estudo por modalidade esportiva e gênero.

Modalidade Esportiva	Gênero		Total
	Masculino (n=296)	Feminino (n=206)	
	n (%)	n (%)	
Voleibol	81 (16,1)	61 (12,2)	142 (28,3)
Futebol	77 (15,3)	20 (4,0)	97 (19,3)
Futsal	49 (9,8)	34 (6,8)	83 (16,5)
Handebol	28 (5,6)	32 (6,4)	60 (12,0)
Basquetebol	26 (5,2)	29 (5,8)	55 (11,0)
Rúgbi	29 (5,8)	20 (5,0)	49 (9,8)
Vôlei de Praia	06 (1,2)	10 (2,0)	16 (3,2)
Total	296 (59,0)	206 (41,0)	502 (100)

Observou-se (Tabela 2) que a amostra foi composta por 502 atletas, sendo 296 homens (59,0%) e 206 mulheres (41,0%). A modalidade esportiva com maior número de atletas participantes da pesquisa foi o voleibol, sendo 81 homens (16,1%) e 61 mulheres (12,2%), seguidas do futebol, com 77 homens (15,3%) e 20 mulheres (4,0%), futsal, com 49 homens (9,8%) e 34 mulheres (6,8%), handebol, com 28 homens (5,6%) e 32 mulheres (6,4%), basquetebol, com 26 homens (5,2%) e 29 mulheres (5,8%), rúgbi, com 29 homens (5,8%) e 20 mulheres (4,0%) e vôlei de praia, com 6 homens (1,2%) e 10 mulheres (2,0%).

### 5.1.2 Análise Descritiva do QAG

A análise descritiva dos resultados (Tabela 3) revelou que os atletas recorreram às nove possibilidades de respostas existentes para cada um dos 18 itens do QAG, com exceção dos itens 1 e 10. As médias das respostas situaram-se entre  $5,77 \pm 2,28$  e  $7,68 \pm 1,67$  respectivamente nos itens 7 e 3.

**Tabela 3** – Análise descritiva dos itens do QAG em relação à amostra de validação.

<b>Itens</b>	<b>Média (X)</b>	<b>Desvio-Padrão (SD)</b>	<b>Mínimo*</b>	<b>Máximo*</b>
1	7,58	1,52	2,00	9,00
2	6,94	2,15	1,00	9,00
3	7,68	1,67	1,00	9,00
4	7,26	1,74	1,00	9,00
5	6,87	2,23	1,00	9,00
6	7,34	1,60	1,00	9,00
7	5,77	2,28	1,00	9,00
8	7,37	1,58	1,00	9,00
9	7,38	1,68	1,00	9,00
10	7,57	1,52	2,00	9,00
11	6,69	1,95	1,00	9,00
12	7,56	1,65	1,00	9,00
13	5,93	2,27	1,00	9,00
14	7,26	1,46	1,00	9,00
15	6,57	1,90	1,00	9,00
16	7,12	1,83	1,00	9,00
17	6,79	1,82	1,00	9,00
18	7,47	1,59	1,00	9,00

(\*) Valores assinalados pelos participantes no QAG.

A Tabela 4 apresenta a análise descritiva de cada uma das dimensões do QAG de acordo com a estrutura proposta pelo instrumento original. Verificou-se também que os resultados das dimensões do QAG para a amostra de validação variaram de  $6,49 \pm 1,56$  a  $7,40 \pm 1,24$ . Para a validação do QAG para a realidade brasileira, primeiramente, foi analisada a confiabilidade do instrumento para a amostra de validação.

**Tabela 4** – Análise descritiva das dimensões do QAG em relação à amostra de validação.

<b>DIMENSÕES DO QAG</b>	<b>Média (X)</b>	<b>Desvio-Padrão (SD)</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Integração no Grupo – Tarefa (GI-T)	7,40	1,24	3,00	9,00
Integração no Grupo – Social (GI-S)	6,49	1,56	1,25	9,00
Atração Individual para o Grupo – Tarefa (AI-T)	7,23	1,28	3,00	9,00
Atração Individual para o Grupo – Social (AI-S)	7,05	1,28	3,40	9,00

### 5.1.3 Confiabilidade do QAG (Consistência Interna)

O índice de consistência interna geral do QAG foi 0,81. Em virtude do limite mínimo aceito como satisfatório pela literatura ser de 0,70, considera-se aceitável e elevado o alfa de *Cronbach* obtido pelo instrumento. No entanto, como o QAG é um instrumento multidimensional, torna-se mais importante calcular a confiabilidade de cada dimensão, de forma separada. A Tabela 5 apresenta a consistência interna das quatro dimensões do QAG e a correlação item-dimensão.

**Tabela 5** - Consistência interna das dimensões do QAG e correlação item-dimensão.

<b>Dimensões do QAG</b>	<b>Item nº</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Correlação Item-Dimensão</b>
GI-T	10,12,14,16,18	0,83	0,81/0,73/0,80/0,80/0,71
GI-S	11,13,15,17	0,80	0,80/0,81/0,75/0,79
AI-T	2,4,6,8	0,77	0,68/0,77/0,70/0,79
AI-S	1,3,5,7,9	0,76	0,68/0,74/0,69/0,69/0,72

Nota: GI-T=Integração no Grupo-Tarefa; GI-S=Integração no Grupo-Social; AI-T=Atração Individual para o Grupo-Tarefa; AI-S=Atração Individual para o Grupo-Social.

Verificou-se que o alfa de *Cronbach* das dimensões do QAG variou de  $\alpha=0,76$  a  $\alpha=0,83$ . Percebe-se, portanto, que o QAG é um instrumento psicométrico confiável e de consistência interna satisfatória, visto que há uma homogeneidade entre os seus componentes. A Tabela 5 permite observar a existência de correlações item-dimensão que variaram de  $0,68 \leq r \leq 0,81$ , indicando correlação moderada e forte entre as dimensões e seus respectivos itens. A Tabela 6 apresenta a comparação de confiabilidade do QAG do presente estudo e de outras pesquisas internacionais no contexto esportivo.

**Tabela 6** - Índice alfa de *Cronbach* para as dimensões do QAG do presente estudo e de outras pesquisas internacionais.

PESQUISAS	Alfa de <i>Cronbach</i> por dimensões do QAG			
	GI-T	GI-S	AI-T	AI-S
Carron, Widmeyer e Brawley (1985)	0,70	0,76	0,75	0,64
Schutz et al. (1994)	0,66	0,60	0,78	0,79
Li e Harmer (1996)	0,81	0,77	0,69	0,63
Blanchard et al. (2000)	0,77	0,72	0,68	0,67
Heuzé e Fontayne (2002)	0,79	0,83	0,83	0,71
Ntoumanis e Aggelonidis (2004)	0,92	0,91	0,91	0,94
Leeson e Fletcher (2005)	0,73	0,71	0,73	0,60
Buton et al. (2007)	0,70	0,53	0,71	0,53
Eys et al. (2007)	0,84	0,86	0,83	0,74
Borrego et al. (2010)	0,70	0,83	0,82	0,86
Iturbide, Elosua e Yanes (2010)	0,67	0,61	0,73	0,77
<b>Presente estudo</b>	<b>0,83</b>	<b>0,80</b>	<b>0,77</b>	<b>0,76</b>

Nota-se (Tabela 6) que os coeficientes de consistência interna do presente estudo são semelhantes à dos estudos internacionais de validação do *Group Environment Questionnaire (GEQ)*, apresentando grande proximidade com os resultados de Eys et al. (2007), pesquisa que revisou e modificou o GEQ para itens positivos, versão que foi utilizada para a adaptação transcultural e validação para a realidade brasileira (QAG). Confirmada a confiabilidade (consistência interna) do questionário, torna-se importante também a análise da fidedignidade teste-reteste.

#### 5.1.4 Fidedignidade (Estabilidade) Teste-Reteste do QAG

Para avaliar a fidedignidade do questionário após teste e reteste calculou-se o coeficiente de correlação intraclasse, tendo como índice mínimo aceitável o valor 0,75 conforme recomendado pela literatura (NUNALLY, 1994; COOLICAN; 2004). A Tabela 7 apresenta o coeficiente de correlação intraclasse dos 18 itens do QAG. Pode-se verificar que, apesar da quantidade considerada elevada de pontos na escala intervalar proposta, a correlação encontrada pode ser considerada alta para um mesmo questionário psicológico aplicado duas vezes, com diferença de 7 a 14 dias entre os dois preenchimentos.

**Tabela 7** – Coeficiente de Correlação intraclasse dos 18 itens do QAG.

<b>Item</b>	<b>r</b>	<b>Intervalo de Confiança (95%)</b>
1	0,88	0,85 – 0,89
2	0,93	0,92 – 0,94
3	0,91	0,89 – 0,92
4	0,92	0,91 – 0,93
5	0,91	0,89 – 0,92
6	0,87	0,85 – 0,89
7	0,91	0,90 – 0,93
8	0,87	0,84 – 0,89
9	0,87	0,85 – 0,89
10	0,89	0,87 – 0,91
11	0,90	0,88 – 0,92
12	0,89	0,87 – 0,91
13	0,92	0,91 – 0,94
14	0,87	0,84 – 0,89
15	0,89	0,87 – 0,91
16	0,88	0,86 – 0,90
17	0,91	0,89 – 0,93
18	0,87	0,84 – 0,89
<b>Média</b>	<b>0,89</b>	

Os valores de correlação intraclasse (Tabela 7) apontam para a confirmação da fidedignidade (estabilidade) do instrumento. Todos os itens encontram-se acima do índice mínimo recomendado pela literatura (HAIR et al., 2005). Ao agrupar os 18 itens, encontrou-se correlação intraclasse média de 0,89, evidenciando a fidedignidade dos itens do questionário. Chama-se atenção para o fato de que, sem a ação do efeito memória após uma semana ou mais de intervalo entre o teste e o reteste de cada sujeito, seria de se esperar valores abaixo do índice ideal em face à escala do QAG possuir nove pontos de gradação (escala *likert* de 1 a 9), uma vez que quanto maior a escala *likert*, maior a chance de se encontrar resultados diferentes.

Por se tratar de um instrumento multidimensional, torna-se imprescindível o cálculo do coeficiente de correlação intraclasse (teste-reteste) das quatro dimensões do QAG. A Tabela 8 apresenta o coeficiente de correlação intraclasse das quatro dimensões do QAG.

**Tabela 8** – Coeficiente de correlação intraclasse das quatro dimensões do QAG.

<b>Dimensões do QAG</b>	<b>r</b>	<b>Intervalo de Confiança (95%)</b>
Integração no Grupo – Tarefa (GI-T)	0,96	0,95 – 0,97
Integração no Grupo – Social (GI-S)	0,96	0,96 – 0,97
Atração Individual para o Grupo – Tarefa (AI-T)	0,95	0,95 – 0,96
Atração Individual para o Grupo – Social (AI-S)	0,96	0,95 – 0,97

Verificou-se que todas as dimensões do QAG apresentaram coeficiente de correlação intraclasse entre  $r=0,95$  e  $r=0,96$ , evidenciando uma forte fidedignidade entre teste e reteste para a amostra de validação. Confirmada a fidedignidade (estabilidade) do questionário, torna-se fundamental a análise fatorial confirmatória do QAG para a realidade brasileira, a fim de saber se o modelo em quatro dimensões é suficiente para avaliar o constructo “coesão de grupo no esporte”.

#### 5.1.5 Dimensionalidade do QAG (Análise Fatorial Confirmatória)

Antes dos cálculos relativos à validade fatorial confirmatória propriamente dita, uma análise preliminar foi realizada a fim de verificar a adequação dos dados à análise. Trata-se precisamente da verificação da existência de casos *outliers*, visto que a inexistência destes casos é um pressuposto para esta análise (HAIR et al., 1998). A análise preliminar não evidenciou a existência de *outliers*, permitindo o uso da análise fatorial confirmatória. Verificou-se, também, a normalidade que é um dos pressupostos para a realização da análise fatorial confirmatória.

O modelo do QAG submetido à análise fatorial confirmatória foi rigorosamente idêntico ao modelo de medida proposto pelos autores da versão original do instrumento, postulando a existência de quatro fatores (integração no grupo – tarefa, integração no grupo – social, atração individual para o grupo – tarefa e atração individual para o grupo – social). O modelo proposto considera que cada item deve medir apenas um fator, diferenciando-se, assim, do modelo fatorial exploratório, em que cada item apresenta saturações fatoriais nos diversos fatores com valores próprios superiores a 1,0 (NUNNALLY, 1994). Para avaliar a validade de construção utilizou-se, ainda, a análise da variância média extraída (AVE) como sugerido por Fornell e Larcker (1981). Dessa forma, para verificar se os itens

realmente pertencem a um determinado fator foi necessário calcular os parâmetros individuais de cada item do questionário. A Tabela 9 apresenta as estimativas dos coeficientes estandardizados do QAG.

**Tabela 9** – Estimativas dos coeficientes estandardizados do QAG.

Item	GI-T	GI-S	AI-T	AI-S
1				0,60
2			<b>0,17</b>	
3				0,61
4			0,75	
5				<b>0,45</b>
6			0,61	
7				0,54
8			0,79	
9				0,70
10	0,81			
11		0,70		
12	0,61			
13		0,62		
14	0,80			
15		0,69		
16	0,71			
17		0,75		
18	0,58			

Nota: GI-T=Integração no Grupo-Tarefa; GI-S=Integração no Grupo-Social; AI-T=Atração Individual para o Grupo-Tarefa; AI-S=Atração Individual para o Grupo-Social.

Quanto aos parâmetros individuais (Tabela 9), os resultados das regressões (coeficientes estandardizados) demonstrou que apenas os itens 2 e 5 não saturaram nos seus respectivos fatores no sentido postulado. Todos os outros itens saturaram nos quatro fatores com uma magnitude superior a 0,50 ( $p=0,001$ ). Dessa forma, os itens 2 e 5 foram excluídos do modelo a ser testado pela análise fatorial confirmatória, visto que seus valores de confiabilidade individual foram inferiores a 0,50. Por outro lado, os elevados valores obtidos nos outros itens suportam a confirmação da fiabilidade individual dos itens nas respectivas dimensões (exceto para os itens referidos) (FORNELL; LARCKER, 1981).

Partindo-se da hipotética associação entre as dimensões do construto avaliado para a amostra e seguindo-se os procedimentos de validação do autor do instrumento, a adequação do modelo fatorial confirmatório foi testada com o uso do método de estimação *Maximum Likelihood* (Máxima Verossimilhança), que é o mais indicado em grandes amostras como a do presente estudo.

Dessa forma, o modelo do QAG foi testado por meio dos índices de ajuste absoluto, incremental e parcimonioso, os quais foram descritos na metodologia do presente estudo. Estes índices têm como finalidade avaliar se o modelo apresenta um bom ajuste aos dados. A Tabela 10 apresenta os índices gerados pela análise fatorial confirmatória.

**Tabela 10** – Índices de ajustamento do modelo (QAG) para a amostra de validação.

QAG	Valor
$X^2$	309,72
df	95
p-valor	0,000
$X^2$ normalizado ( $X^2/df$ )	3,02
GFI	0,93
RMSEA	0,06
TLI	0,92
NFI	0,91
AGFI	0,90
CFI	0,93

Nota.  $X^2$  = Qui-Quadrado; DF = graus de liberdade;  $X^2/DF$  = Qui-Quadrado normalizado; GFI = Índice de Qualidade do Ajuste; RMSEA = Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação; TLI = Índice Tucker-Lewis; NFI = Índice de Ajuste Normalizado; AGFI = Índice de Qualidade de Ajuste Calibrado e CFI = Índice de Ajuste Comparativo.

Ao analisar a estrutura fatorial do modelo constituído por quatro fatores do QAG, relativamente ao ajustamento global do modelo, verificou-se que a amostra avaliada apresentou (Tabela 10) um  $X^2 = 309,72$  significativo para  $p < 0,001$ , sugerindo um fraco ajuste. No entanto, esta medida é muito sensível ao tamanho da amostra que foi de 502 atletas e como são necessárias amostras grandes para a realização da análise fatorial confirmatória, existe uma grande possibilidade de o qui-quadrado ser significativo mesmo quando o modelo apresenta um bom ajustamento aos dados (KAHN, 2006). Assim, é fundamental observar os outros índices que não são contaminados pelo tamanho da amostra.

As demais medidas de ajuste absoluto obtiveram valores dentro dos aceitáveis pela literatura (GFI = 0,93, RMSEA = 0,06). Todas as medidas de ajuste

incremental (NFI = 0,91, TLI = 0,92, AGFI = 0,90) excederam o nível recomendado de 0,90, suportando com credibilidade a aceitação do modelo proposto.

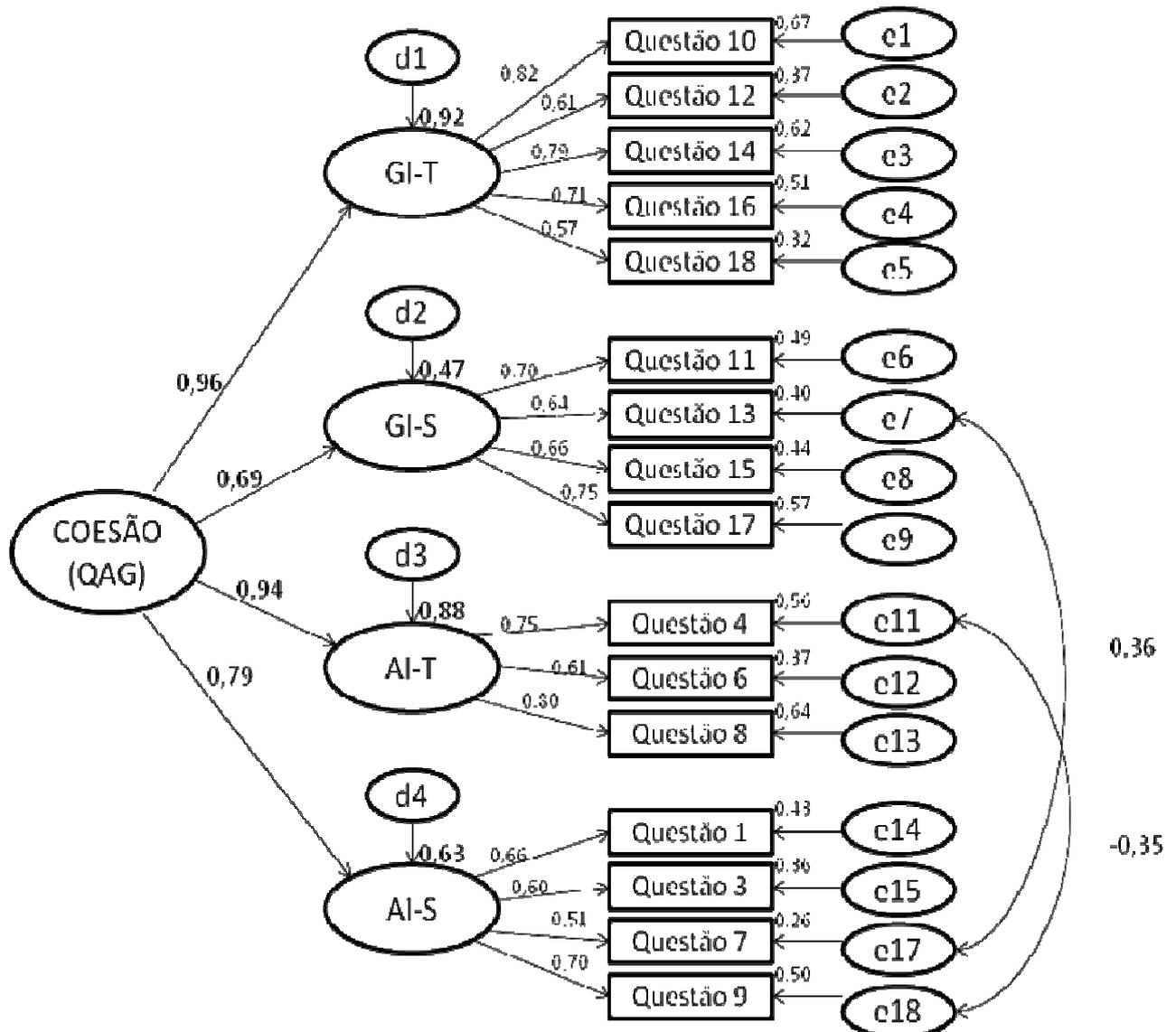
Quanto às medidas de ajuste parcimonioso, o qui-quadrado normalizado ( $X^2/DF = 3,02$ ) foi adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 3,0 e o CFI (0,93) alcançou o nível recomendado ( $>0,90$ ) proposto pela literatura (HAIR et al., 1998). A Tabela 11 apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória do QAG do presente estudo e de outras pesquisas internacionais no contexto esportivo.

**Tabela 11** – Índices de ajustamento do QAG do presente estudo e de outras pesquisas internacionais.

PESQUISAS	Índices de ajustamento da análise fatorial confirmatória							
	p ( $X^2$ )	$X^2/df$	GFI	RMSEA	TLI	NFI	AGFI	CFI
Li e Harmer (1996)	0,001	2,12	-	0,05	0,89	-	-	0,91
Blanchard et al. (2000)	0,001	1,70	-	0,06	-	-	0,92	-
Heuzé e Fontayne (2002)	0,001	-	0,86	-	0,88	-	-	0,90
Ntoumanis e Aggelonidis (2004)	0,001	-	-	0,08	-	0,95	-	0,96
Leeson e Fletcher (2005)	0,001	-	-	0,08	0,97	-	-	0,98
Buton et al. (2007)	0,008	-	0,99	0,04	0,98	-	-	0,99
Borrego et al. (2010)	0,001	-	0,96	0,05	0,96	0,96	-	0,97
Iturbide, Elosua e Yanes (2010)	0,001	6,88	-	0,08	-	-	-	0,99
<b>Presente estudo</b>	<b>0,001</b>	<b>3,02</b>	<b>0,93</b>	<b>0,06</b>	<b>0,92</b>	<b>0,91</b>	<b>0,90</b>	<b>0,93</b>

Nota.  $X^2$  = Qui-Quadrado; DF = graus de liberdade;  $X^2/DF$  = Qui-Quadrado normalizado; GFI = Índice de Qualidade do Ajuste; RMSEA = Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação; TLI = Índice Tucker-Lewis; NFI = Índice de Ajuste Normalizado; AGFI = Índice de Qualidade de Ajuste Calibrado e CFI = Índice de Ajuste Comparativo.

Percebe-se que os índices de ajuste do presente estudo foram semelhantes ou melhores que a maioria dos estudos de validação do QAG em diversos países do mundo, indicando bom ajuste do modelo para atletas brasileiros e comprovando a satisfatória validade de constructo (fatorial) do instrumento para o contexto esportivo do Brasil. A Figura 10 apresenta as estimativas do modelo proposto, o qual descreve também a relação entre as dimensões e os indicadores na solução encontrada para os dados do QAG.



**Figura 10.** Carga fatorial, intercorrelações entre fatores e erro associado a cada item, no modelo de 4 fatores, com 16 itens do QAG.

Na análise da solução standardizada expressa na Figura 10 (ou dos parâmetros estimados após a análise fatorial confirmatória) verificou-se que as saturações fatoriais ( $\lambda$ ) mostraram valores moderados situados entre 0,51 e 0,82. Também os erros de medidas das variáveis observadas ( $\delta$ ) se revelaram moderados. Além disso, o modelo apresentou correlação entre os erros de alguns itens (7 e 17; 11 e 18), indicando a existência de itens problemáticos. No entanto, essa relação entre os erros desses itens foram fracas, o que de acordo com a literatura não afeta a validade fatorial do modelo do QAG (HAIR et al., 1998).

A validade convergente das quatro dimensões foi avaliada através da variância média extraída (AVE) e valores superiores a 0,50 foram considerados indicadores de adequada validade convergente (FORNELL; LARCKER, 1981; HAIR et al., 2005). Os valores de AVE foram os seguintes: GI-T= 0,67; GI-S= 0,56; AI-T=0,52; AI-S=0,44. Apenas este último fator apresentou uma validade convergente abaixo do limite proposto, entretanto, foi próximo ao valor recomendado. O fator de 2ª ordem (coesão) apresenta uma variância média extraída de 0,72.

A solução encontrada no presente estudo é a mesma proposta no modelo original do QAG, com exceção dos itens 2 e 5 que foram excluídos do modelo por não saturarem em seus devidos fatores com uma magnitude maior que 0,50 (FORNELL; LARCKER, 1981). Assim, a numeração e reordenação dos itens pelas quatro dimensões foram corrigidas para a finalização do processo de validação do QAG com 16 itens (APÊNDICE O) (Quadro 7). Os resultados da análise fatorial confirmatória indicaram uma boa dimensionalidade do instrumento para a língua portuguesa e para a realidade brasileira, evidenciando sua validade de constructo.

<b>Dimensões</b>	<b>Descrição</b>	<b>Itens</b>
Integração no Grupo-Tarefa (GI-T)	Sentimentos individuais dos membros em relação à semelhança e proximidade da equipe quanto às tarefas a realizar.	8,10,12,14,16
Integração no Grupo-Social (GI-S)	Sentimentos e percepções individuais dos membros da equipe quanto à semelhança e proximidade no interior da equipe como um todo, enquanto unidade social.	9,11,13,15
Atração Individual para o Grupo-Tarefa (AI-T)	Sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo.	3,4,6
Atração Individual para o Grupo-Social (AI-S)	Sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal, aceitação e interação social com o grupo.	1,2,5,7

**Quadro 7** - Dimensões do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG) validado para o contexto esportivo brasileiro, com 16 itens.

## 5.2 Estudo 2 – Análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná

Inicialmente será apresentado o perfil dos atletas e dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná. Em seguida serão demonstrados os resultados relacionados ao nível de coesão de grupo e ao comportamento de liderança dos técnicos das equipes.

### 5.2.1 Perfil dos atletas e técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná

Percebeu-se que (Tabela 12) as equipes eram compostas por atletas jovens (Md=25,00 anos) que iniciaram a prática esportiva no futsal durante a infância (Md=8,00 anos) e disputaram sua primeira competição ainda na categoria infantil (Md=10,00 anos).

**Tabela 12** – Perfil dos atletas das equipes de futsal do estado do Paraná.

VARIÁVEIS	Md	Q1	Q3
Idade (anos)	25,0	21,0	28,0
Início da prática (anos)	8,0	6,0	12,0
Primeira competição (anos)	10,0	7,8	13,0
Tempo na equipe atual (meses)	7,0	4,0	17,2
Treinos por semana (horas)	10,0	9,0	11,0
Horas por treino	2,0	2,0	2,0

Verificou-se também que a mediana do tempo dos atletas na equipe atual foi de 7,0 meses e que os atletas treinam por volta de 10,0 horas por semana, sendo que cada treino dura 2,0 horas. Observou-se que apenas 31,1% dos atletas responderam que participavam da maioria dos jogos como titular (sempre e freqüentemente). Por outro lado, 37,8% dos jogadores apontaram que foram utilizados pelo técnico como titulares em poucos jogos, enquanto 31,1% responderam que nunca foram titulares na atual temporada.

Resultado semelhante também foi encontrado ao separar os atletas pelo nível de disputa de suas equipes, encontrando que tanto equipes participantes da Liga Nacional quanto equipes participantes do Campeonato Paranaense utilizaram, na

maioria das vezes, os mesmos atletas como titulares. Verificou-se que em relação ao nível de competição disputada pelas equipes, tanto os atletas da Liga Nacional quanto os jogadores do Campeonato Paranaense apresentaram mediana da idade entre 25,0 e 26,0 anos (Tabela 13).

**Tabela 13** – Perfil dos atletas de futsal do estado do Paraná em função do nível de disputa das equipes.

VARIÁVEIS	Liga Nacional	Campeonato Paranaense
	(n=65)	(n=57)
	Md (Q1;Q3)	Md (Q1;Q3)
Idade (anos)	25,0 (22,0; 27,0)	26,0 (21,0; 28,0)
Início da prática (anos)	7,0 (6,0; 10,0)	9,0 (7,0; 12,0)
Primeira Competição (anos)	9,0 (7,0; 12,0)	11,0 (8,5; 14,0)
Tempo na equipe atual (meses)	6,0 (3,5; 21,0)	12,0 (5,0; 17,0)
Treinos por semana (horas)	11,0 (10,0; 11,0)	9,0 (8,0; 10,0)
Horas por treino	2,0 (2,0; 2,0)	2,0 (2,0; 2,0)

No entanto, notou-se também que os atletas que disputavam a competição nacional iniciaram a prática do futsal (Md=7,0 anos) e participaram da primeira competição (Md=9,0 anos) antes dos atletas da competição estadual (Md=9,0 anos/11,0 anos). Em relação ao tempo na equipe, os atletas da Liga Nacional faziam parte do grupo há menos tempo (Md=6,0 meses) que os jogadores do Campeonato Paranaense (Md=12,0 meses). A Tabela 14 apresenta o perfil dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.

**Tabela 14** – Perfil dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.

VARIÁVEIS	Md	Q1	Q3
Idade (anos)	41,5	38,2	43,7
Tempo de prática (anos)	12,0	8,5	19,0
Tempo na equipe atual (meses)	25,0	9,0	54,0
Horas diárias dedicadas como técnico	9,0	8,0	10,0

Observou-se que os técnicos apresentaram mediana da idade de 41,5 anos, tempo de prática de 12,0 anos, tempo na equipe atual de 25,0 meses e se dedicavam por volta de 9,0 horas diárias ao trabalho de técnico. Além disso,

constatou-se que todos os técnicos eram ex-atletas e possuíam curso superior com graduação em Educação Física.

### 5.2.2 Nível de coesão de grupo em atletas de futsal do estado do Paraná

Os atletas apresentaram moderado nível de coesão de grupo na dimensão Integração no Grupo-Social e alto nível em todas as demais dimensões (Tabela 15).

**Tabela 15** – Comparação das dimensões de coesão de grupo dos atletas das equipes de futsal.

<b>DIMENSÃO</b>	<b>Md (Q1; Q3)</b>
1. Integração no Grupo-Tarefa (GI-T)	7,8 (7,0; 8,5) <sup>a/b</sup>
2. Integração no Grupo-Social (GI-S)	5,9 (4,8; 7,0) <sup>a/c/d</sup>
3. Atração Individual para o Grupo-Tarefa (AI-T)	8,0 (7,3; 8,7) <sup>c/e</sup>
4. Atração Individual para o Grupo-Social (AI-S)	7,0 (6,2; 8,0) <sup>b/d/e</sup>

\*Diferença significativa -  $p < 0,01$  (Correção de Bonferroni) - entre: a) 1 e 2; b) 1 e 4; c) 2 e 3; d) 2 e 4; e) 3 e 4.

Percebeu-se (Tabela 15) que os atletas são focados principalmente para a tarefa, para o alcance das metas e do sucesso esportivo, uma vez que os níveis mais altos de coesão de grupo foram encontrados nas dimensões Integração no Grupo-Tarefa (Md=7,8) e Atração Individual para o Grupo-Tarefa (Md=8,0). Este resultado também pode ser exemplificado pelo depoimento do atleta:

De acordo com cada competição, é, esse ano agente tem o paranaense, aí tem a Liga Sul, a Taça Brasil, então essas competições agente meio que já tem algumas metas traçadas de chegar pelo menos nas finais delas todas. Mais a diretoria que traça metas que eles acham que o time pode chegar e aí o treinador conversa com nós e agente acho age que de acordo com o que agente pode chegar, pela formação da equipe, pelo conjunto, então particularmente eu acho que nossa equipe tem condições nessas quatro competições que agente vai disputar aí, brigar pelo título (ACP3).

Esse foco predominante na coesão para a tarefa pode estar relacionado ao fato dos atletas e técnicos avaliados serem todos de alto rendimento e que estão sempre na busca de novos desafios, conforme destaca o técnico:

Ah, a principal meta, o principal objetivo é ser campeão da Liga Sul né, é fazer um bom campeonato dessa Taça Paraná, primeira parte da Chave

Ouro, que é um campeonato que não me atrai até pela bagunça que a federação fez né, agente não tá preocupado em vencer ela, é lógico que agente não vai entrar pra perder, mas agente não tá preocupado se vencer ou não essa competição. A Chave Ouro sim, faze um grande papel, tentar buscar o título novamente e a Taça Brasil que é uma vitrine enorme né, a Taça Brasil é uma coisa assim que todo tem o desejo de vencer, mas sabe que a dificuldade é muito grande porque tem equipe grande de Liga que investe muito como é o caso do Joinvile, Carlos Barbosa que vão participar, então agente quer fazer uma grande participação, se sair muito bem lá na Taça Brasil pra representar bem o nome da nossa cidade e principalmente o nome da gente né (TCP1).

Com esse resultado, notou-se a importância de estratificar as dimensões relacionadas à tarefa e ao social em apenas dois grupos (coesão para a tarefa e coesão social), possibilitando observar que a coesão para a tarefa foi mais significativa quando comparada à coesão social ( $p=0,001$ ). Esse achado é retratado na fala do atleta:

Então, o treinador sempre estabelece que agente é uma empresa e que todo mundo tem que trabalhar junto, então o que eles acham eles colocam pra gente e agente sempre discute onde quer chegar e como que vai ser, é sempre junto o trabalho entre diretoria e atletas, sempre em conjunto (ALN6).

Nessa perspectiva, percebe-se que nas equipes de alto nível, tanto atletas quanto comissão técnica e diretoria sempre possuem metas em comum, o sucesso esportivo, proporcionando assim maior percepção de coesão de grupo para a tarefa. A Tabela 16 apresenta a comparação do nível de coesão de grupo das equipes de futsal em função do nível de disputa.

**Tabela 16** – Comparação do nível de coesão de grupo das equipes de futsal em função do nível de disputa.

DIMENSÃO	Liga Nacional (n=65)	Campeonato Paranaense (n=57)	P
	Md (Q1; Q3)	Md (Q1; Q3)	
Integração no Grupo – Tarefa	7,4 (6,6; 8,1)	8,2 (7,6; 8,8)	0,001*
Integração no Grupo – Social	5,5 (4,8; 7,0)	6,3 (4,8; 7,3)	0,171
Atração Individual para o Grupo – Tarefa	8,0 (7,3; 8,3)	8,3 (7,7; 9,0)	0,001*
Atração Individual para o Grupo – Social	6,5 (5,8; 7,3)	7,5 (6,8; 8,3)	0,001*

\*Diferença significativa ( $p<0,05$ ).

Houve diferença estatisticamente significativa entre as equipes que jogam a Liga Nacional e as somente do Campeonato Paranaense nas dimensões Integração no Grupo-Tarefa ( $p=0,001$ ), Atração Individual para o Grupo-Tarefa ( $p=0,001$ ) e Atração Individual para o Grupo-Social ( $p=0,001$ ), evidenciando que os atletas que disputavam o Campeonato Paranaense apresentaram maior nível de coesão em todas as dimensões.

Esses resultados indicam que equipes que participam de competições de alto nível, como a Liga Nacional, e que viajam para jogos e competições em outras cidades quase toda semana, não costumam realizar muitas atividades fora de quadra, dificultando assim o desenvolvimento da coesão social, conforme destaca o técnico:

O tempo, às vezes, é um fator de dificuldade né, de agente ter esse encontro né, porque agente passa muito tempo viajando, agente passa muito tempo confinado né, e aí no período que agente tem nossa folga por uma questão até pessoal, normalmente, o atleta quer tá com a família, tem filhos, tem esposa, tem pais, enfim, esse tempo normalmente é dedicado pra essas pessoas né, então agente, às vezes, tem dificuldade de se encontrar. Sempre que há uma oportunidade agente costuma ter janta com a diretoria ou entre nós mesmos né, mas não é um fato que se repete com frequência em função desses problemas de confinamento né, agente já tem um nível de convivência muito grande, então é legal que num momento de folga você procure outras pessoas, outras amizades ou até mesmo a família pra poder ter esse momento de liberdade pessoal (TLN1).

Além disso, verificou-se (Tabela 16) que as equipes que disputavam apenas o Campeonato Paranaense apresentaram maior nível de coesão para a tarefa, e esse resultado pode estar relacionado ao fato destas equipes ainda possuírem metas a serem alcançadas dentro do contexto esportivo, além de apresentarem maior atração individual dos atletas para as interações sociais, como nota-se na fala do atleta:

A união em termo geral é boa, é boa. Todos pensam iguais “né”, tem o objetivo final de ser campeão, então é boa. A amizade é boa, têm muitos que se conhecem há alguns anos já, também. Então isso também ajuda, facilita (ACP9).

Outro aspecto enfatizado pelos atletas das equipes participantes apenas do Campeonato Paranaense é que a convivência do grupo fora de quadra é um fator que auxilia para o alcance das metas da equipe, como aponta o depoimento de um dos atletas:

Sim, sim, sim. Temos, agente sempre tá junto né, fora de quadra também, agente tem uma excelente amizade e geral, até porque agente convive né diariamente “aí” na casa do atleta né, então você tem um convívio muito próximo, a gente faz atividades também fora da estrutura aqui...uma janta, um churrasquinho, um baralho, o que ajuda agente se conhece melhor até pra melhora o entrosamento dentro do jogo (ACP7).

Nesse contexto, a caracterização da percepção de coesão de grupo das equipes que disputavam apenas o Campeonato Paranaense é apresentada no Quadro 8.

Dimensões de coesão de grupo	Características
Integração no Grupo-Tarefa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Atletas focados nos mesmos objetivos;</li> <li>-Trabalho em grupo para o alcance das metas;</li> <li>-Comemoração de gols em grupo e com comissão técnica;</li> <li>-Divisão das tarefas entre os atletas;</li> <li>-Divisão de responsabilidade por vitórias e derrotas.</li> </ul>
Integração no Grupo-Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participação em atividade fora de quadra (churrascos, jantares);</li> <li>-Clima saudável e descontraído da equipe;</li> <li>-Brincadeiras durante os treinos e viagens.</li> </ul>
Atração Individual para o Grupo-Tarefa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Convivência em família da equipe dentro e fora de quadra;</li> <li>-Competições a serem disputadas;</li> <li>-Contato e confiança do treinador;</li> <li>-Vontade de vencer da equipe;</li> <li>-Gosto pelo esporte.</li> </ul>
Atração Individual para o Grupo-Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Amizade com atletas e comissão técnica;</li> <li>-Felicidade e prazer em jogar na equipe;</li> <li>-Participação em “peladas” e confraternizações com atletas nas férias;</li> <li>-Relação familiar com atletas.</li> </ul>

**Quadro 8** – Caracterização do nível de coesão de grupo das equipes de futsal participantes do Campeonato Paranaense.

Nota-se (Quadro 8) que estas equipes demonstraram características de alto nível de coesão social e para a tarefa, evidenciando um grupo com equilíbrio entre a coesão para a tarefa e coesão social, o que é muito importante para o sucesso no esporte de alto rendimento. Já o Quadro 9 apresenta a caracterização da percepção de coesão de grupo das equipes paranaenses que disputavam a Liga Nacional de Futsal.

Dimensões de coesão de grupo	Características
Integração no Grupo-Tarefa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Atletas focados nos mesmos objetivos;</li> <li>-Trabalho em grupo para o alcance das metas;</li> <li>-Comemoração de gols em grupo e com comissão técnica;</li> <li>-Divisão de responsabilidade por vitórias e derrotas;</li> <li>-Busca pela vitória.</li> </ul>
Integração no Grupo-Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificuldade em participação de atividade fora de quadra por causa de viagens e jogos;</li> <li>- Pouco contato durante as férias devido aos atletas serem de diferentes regiões do país;</li> <li>-Clima saudável e descontraído da equipe;</li> <li>-Brincadeiras durante os treinos e viagens.</li> </ul>
Atração Individual para o Grupo-Tarefa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participação na Liga Nacional de Futsal;</li> <li>-Contato e confiança do treinador;</li> <li>-Equipe com capacidade para ser campeã;</li> <li>-Estrutura física e financeira da equipe;</li> <li>-Vontade de vencer da equipe.</li> </ul>
Atração Individual para o Grupo-Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poucos amigos na equipe;</li> <li>-Eventos fora de quadra não é o objetivo principal;</li> <li>-Pouco contato com os técnicos.</li> </ul>

**Quadro 9** – Caracterização do nível de coesão de grupo das equipes de futsal da Liga Nacional.

Percebe-se (Quadro 9) que as equipes participantes da Liga Nacional apresentaram características que indicam um alto nível de coesão para a tarefa, entretanto, baixo nível de coesão social, visto que os atletas e comissão técnica relataram que possuem pouco contato fora de quadra, além de que eventos sociais entre os membros da equipe são raros.

### 5.2.3 Estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná

Verificou-se (Tabela 17) que os atletas perceberam que seus técnicos apresentam um comportamento baseado principalmente em treino-instrução (Md=4,2), reforço (Md=4,1) e suporte social (Md=3,7).

**Tabela 17** – Comparação da percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.

<b>DIMENSÃO</b>	<b>Md (Q1; Q3)</b>
1. Treino-Instrução	4,2 (3,8; 4,6) <sup>a/b/c</sup>
2. Suporte Social	3,7 (3,4; 4,3) <sup>a/d/e/f</sup>
3. Reforço	4,1 (3,6; 4,6) <sup>d/g/h</sup>
4. Autocrático	2,8 (2,0; 3,2) <sup>b/e/g/i</sup>
5. Democrático	3,4 (3,2; 3,8) <sup>c/f/h/i</sup>

\*Diferença significativa -  $p < 0,01$  (Correção de Bonferroni) – entre: a) 1 e 2; b) 1 e 4; c) 1 e 5; d) 2 e 3; e) 2 e 4; f) 2 e 5; g) 3 e 4; h) 3 e 5; i) 4 e 5.

Este resultado pode ser observado no depoimento do atleta em relação ao treino-instrução do técnico:

Ele tá sempre nos apoiando, tá sempre passando apoio pra gente né, ele conversa com agente, ele fala sempre pra gente dá o nosso máximo ali porque até se caso venha a derrota, é pra ele sair satisfeito com agente e por mais que agente joga mal, ele pode não tá satisfeito, mas ele ta sempre nos apoiando, passando palavras positivas. No início do jogo ele sempre passa, fala como que é cada jogador da outra equipe, é, como ele quer que agente jogue, no jogo, na marcação, assim, e aí nós vamos pro jogo e conforme vai rolando o jogo ele vai dando instrução lá pra recuar mais, pra fechar mais o meio, assim, ele vai participando do jogo também (ACP10).

Além dessas características, nota-se que os técnicos se destacaram pelo suporte social e reforço que fornecem aos atletas dentro e fora de quadra, como são relatados na fala dos técnicos:

A minha arma principal é o diálogo, através do diálogo eu atinjo de maneira muito satisfatória as minhas intenções, eu vou atrás deles e dentro de quadra obviamente, no que diz respeito a parte tática, geralmente, é em grande grupo, mas quando eu preciso fazer uma observação eu chamo de canto, tenho conversas individuais ao longo de toda a temporada e procuro sempre, como te falei antes, é, me colocar à disposição sempre que eles precisam, se tiverem um problema seja financeiro, seja conjugal, porque eu entendo pra que eles possam ter um bom rendimento, não existe essa separação aqui e lá fora porque eles são seres humanos e eles precisam tá dentro de uma plenitude pra desempenhar bem seu papel, então eu procuro através do diálogo ter essa influência tanto na parte de quadra quanto extra-quadra” (TCP2).

Olha, eu procuro me dar bem né, até com a situação em tá em contato se precisarem de ajuda, se precisa, se tá precisando de algo, se a família tá bem, se a família não tá bem porque eu preciso do atleta bem, então quanto mais ele tiver fora de quadra se sentindo bem e a família tando bem, ele vai me render mais (TCP4).

Além disso, verificou-se (Tabela 17) que os técnicos são democráticos (Md=3,4) em suas atitudes e decisões em detrimento ao estilo autocrático (Md=2,8), permitindo que os atletas expressem suas opiniões e participem das tomadas de decisões da equipe, o que pode ser notado pela fala do atleta:

Eu acho que é respeito também. Ele ouve bem, bastante os jogadores né, dá liberdade pra que os jogadores, é, também, é, opinem nas decisões, é, e coloquem as suas opiniões, mas isso com respeito e já que, né, ele é o treinador, todos nós respeitamos a hierarquia (ACP8).

A Tabela 18 apresenta a comparação entre a autopercepção dos técnicos, a percepção e a preferência dos atletas em relação ao estilo de liderança dos técnicos.

**Tabela 18** – Comparação entre a autopercepção dos técnicos, a percepção e a preferência dos atletas em relação ao estilo de liderança dos técnicos.

DIMENSÕES	Versões de Liderança		
	Autopercepção	Percepção atletas	Preferência atletas
	Md (Q1; Q3)	Md (Q1; Q3)	Md (Q1; Q3)
Treino-Instrução	4,5 (4,0; 4,8)	4,2 (3,8; 4,6)*	4,5 (4,1; 4,8)*
Suporte Social	3,9 (3,1; 4,1)	3,8 (3,4; 4,3)	3,8 (3,4; 4,3)
Reforço	4,4 (3,9; 4,5)	4,1 (3,5; 4,6)*	4,4 (4,0; 4,8)*
Autocrático	3,0 (2,1; 3,4)	2,8 (2,0; 3,2)*	3,0 (2,4; 3,6)*
Democrático	3,1 (2,6; 3,5)	3,4 (3,2; 3,8)	3,5 (3,1; 3,8)

\*Diferença significativa ( $p < 0,05$ ).

Verificou-se diferença significativa ( $p < 0,05$ ) entre a percepção e a preferência dos atletas nas dimensões “treino-instrução”, “reforço” e “autocrático”, evidenciando que os atletas gostariam que seus técnicos fornecessem mais instruções e reforço durante os treinamentos, além de serem mais autocráticos em suas atitudes perante os atletas. Esses resultados podem ser verificados no depoimento do atleta sobre sua preferência em relação ao comportamento do técnico:

Ah, o comportamento dele dentro de quadra na hora do jogo, às vezes, é até explosivo né, é o jeito dele né, tem que ser respeitado o jeito de cada um né, tem treinador que é mais na dele, ele é mais explosivo, você tem que aprender a conviver com ele, acho que na parte tática é um cara que fala muito na parte de marcação principalmente, mas acho que ele fala

muito pouco da parte técnica assim, eu vejo que tem umas falhas técnicas assim de ele ter que chegar no atleta e falar e posicionar melhor seu posicionamento de chute e de passe, ele não tem muito disso, mas na parte tática defensiva ele é bem presente assim (ALN5).

Nesse contexto, os atletas percebem que seus técnicos são participativos durante os treinamentos e jogos, entretanto, gostariam que essa participação fosse mais intensa e com maior demonstração de autoridade. A Tabela 19 apresenta a comparação da percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos técnicos em função do nível de disputa das equipes de futsal.

**Tabela 19** – Comparação da percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos técnicos em função do nível de disputa das equipes de futsal.

DIMENSÃO	Liga Nacional (n=65)	Campeonato Paranaense (n=57)	P
	Md (Q1; Q3)	Md (Q1; Q3)	
Treino-Instrução	4,0 (3,7; 4,4)	4,5 (3,9; 4,8)	0,001*
Suporte Social	3,5 (3,0; 4,0)	4,0 (3,5; 4,5)	0,001*
Reforço	4,0 (3,4; 4,4)	4,2 (3,7; 4,8)	0,021*
Autocrático	3,0 (2,6; 3,4)	2,0 (1,4; 2,8)	0,001*
Democrático	3,3 (3,0; 3,7)	3,7 (3,3; 4,0)	0,005*

\*Diferença significativa ( $p < 0,05$ ).

Verificou-se (Tabela 19) diferença significativa em todas as dimensões de liderança na percepção dos atletas sobre o estilo do técnico, evidenciando que os técnicos das equipes da Liga Nacional são mais autocráticos ( $p=0,001$ ), enquanto os técnicos das equipes do Campeonato Paranaense são mais democráticos ( $p=0,005$ ), o que pode ser notado na entrevista do atleta:

Ah, eu acho que é, cobra muito e, é, é, ele tem um estilo, assim, de, de cobranças, e de muita dedicação nos treinos, e cobra que o jogador renda ao máximo o que puder, vá até o limite, sempre. E com isso ele vai ganhar, vai ganhar e a equipe vai ganhar (ALN1).

Por outro lado, os técnicos das equipes do Campeonato Paranaense apresentaram um estilo de liderança mais democrático, conforme relatado pelo atleta:

Ah, ele é um cara que sabe escuta bastante, que deixa o jogador bem a vontade, que faz com que o time jogue pra ele assim, então ele tem as brincadeiras na hora certa, ele tem a hierarquia dele, sabe comandar bem, então agente respeita e, ao mesmo tempo, agente tem uma amizade muito grande assim, então, fica muito mais fácil que a proposta de jogo seja aceita pelo time né, então pelo companheirismo dele agente acaba jogando por ele assim né (ACP11).

Além disso, percebeu-se que os técnicos das equipes do Campeonato Paranaense fornecem mais suporte social ( $p=0,001$ ), treino-instrução ( $p=0,001$ ) e reforço ( $p=0,021$ ) em detrimento aos técnicos das equipes da Liga Nacional. Esse resultado pode ser observado por meio da fala do atleta:

Ah, é sempre assim, há momentos e momentos né. Tem momentos que às vezes ele pede tempo no meio do jogo, ele conversa com o grupo. Às vezes no decorrer do jogo já conversa individual, com um jogador ou com dois, ou até mesmo com um grupo, com o quarteto que tá no banco. Mas ele tá sempre se comunicando com a gente, apoiando, procurando incentivar pra gente não abaixar a cabeça no decorrer do jogo (ACP12).

Em contra partida, os atletas das equipes da Liga Nacional de Futsal consideram que seus técnicos não fornecem muita instrução, reforço e suporte social no dia-a-dia, como relata o atleta:

Depende muito da situação, depende do momento, se é uma situação pra todos, de repente ele corrige um que vai servir pra todos, de repente já é uma correção individual, um erro pessoal, não é um erro da equipe, então aí ele procura conversa com ele individualmente, mas normalmente, na maioria das vezes, é sempre o lado da equipe realmente, ele fala pra um e é o que vale pra todos (ALN11).

Nesse contexto, a caracterização do estilo de liderança dos técnicos das equipes do Campeonato Paranaense e da Liga Nacional de Futsal é apresentada no Quadro 10.

Grupos	Categorias	Antecedentes	Características
Liga Nacional	Liderança do técnico	Características do Líder	-Exigente; -Competitivo; -Passa confiança e segurança para o grupo;
		Características da Situação	-Boa infra-estrutura; -Salários pagos em dia; -Falta de patrocinador; -Diretoria competente; -Atletas em boa condição física.
		Características dos Atletas	-Concentração nos treinamentos; -Envolvimento com as metas da equipe; -Dedicação em prol da equipe; -Competitividade; -Desejo de melhora no desempenho.
Campeonato Paranaense	Liderança do técnico	Características do Líder	-Deixa os jogadores a vontade para jogar; -Companheiro e amigo dos atletas; -Passa confiança e segurança para o grupo; -Inteligente; -Apóia e incentiva sempre o grupo.
		Características da Situação	-Salários pagos em dia; -Boa infra-estrutura; -Atletas em boa condição física; -Diretoria competente.
		Características dos Atletas	-Companheirismo com demais atletas; -Envolvimento com as metas da equipe; -Dedicação em prol da equipe; -Amizade com atletas e comissão técnica; -Desejo de melhora no desempenho.

**Quadro 10** – Caracterização dos antecedentes do estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal da Liga Nacional e do Campeonato Paranaense.

Além das características citadas por meio dos depoimentos dos atletas e técnicos, nota-se na (Quadro 10) caracterização dos antecedentes do estilo de liderança, que algumas características dos atletas e da equipe podem influenciar ou estarem relacionadas com o comportamento do técnico.

Percebe-se (Quadro 10) que os dois grupos possuíam boa infra-estrutura física e financeira, entretanto, as equipes do Campeonato Paranaense não possuíam muitos patrocinadores. Outro aspecto interessante está relacionado às características dos atletas, uma vez que os atletas da Liga Nacional são totalmente envolvidos com as metas da equipe e na busca do sucesso esportivo em detrimento aos atletas das equipes do Campeonato Paranaense, que além do foco na tarefa também apresentaram características sociais, como amizade e companheirismo com atletas e comissão técnica.

#### 5.2.4 Comparação e correlação entre o nível de coesão de grupo e o estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná

Para verificar se o estilo de liderança do técnico pode ser um elemento interveniente no nível de coesão de grupo das equipes, optou-se por comparar o nível de coesão de grupo em função do estilo de liderança predominante (autocrático/democrático) dos técnicos (Tabela 20).

**Tabela 20** – Comparação do nível de coesão de grupo em função do estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná.

COESÃO DE GRUPO	Autocrático	Democrático	P
	(n=32)	(n=90)	
	Md (Q1; Q3)	Md (Q1; Q3)	
Integração no Grupo – Tarefa	7,4 (6,6; 8,0)	8,0 (7,2; 8,6)	0,004*
Integração no Grupo – Social	6,4 (4,8; 7,3)	5,8 (4,8; 7,0)	0,475
Atração Individual para o Grupo – Tarefa	7,7 (6,7; 8,3)	8,3 (7,7; 8,9)	0,008*
Atração Individual para o Grupo – Social	6,8 (6,0; 7,5)	7,0 (6,3; 8,0)	0,139

\*Diferença significativa ( $p < 0,05$ )

Houve diferença significativa nas dimensões “integração no grupo-tarefa” ( $p=0,004$ ) e “atração individual para o grupo-tarefa” ( $p=0,008$ ), evidenciando que as equipes que possuíam técnicos com estilo democrático apresentaram maior nível de coesão para a tarefa em detrimento às equipes com técnicos autocráticos.

Neste momento serão apresentados os resultados referentes aos coeficientes de correlação entre as variáveis avaliadas. A Tabela 21 apresenta a correlação entre o estilo de liderança do técnico e as dimensões de coesão de grupo das equipes de futsal do estado do Paraná.

**Tabela 21** – Correlação entre o estilo de liderança do técnico e as dimensões de coesão de grupo das equipes de futsal do estado do Paraná.

LIDERANÇA DO TÉCNICO	COESÃO DE GRUPO			
	Integração no Grupo-Tarefa	Integração no Grupo-Social	Atração Individual para o Grupo - Tarefa	Atração Individual para o Grupo - Social
Treino-Instrução	<b>0,66*</b>	-0,15	<b>0,61*</b>	<b>0,43*</b>
Suporte Social	<b>0,51*</b>	0,16	0,39*	<b>0,44*</b>
Reforço	<b>0,46*</b>	0,10	<b>0,48*</b>	0,30
Autocrático	<b>-0,40*</b>	0,10	-0,37*	-0,19
Democrático	0,21	0,07	0,21	0,16

\*p<0,05.

As variáveis liderança do técnico e coesão de grupo apresentaram correlações positivas e estatisticamente significativas entre as dimensões “treino-instrução” e “integração no grupo-tarefa” ( $r=0,66$ ); “treino-instrução” e “atração individual para o grupo-tarefa” ( $r=0,61$ ); “treino-instrução” e “atração individual para o grupo-social” ( $r=0,43$ ); “suporte social” e “integração no grupo-tarefa” ( $r=0,51$ ); “suporte social” e “atração individual para o grupo-social” ( $r=0,44$ ); “reforço” e “integração no grupo-tarefa” ( $r=0,46$ ) e “reforço” e “atração individual para o grupo-tarefa” ( $r=0,48$ ).

A relação positiva entre as instruções fornecidas pelo técnico e a coesão para a tarefa pode ser notada na fala dos atletas:

Ah, ele possui uma característica de ajuda bastante, de incentiva bastante o grupo, que ele confia, ele passa uma confiança muito grande porque ele confia muito mesmo na equipe né, no nosso trabalho né, então isso daí dá uma confiança e união muito grande pra conseguir os objetivos (ACP9).

Cara, ele é um cara que exige bastante, tanto nos treinos quanto na semana, é um cara que cobra mesmo né e tá sempre pegando no pé mesmo, isso agente na convivência se acostuma e sabe que é pro bem do grupo (ALN7).

No entanto, observou-se (Tabela 21) correlação significativa e inversa entre a dimensão “autocrático” e “integração no grupo-tarefa” ( $r=-0,40$ ), evidenciando que nos momentos que o técnico adota atitudes autoritárias, a integração dos atletas para o alcance das metas da equipe pode ser prejudicada.

Também foram efetuadas as correlações considerando o nível de disputa das equipes, efetuando assim a correlação entre as variáveis dentro de cada estrato (1-Equipes do Campeonato Paranaense/2-Equipes da Liga Nacional de Futsal). No entanto, foram encontrados resultados semelhantes às análises realizadas com a amostra total (Tabela 21).

# 6 DISCUSSÕES

---

---

## 6.1 Estudo 1 – Validação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)

O objetivo principal do estudo 1 foi determinar a validade da aplicação do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG), como instrumento para avaliar a coesão de grupo em equipes esportivas, no contexto competitivo no Brasil e a adequação ao modelo teórico desenvolvido por Carron, Widmeyer e Brawley (1985). Dessa forma, foram utilizados dados de um conjunto de atletas de sete modalidades coletivas diferentes (variando o seu nível competitivo), com diferentes características dos membros e sua afiliação (número de anos de experiência desportiva, tamanho da equipe e questões demográficas) em fases diferentes de desenvolvimento do grupo, que constituem os participantes do presente estudo. Este procedimento é fundamental para se criar condições mais aproximadas aos critérios sugeridos para testar o modelo conceitual de coesão em equipes esportivas (Carron, Brawley e Widmeyer, 1998, pp.220).

### 6.1.1 Análise Descritiva do QAG

Na estatística descritiva inicial verificou-se que as variáveis observadas (18 itens) apresentaram uma distribuição normal. Resultados semelhantes foram encontrados em pesquisas internacionais de validação do *Group Environment Questionnaire* (SCHUTZ et al., 1994; LI; HARMER, 1996; BORREGO et al., 2010; ITURBIDE; ELOSUA; YANES, 2010). Todos os valores médios de resposta apresentaram valores superiores a 5,77, com valores de desvio padrão relativamente baixos comparados com a média.

### 6.1.2 Confiabilidade do QAG (Consistência Interna)

Com a utilização do coeficiente alfa de *Cronbach* tornou-se possível avaliar se todos os 18 itens do QAG em suas quatro dimensões possuíam importâncias similares para o conjunto do questionário (aferir se um determinado item contribui para uma maior ou menor confiabilidade do mesmo). O valor de  $\alpha$  varia entre 0,0

(mínimo) e 1,0 (máximo), sendo  $\alpha=0,70$  os valores mínimos de aceitação recomendados (BEM, 2004). Para o presente estudo, foi adotado o índice de  $\alpha =0,70$  como limite mínimo. Assim, caso o valor de uma determinada dimensão fosse menor, seria sugerida sua exclusão do instrumento.

A análise do grau de uniformidade ou de coerência existente entre as respostas dos atletas a cada um dos itens que compõem o QAG (consistência interna) apresentou um índice de consistência interna geral de  $\alpha =0,81$ . Considerou-se aceitável e elevado o alfa de *Cronbach* obtido pelo instrumento (NUNALLY, 1994).

No entanto, como é um instrumento multidimensional, tornou-se mais importante calcular a confiabilidade de cada dimensão, de forma separada. Verificou-se que o alfa de *Cronbach* das dimensões do QAG variou de  $\alpha= 0,76$  a  $\alpha= 0,83$ , indicando uma forte consistência interna das dimensões do QAG (Tabela 5). Assim, pode-se dizer que os itens constitutivos das quatro dimensões do QAG apresentaram precisão em suas medidas quando analisados em suas próprias dimensões. Os resultados do presente estudo vem ao encontro dos de Eys et al. (2007), pesquisa na qual revisou e modificou o GEQ para itens positivos, versão que foi utilizada para a adaptação transcultural e validação para a realidade brasileira (QAG). Com isso, os resultados satisfatórios encontrados são fundamentais para a validação do QAG no Brasil, visto que é o primeiro estudo de validação na realidade brasileira.

Além disso, os valores das correlações item-dimensão apresentaram-se bastante satisfatórios, variando de  $0,68 \leq r \leq 0,81$ , evidenciando que os itens realmente avaliam o que é proposto pelas dimensões, além de apresentarem correlação forte com suas respectivas dimensões (NUNNALLY, 1994).

### 6.1.3 Fidedignidade (Estabilidade) Teste-Reteste do QAG

A fidedignidade é apontada como elemento essencial para avaliar a qualidade de qualquer instrumento de mensuração. Para muitos estudiosos, a fidedignidade está diretamente associada ao rigor e precisão daquilo que se pretende medir. Desses quesitos, deriva a necessidade de confirmar a estabilidade do instrumento em questão (KERLINGER, 1979; VIANNA, 1982; MEDEIROS, 1999). Com a

utilização do coeficiente de correlação intraclasse tornou-se possível avaliar se todos os 18 itens do QAG e suas quatro dimensões foram fidedignos após teste e reteste.

Os resultados evidenciaram, quanto à fidedignidade teste-reteste, que, tanto os 18 itens quanto nas 4 dimensões, não ocorreram adesões aos extremos, demonstrando a confiabilidade dos valores de correlação intraclasse. Em nenhum caso ocorreu o fenômeno da aquiescência (quer positiva ou negativa), o que indica tratar-se de dados confiáveis (NUNALLY, 1994, BEM, 2004). As correlações obtidas entre teste e reteste também foram satisfatórias, sendo todas acima de 0,80 (Tabela 8). Cada item e dimensão do QAG (teste) se mostraram satisfatoriamente correlacionados com seu próprio reteste e não foram observadas correlações negativas entre os itens e as dimensões.

Em relação à satisfatoriedade dos índices de coeficiente de correlação intraclasse teste-reteste, critérios mais flexíveis podem ser adotados, os quais aceitam valores acima de 0,70. No entanto, se critérios mais rígidos são adotados, os valores devem se situar entre 0,80 e 1,00 (NUNALLY, 1994). Dessa forma, os resultados relativos à fidedignidade com os dados das duas aplicações do QAG, podem ser considerados satisfatórios, mesmo quando o critério adotado é mais rigoroso.

#### 6.1.4 Dimensionalidade do QAG (Análise Fatorial Confirmatória)

De acordo com Pasquali (2010), a dimensionalidade (validação de constructo) é a forma mais fundamental de validade de um instrumento, uma vez que envolve a verificação científica da hipótese da legitimação da representação que os itens têm com o modelo conceitual. Bem (2004) aponta que o processo de validação de um instrumento começa com a formulação das definições do construto, as quais derivam de teoria, de pesquisas anteriores ou da observação e análises sistemáticas. Na seqüência, é imprescindível reunir itens que possam representar legitimamente os construtos. Por fim, as análises empíricas dos itens poderão selecioná-los conforme suas eficácias ou validades.

Dessa forma, a análise fatorial confirmatória é a medida estatística mais utilizada, uma vez que é centrada na teoria subjacente à escala a validar, o que permite uma análise mais adequada (MUELLER, 1996). Além disso, ao efetuar o procedimento da análise fatorial confirmatória, é possível determinar uma estrutura

fatorial que se mantenha, tendencialmente, consistente com outras amostras estudadas (PASQUALI, 2010).

Nos dados analisados constatou-se que a solução de 18 itens, com quatro fatores, não apresentava validade fatorial, uma vez que os parâmetros individuais dos itens 2 e 5 (Tabela 9), não saturaram nos seus respectivos fatores de acordo com a regressão (coeficientes estandardizados). Dessa forma, mantendo sempre como preocupação o respeito pela manutenção da integridade teórica do modelo, estes dois itens problemáticos foram eliminados do questionário, visto que seus valores de fiabilidade individual foram inferiores a 0,50, índice recomendado pela literatura (BALBINOTTI, 2005).

Sendo assim, e a partir dos dados encontrados, obteve-se um qui-quadrado significativo ( $p < 0,001$ ), resultado que é tipicamente encontrado em grandes amostras (Tabela 10). Por essa razão, alguns pesquisadores (COLE, 1987; MARSH, BALLA; MCDONALD, 1988) têm descartado esse dado de suas análises, visto que se trata de uma abordagem estatística extremamente sensível ao número de sujeitos da amostra (em amostras grandes esse resultado tende ser sempre significativo). Por outro lado, as outras quatro importantes medidas de adequação ao modelo multidimensional, o GFI (0,93), RMSEA (0,06), TLI (0,92), NFI (0,91), AGFI (0,90), CFI (0,93) e  $\chi^2/gf$  (3,02) estão de acordo com os critérios de padrões recomendados pela literatura (NUNALLY, 1994; BALBINOTTI, 2005), indicando um bom ajuste do modelo do presente estudo em relação ao questionário original.

Esses critérios múltiplos foram utilizados porque cada índice apresenta diferentes forças e fraquezas na avaliação da adequação do modelo fatorial confirmatório (BIDDLE et al., 2001). Pode-se notar que esses índices de ajuste do presente estudo estão de acordo com as expectativas, evidenciando a adequação geral do modelo em quatro fatores e a satisfatória validade fatorial confirmatória (Tabela 10).

Percebe-se que os índices de ajuste do presente estudo foram semelhantes ou melhores que a maioria dos estudos de validação do QAG em diversos países (Tabela 11), indicando bom ajuste do modelo para atletas brasileiros e comprovando a satisfatória validade de constructo (fatorial) do instrumento para o contexto esportivo do Brasil.

Embora os resultados da análise fatorial confirmatória suportem uma validade convergente do modelo, verificou-se a existência de correlações entre os erros de

alguns itens do modelo (Figura 10), entretanto, estas correlações foram fracas e não significativas, não afetando assim a validade do modelo e sua adequabilidade

Dessa forma, os resultados da validação do Questionário de Ambiente de Grupo (nomenclatura brasileira do GEQ – *Group Environment Questionnaire*), em termos gerais, permitiram evidenciar boas qualidades psicométricas e afirmar que o QAG (Questionário de Ambiente de Grupo) se adéqua ao modelo proposto por Carron, Widmeyer e Brawley (1985). No entanto, é imprescindível salientar que o questionário foi reduzido para 16 itens (itens 2 e 5 foram eliminados) respeitando os critérios de parcimônia recomendados pela literatura (NUNALLY, 1994; BEM, 2004).

## **6.2 Estudo 2 - Análise da coesão de grupo e do comportamento de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná**

Vários estudos demonstraram que as percepções de coesão de grupo de uma equipe esportiva podem influenciar o desempenho esportivo de atletas e o sucesso de uma equipe na busca de seus objetivos (CARRON et al., 2002; CARRON; BRAY; EYS, 2002; SÉNECAL; LOUGHEAD; BLOOM, 2008). No entanto, muitos aspectos e fatores inerentes ao ambiente de uma equipe esportiva podem influenciar na coesão do grupo, interferindo tanto nas relações e interações sociais entre os atletas quanto nos objetivos e metas da equipe (WIDMEYER; BRAWLEY; CARRON, 1990; EYS; CARRON, 2001). Com isso, técnicos de equipes esportivas têm se preocupado em reforçar, a coesão de suas equipes (SÉNECAL; LOUGHEAD; BLOOM, 2008). Nesse contexto, torna-se relevante analisar o nível de coesão de grupo e o estilo de liderança de técnicos de equipes de futsal de alto rendimento.

### **6.2.1 Nível de coesão de grupo em atletas de futsal do estado do Paraná**

Na comparação da percepção de coesão grupo (Tabela 15), os atletas das equipes de futsal apresentaram boas percepções de coesão em todas as dimensões, com escores mais elevados nas dimensões relacionadas à tarefa. Carron, Bray e Eys (2002) afirmam, em uma pesquisa sobre coesão de grupo e sucesso esportivo com atletas de esportes coletivos de alto rendimento, que altos níveis de coesão de grupo favorecem o melhor desempenho e sucesso de uma equipe esportiva, demonstrando a importância do desenvolvimento da coesão de

grupo, principalmente, em atletas de alto rendimento, uma vez que estão sempre na busca do melhor desempenho e do sucesso.

Esse achado vai ao encontro do estudo de Ramzaninezhad e Keshtan (2009) sobre coesão de grupo e estilos de liderança de técnicos com jogadores de futebol profissionais irlandeses, que verificou que para atletas profissionais as dimensões de coesão mais significativas são relacionadas às tarefas e objetivos da equipe, evidenciando que as relações e interações sociais no esporte de alto rendimento para este grupo de atletas não foram evidenciadas. Nascimento Junior et al. (2011) encontraram resultados semelhantes em uma pesquisa sobre coesão de grupo e satisfação de atletas com equipes profissionais de futsal, destacando que a coesão para tarefa foi mais significativa.

Este resultado evidencia que atletas de alto rendimento são focados para o alcance de metas e objetivos da equipe e para a busca do melhor desempenho e sucesso esportivo. Leitão (1999) e Nascimento Junior, Souza e Vieira (2010) avaliaram os níveis de coesão em atletas de futebol e futsal e verificaram que jogadores de alto nível têm como objetivo principal no esporte o sucesso profissional, assumindo assim a coesão para tarefa como uma variável que discrimina os níveis de rendimento obtidos.

Por outro lado, os resultados do presente estudo (Tabela 15) vão de encontro aos achados de Gomes, Pereira e Pinheiro (2008), com jovens atletas portugueses de futebol e futsal, os quais mostraram o envolvimento pessoal dos atletas nas tarefas sociais das equipes como o aspecto mais importante, seguida pela atração às tarefas. Essas diferenças podem ser explicadas pelo fato de as equipes pesquisadas neste estudo serem de atletas adultos de alto rendimento, e assim, estarem focados de forma predominantemente nas tarefas e metas da equipe em detrimento aos aspectos sociais.

Contudo, Hardy, Eys e Carron (2005) verificaram, em um estudo sobre coesão de grupo em equipes esportivas, que tanto o excesso de coesão social como para a tarefa não é sempre benéfico para as equipes e atletas, podendo causar conseqüências negativas para o desempenho competitivo em algumas situações.

Nesse ponto de vista, Widmeyer, Carron e Brawley (1993) realçam que em algumas circunstâncias o excesso de coesão social ou para a tarefa pode influenciar negativamente o rendimento de uma equipe. Apontando que uma equipe com excesso de coesão social pode ter dificuldades em relação ao foco e

comprometimento com as metas relacionadas à tarefa, enquanto equipes com excesso de coesão para a tarefa podem ter relações sociais fracas e comunicação problemática entre os atletas, indicando que o equilíbrio social-tarefa é fundamental para o sucesso no esporte (GILL, 2000). Dessa forma, os autores destacam que em equipes de alto nível o aspecto mais importante para o bom desempenho está relacionado à coesão para a tarefa, uma vez que estas equipes visam sempre as vitórias e o sucesso.

Estes achados podem encontrar suporte nos resultados deste estudo (Tabela 16), quando as equipes que disputavam o Campeonato Paranaense apresentaram nível de coesão mais alto em três dimensões em comparação às equipes que disputavam a competição de mais alto nível (Liga Nacional). Percebeu-se que as equipes que disputavam a competição de nível inferior demonstraram estar mais unidas e integradas para a busca e alcance das metas que as equipes da Liga Nacional, o que pode estar relacionado ao fato dos atletas profissionais buscarem união quando se encontram em situações adversas ou quando ainda almejam objetivos maiores na carreira esportiva.

Esse achado vai ao encontro do estudo de Nascimento Junior, Souza e Vieira (2010) com atletas adultos de futsal, quando foi verificado que equipes piores classificadas em uma competição de alto nível tendem a se unir para superar situações adversas e alcançarem objetivos maiores dentro de uma competição.

Por outro lado, Narimani e Ahari (2008) verificaram, em seu estudo, que atletas campeões apresentaram maior nível de coesão de grupo em detrimento aos atletas não campeões, evidenciando que atletas com maior sucesso esportivo possuíam melhor coesão de grupo. Toros (2011) também encontrou resultado semelhante em um estudo com atletas de basquetebol do campeonato nacional turco. O estudo avaliou a coesão de grupo antes e depois da temporada e verificou que atletas que obtiveram sucesso durante o ano apresentaram maior nível de coesão de grupo.

A coesão para a tarefa é, neste contexto, um elemento fundamental para a satisfação de equipes esportivas dentro de uma competição (SPINK et al., 2005), visto que quanto maior o envolvimento dos atletas com as metas da equipe, mais satisfeitos estarão os atletas e, conseqüentemente, melhor poderá ser o desempenho esportivo da equipe (CARRON; CHELLADURAI, 1981; CHELLADURAI, 1990; CARRON; BRAWLEY; WIDMEYER, 1998). Lowther e Lane

(2002) afirmam, em um estudo sobre o ambiente de grupo com atletas de esportes coletivos, que a interação entre os atletas de uma equipe é um fator que influencia na confiança para atingir metas importantes, ressaltando que a satisfação e a coesão de grupo são fatores de extrema importância para que uma equipe esportiva alcance o sucesso.

Notou-se diferença significativa também na dimensão atração individual para o grupo-social (Tabela 16), na qual as equipes participantes apenas do campeonato paranaense apresentaram níveis maiores de coesão, indicando que este grupo possui melhor percepção em relação aos sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal, aceitação e interação social com os demais atletas (EYS et al., 2003; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005). Esse resultado destaca que atletas de equipes que ainda não conseguiram alcançar seus objetivos em uma competição podem se envolver e buscar maior interação social com os demais atletas. Nascimento Junior, Souza e Vieira (2010) encontraram resultados semelhantes com equipes adultas de futsal ao verificar que equipes piores classificadas em uma competição apresentaram maior atração individual para o grupo-social em detrimento às equipes melhores classificadas.

Dessa forma, percebe-se que o envolvimento individual do atleta com a coesão social da equipe também é um fator importante para o sucesso de uma equipe esportiva (CHIOCCHIO; ESSIEMBRE, 2009), uma vez que estudos apontam que a coesão social também favorece a melhora do desempenho esportivo, além de incentivar o atleta a continuar na equipe nas temporadas seguintes (DAWE; CARRON, 1990; SPINK, 1998). No entanto, Hardy, Eys e Carron (2005) destacam que a coesão social de uma equipe não pode ser muito mais alta que a coesão para a tarefa, uma vez que o excesso de envolvimento social entre os atletas pode diminuir o foco em relação aos objetivos e metas do grupo.

Nesse ponto de vista, Keinan e Koren (2002) apontaram que a composição e a estruturação de um grupo podem afetar a satisfação e o rendimento da equipe, uma vez que a coesão somente apresenta relação positiva com o desempenho da equipe quando os atletas aceitam e se unem para o alcance dos objetivos e metas propostos (TENNENBAUM et al., 1996) e que conflitos internos nas equipes influenciam negativamente a coesão, diminuindo a eficácia coletiva do grupo (BEAL et al., 2003).

### 6.2.2 Estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná

Na identificação da percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos técnicos (Tabela 17), percebeu-se que os técnicos oferecem instrução, reforço e suporte social durante os treinamentos, tendo postura mais democrática em suas atitudes. Esse resultado vai ao encontro do estudo de Sonoo, Hoshino e Vieira (2008) que investigaram atletas adultos e juvenis do estado Paraná, verificando que os técnicos de atletas adultos tem o foco mais voltado para instruções, reforço e suporte social.

No entanto, estudos apontam que o suporte social não é um aspecto que os técnicos de equipes de alto rendimento destinam muita atenção (SHERMAN; FULLER; SPEED, 2000; RIEMER; TOON, 2001; COSTA, 2003; LOPES, 2006; COSTA; SAMULSKI, 2006), o que diverge dos resultados encontrados no presente estudo. A literatura aponta que o baixo índice de suporte social por parte de técnicos de equipes de alto rendimento pode ser explicado pelo fato de que à medida que aumentam os níveis de habilidade e de competição entre os atletas, são reduzidas as ações humanistas do técnico (LIUKKONEN; SALMINEN, 1995).

Outro fator que limita a utilização de suporte social nos dias atuais é o fato das equipes serem mais cobradas em relação aos resultados por dirigentes, torcidas e mídia (BECKER JÚNIOR, 2002). Por outro lado, equipes que possuem técnicos voltados também para o suporte social convivem mais com a alegria e o conforto, e menos com as pressões sociais, uma vez que o time é visto como um grupo cooperativo, apesar do técnico não renunciar suas responsabilidades de líder.

A literatura também ressalta que há uma forte tendência dos técnicos esportivos a valorizar mais os comportamentos de treino-instrução e reforço (SERPA, 2002). Dessa forma, para esse contexto esportivo, a análise do técnico é mais orientada para a otimização do desempenho dos atletas, enfatizando-se as instruções acerca das habilidades, técnicas e estratégias, o que permite um *feedback* positivo (reforço) em relação ao desempenho (CHELLADURAI, 1990; COSTA; SAMULSKI, 2006).

Ao comparar a autopercepção dos técnicos, a percepção e a preferência dos atletas em relação ao estilo de liderança dos técnicos (Tabela 18), verificou-se que os atletas consideram que seus técnicos oferecem instruções e reforço durante os treinamentos e jogos, entretanto, gostariam que os mesmos oferecessem ainda mais

instruções e reforço. Esses dados são congruentes com os estudos de Loughhead e Hardy (2005) e Sonoo, Hoshino e Vieira (2008).

Nesse contexto, Weinberg e Gould (2008) afirmam que quando um técnico apresenta o mesmo estilo de liderança que seus atletas percebem e preferem, sua efetividade será alta. Portanto, os técnicos de equipes de alto rendimento precisam refletir sobre seu estilo de liderança, dando mais suporte, instruções e reforço aos jogadores.

Notou-se que (Tabela 18) os atletas prefeririam que seus técnicos fossem mais autocráticos em suas decisões e atitudes. Esse resultado pode estar relacionado ao fato dos atletas do presente estudo serem de alto rendimento e estarem focados na busca do sucesso esportivo.

Percebe-se que os resultados encontrados nesse estudo reforçam as indicações de outras pesquisas realizadas (LEITÃO; SERPA; BÁRTOLO, 1993; COSTA; SAMULSKI; MARQUES, 2006) que mostraram a maior preferência dos atletas pelo estilo de liderança autocrático. Por outro lado, Sonoo, Hoshino e Vieira (2008) destacaram que os atletas gostariam que os técnicos fossem menos autocráticos em suas atitudes. Os resultados encontrados também divergem de outros estudos realizados (HORN; CARRON, 1985; ALTAHAYNEH, 2003; COSTA, 2003; FRANZEN, 2005), considerando que os técnicos se auto-avaliaram mais democráticos que autocráticos e que os atletas gostariam que os técnicos fossem menos autocráticos.

Chelladurai (1990, 2007) ressalta que geralmente atletas de esportes coletivos preferem técnicos mais autocráticos em relação aos atletas de esportes individuais, enfatizando que atletas de equipes esportivas de alto rendimento tendem a preferir líderes mais orientados à tarefa. Desta forma, à medida que o tamanho da equipe aumenta, maior é a dificuldade em utilizar um estilo de liderança democrático.

Ao comparar a percepção dos atletas sobre o estilo de liderança dos técnicos em função do nível de disputa das equipes de futsal (Tabela 19), verificou-se que os técnicos das equipes do Campeonato Paranaense fornecem mais instruções, reforço e suporte social aos atletas em comparação aos técnicos das equipes da Liga Nacional.

Esse resultado vai ao encontro do estudo de Beauchamp et al. (2005) com atletas universitários canadenses considerados talentosos e não talentosos. Neste

estudo, atletas talentosos consideraram as dimensões “treino-instrução” e “reforço” menos utilizadas pelos técnicos em detrimento aos atletas não talentosos. Resultado semelhante também foi encontrado por Gomes e Paiva (2010) em um estudo com atletas novatos e experientes de handebol, evidenciando que atletas novatos perceberam que seus treinadores forneciam mais instruções e reforço em comparação aos atletas experientes.

Notou-se (Tabela 19) que os técnicos das equipes da Liga Nacional de futsal são mais autocráticos enquanto os técnicos das equipes do Campeonato paranaense são mais democráticos, resultados que foram ressaltados pelos depoimentos dos atletas. Costa, Samulski e Costa (2010) encontraram resultados semelhantes em uma pesquisa com técnicos do campeonato brasileiro de futebol, observando que técnicos de equipes de alto rendimento apresentaram estilo de liderança mais autocrático. Achados parecidos foram obtidos por Beam, Serwatka e Wilson (2004) e Costa e Samulski (2006). Por outro lado, o presente estudo vai de encontro com os achados de Riemer e Toon (2001), Costa (2003), Andrew (2004), Vanfraechem (2005) e Lopes (2006).

Sobre o estilo de liderança dos técnicos, Henschen e Statler (2002) apontam que técnicos devem prestar atenção no estilo de liderança adotado perante os atletas, visto que a liderança autoritária parece aumentar mais a probabilidade de *burnout* em detrimento aos outros estilos. Um treinador deve ser sensível à especificidade da situação e do envolvimento com os atletas (COSTA; SAMULSKI; COSTA, 2009), uma vez que diferentes situações requerem diferentes atuações de liderança (CRUST; LAWRENCE, 2006).

Dessa forma, o líder eficaz é aquele que utiliza um estilo adequado a cada contexto (CHELLADURAI, 2007; BRANDÃO; CARCHAN, 2010), visto que vários fatores são importantes no planejamento da liderança eficaz no esporte, como o tipo de modalidade esportiva, nível de participação da equipe, tamanho da equipe e disponibilidade de tempo de treino (WEINBERG; GOULD, 2008).

### 6.2.3 Comparação e correlação entre o nível de coesão de grupo e o estilo de liderança dos técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná

Na comparação do nível de coesão de grupo (Tabela 20) em função do estilo de liderança predominante dos técnicos (autocrático/democrático), observou-se que

as equipes que os atletas percebiam seus técnicos com estilo democrático, apresentaram maior nível de coesão para a tarefa, evidenciando que técnicos que aceitam a participação dos atletas nas tomadas de decisões da equipe conseguem focar seus jogadores nos objetivos e metas da equipe com maior facilidade. Estudos anteriores evidenciaram indicativos de que existe uma relação entre os processos de decisão democráticos e níveis mais elevados de coesão nas equipes, ainda que devam ser encarados simplesmente como indicativos, visto que esses resultados podem alterar dependendo do tipo de modalidade, gênero, características dos atletas e nível das equipes (CARRON; CHELLADURAI, 1981; WESTRE; WEISS, 1991).

Ao analisar as relações existentes entre as variáveis, houve correlações moderadas e significativas (Tabela 21) entre os níveis de coesão de grupo e o estilo de liderança dos técnicos. Percebeu-se que quanto mais o técnico fornece instruções, suporte social e reforço, maior é o envolvimento individual do atleta e melhor é a integração da equipe para o alcance das metas.

Esse resultado vai ao encontro do estudo de Vincer e Loughhead (2010) sobre liderança do treinador e coesão de grupo em equipes esportivas, verificando que as instruções, o suporte social e o reforço dos técnicos influenciavam positivamente o nível de coesão de grupo em todas as dimensões. Resultados semelhantes também foram encontrados em outras pesquisas, demonstrando a importância do técnico como líder da equipe, uma vez que as atitudes do técnico podem influenciar o ambiente de uma equipe esportiva (GARDNER et al., 1996; SHIELDS, 1997; JOWETT; CHAUNDY, 2004; AOYAGI et al., 2008; RAMZANINEZHAD; KESHTAN, 2009).

Nota-se (Tabela 21) que o fornecimento de instruções e o suporte social dos técnicos estão correlacionados positivamente com os sentimentos individuais dos membros sobre seu envolvimento pessoal, aceitação e interação social com os demais atletas, evidenciando a importância do treinador para o atleta sentir prazer em fazer parte da equipe (EYS et al., 2003; CARRON; HAUSENBLAS; EYS, 2005). Resultados semelhantes foram encontrados por Gardner et al. (1996), Shields (1997) Jowett e Chaundy (2004) e Vincer e Loughhead (2010) em estudos sobre liderança do técnico e coesão de grupo em equipes esportivas. Estas pesquisas encontraram que a liderança do treinador apresentou relação positiva com a coesão social e para a tarefa. Spink (1998) encontrou, em um estudo sobre coesão social e

estilo de liderança do técnico com equipes esportivas, que alguns aspectos específicos da coesão social de uma equipe esportiva apresentaram relação positiva com o suporte social e instruções do técnico.

Nesse ponto de vista, Westre e Weiss (1991) verificaram a importância dos treinadores para o desenvolvimento da coesão de suas equipes em um estudo com atletas adultos de futebol, encontrando que os técnicos que forneciam maiores níveis de treino e instrução, de *feedback* positivo, que possuíam um estilo democrático e davam mais apoio social, possuíam equipes e atletas com maiores percepções de coesão na tarefa e de satisfação, resultado que vai ao encontro do presente estudo.

Outro achado foi a relação inversa entre o estilo autocrático do técnico com a integração da equipe para a busca das metas (Tabela 21). Esse resultado indica que o estilo de liderança centrado no poder e nas tomadas de decisões não possibilita a participação dos atletas nas decisões da equipe (CHELLADURAI, 1990), além de influenciar negativamente o envolvimento e união para o alcance dos objetivos e metas da equipe (CARRON; HAUSENBLAS, EYS, 2005).

Nessa perspectiva, Carron, Hausenblas e Eys (2005) afirmam que o nível de coesão de uma equipe também influencia o tipo específico de comportamento do técnico, visto que em equipes com baixo nível de coesão o comportamento orientado para a tarefa produz melhores resultados e alta satisfação individual. Por outro lado, em equipes com alto nível de coesão o comportamento do técnico orientado para o atleta é mais positivo. Santos (2004) afirma, em um estudo sobre o impacto da liderança na coesão de equipes de voleibol de alto rendimento, que o comportamento dos treinadores durante os treinamentos e jogos, bem como a forma que as informações técnicas e táticas eram fornecidas aos jogadores foram fatores que influenciaram a coesão da equipe e, conseqüentemente, o desempenho dos atletas e na produtividade da equipe.

# 7 CONCLUSÃO

---

---

Com base nos resultados obtidos no Estudo (1), conclui-se que o Questionário de Ambiente de Grupo (QAG), versão português (Brasil) apresentou confiabilidade de constructos, o que pôde ser comprovado por meio dos índices alfa de *Cronbach* geral e de cada uma das quatro dimensões do instrumento, os quais apresentaram valores superiores ao nível recomendado pela literatura (0,70). Quanto à fidedignidade teste-reteste, todos os itens e o QAG geral apresentaram coeficientes de correlação intraclasse superiores ao recomendado.

Quanto aos indicativos de validade de constructo, os índices de ajuste absoluto, incremental e parcimonioso apresentaram valores aceitáveis em todos os estudos confirmatórios, com exceção dos índices de fiabilidade individual dos itens 2 e 5. Assim, é importante salientar que o questionário final é composto de 16 itens respeitando os critérios de fiabilidade individual. Esses resultados evidenciam que os atletas reconheceram que o instrumento em análise avalia a coesão de grupo por meio de quatro dimensões: integração no grupo-tarefa, integração no grupo-social, atração individual para o grupo-tarefa e atração individual para o grupo-social.

Nesse sentido, todos os indicativos de confiabilidade, fidedignidade e validade fatorial, verificados neste estudo, evidenciam que a avaliação do nível de coesão de grupo por meio do QAG é válida e confiável. Com isso, os resultados obtidos por meio do QAG fornecem informações relevantes que podem auxiliar o técnico no desenvolvimento e manutenção de um ambiente de grupo favorável dentro de uma equipe esportiva, confirmando a hipótese 1 do estudo.

No entanto, o Estudo (1) apresenta algumas limitações, visto que os atletas avaliados foram todos paranaenses, estando limitado a amostras com características semelhantes a deste estudo.

Por outro lado, a hipótese 2 do Estudo (2) não foi aceita, uma vez que as equipes participantes do Campeonato Paranaense de futsal apresentaram maior coesão para a tarefa e social em comparação às equipes da Liga Nacional. Estes achados indicam que as equipes do Campeonato Paranaense demonstraram estar mais unidas e integradas para os aspectos sociais e alcance das metas em detrimento às equipes que disputavam a competição nacional.

Os técnicos das equipes que disputavam a Liga Nacional de futsal são mais autocráticos que os técnicos das equipes participantes do Campeonato Paranaense, resultado que confirma a hipótese 3 da pesquisa. Além disso, observou-se que técnicos de equipes participantes de competições de menos expressão se preocupavam mais com as instruções, apoio e suporte aos atletas, além de serem mais democráticos em suas atitudes.

Percebeu-se que o estilo de liderança preferido pelos atletas exige um comportamento diferenciado daquele apresentado pelos técnicos, destacando que gostariam que seus técnicos fossem mais autocráticos em suas atitudes, achado que confirma a hipótese 4 do estudo. A reflexão em torno desse fato torna-se importante, uma vez que a coesão de grupo, o desempenho motor e a satisfação dos atletas poderão ser melhores quando a percepção do comportamento do técnico coincidir com as preferências dos atletas.

A hipótese 5 do Estudo (2) foi aceita, visto que o estilo autocrático de liderança foi um elemento interveniente negativo para as equipes avaliadas e o estilo democrático evidenciou ser um elemento positivo para o desenvolvimento e a manutenção de melhores percepções de coesão social e para a tarefa.

Ressalta-se que quanto mais os técnicos fornecem instruções, suporte social e reforço, maior é o nível de coesão para a tarefa e social das equipes. Por outro lado, quanto mais autocrático é o comportamento do técnico, menor pode ser a integração da equipe para a tarefa, confirmando a hipótese 6 do Estudo (2).

É importante ressaltar que outros fatores podem influenciar no estilo de liderança do técnico e na coesão de grupo de uma equipe esportiva, como a colocação da equipe em uma competição, os resultados conquistados durante a temporada, o nível de disputa da equipe e a motivação de cada atleta, os quais estão relacionados ao estabelecimento de metas (objetivos). No entanto, estes fatores não foram investigados nesse estudo por uma questão de limitação do tema de pesquisa, abordando apenas a relação existente entre a variável liderança do técnico e coesão de grupo.

Sugere-se a necessidade da realização de pesquisas relacionadas ao estilo de liderança do técnico e à coesão de grupo no contexto esportivo do futsal de alto rendimento, buscando explorar essas variáveis psicológicas importantes para o desempenho das equipes esportivas. Além disso, sugere-se a realização de estudos em outras modalidades esportivas e em equipes do gênero feminino para que sejam

estabelecidos maiores parâmetros sobre a relação entre o comportamento de liderança do técnico e a coesão de grupo.

# REFERÊNCIAS

---

---

ALTAHAYNEH, Z. **The effects of coaches' behaviors and burnout on the satisfaction and burnout athletes.** 2003. 148 f. Dissertation (Doctor of Philosophy in Sport Management, Recreation Management, and Physical Education) - College of Education, Florida State University, 2003.

ALVES, J. Liderazgo y Clima Organizacional. **Revista de Psicología del Deporte.** v.9, n.2, p. 122-133, 2000.

ANDREW, D. P. S. **The effect of congruence of leadership behaviors on motivation, commitment and satisfaction of college tennis players.** 2004. 176f. Tese (Doutorado em Filosofia)-Departamento de Administração Esportiva, Recreativa e Educação Física, University of Louisville, Louisville, 2004.

ANTONELLI, F.; SALVINI, A. **Psicologia del Deporte.** Tomo I. Editorial Ninon, 1978.

ANTUNES, J.; CRUZ, J. Dinâmica de grupos e sucesso na alta competição: as relações entre liderança, coesão, satisfação e rendimento no basquetebol. In J.F. Cruz & A.R. Gomes (Eds.). **Psicologia aplicada ao desporto e à actividade física: Teoria, investigação e intervenção.** Braga: APPORT, Universidade do Minho, 1997.

ANTUNES, I.; SERPA, S.; CARITA, I. Liderazgo y satisfacción em la educación física. **Revista de Psicología del Deporte.** v.8, n.1, p. 147-162, 1998.

AOYAGI, M. W.; COX, R. H.; MCGUIRE, R. T. Organizational citizenship behavior in sport: relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. **Journal of Applied Sport Psychology.** v.20, n.1, 25-34, 2008.

BALBINOTTI, M. A. A. Para se avaliar o que se espera: reflexões acerca da validade dos testes psicológicos. **Aletheia.** v.1, n.21, p.43-52, 2005.

BAPTISTA, L. Gestão de grupos: consideração pelos aspectos desenvolvimentais. **Revista Treino Desportivo.** v.1, n.5, p.31-38, 1998.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2008.

BARROW, J. The variables of leadership: A review and conceptual framework. **Academy of Management Review.** v.2, p.231-251, 1997.

BEAL, D. J.; COHEN, R. R.; BURKE, M. J.; MCLENDON, C. L. Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations. **Journal of Applied Psychology.** v.88, n.6, p.989-1004, 2003.

BEAM, J. W.; SERWATKA, T. S.; WILSON, W. J. Preferred leadership of NCAA division I and II intercollegiate student athletes. **Journal of Sport Behavior.** v.27, n.1, p.1-17, 2004.

BEAUCHAMP, M. R.; BRAY, S. R.; EYS, M. A.; CARRON, A. V. Role ambiguity, role efficacy and role performance: Multidimensional and meditational relationships within interdependent sport teams. **Group Dynamics: Theory, Research and Practice**. v.6, n.3, p.229-242, 2002.

BEAUCHAMP, M. R.; BRAY, S. R.; FIELDING, A.; EYS, M. A. A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport. **Psychology of Sport and Exercise**. 2005; 6(3), 289-302.

BECKER JR, B. **Manual de Psicologia do Esporte e do Exercício**. Porto Alegre, NOVAPROVA, 2000.

BECKER JR, B. (Org.). **Psicologia aplicada ao treinador esportivo**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2002.

BEM, A. **Confiabilidade e validade estatísticas da avaliação docente pelo discente**: proposta metodológica e estudo de caso. 2004. Tese (Doutorado em Engenharia de produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

BIDDLE, S.; MARKLAND, D.; GILBOURNE, D.; CHATZISARANTIS, N.; SPARKES, A. Research methods in sport and exercise psychology: Quantitative and qualitative issues. **Journal of Sports Sciences**. v.19, p.777-809, 2001.

BLANCHARD, C.; POON, P.; RODGERS, W.; PINEL, B. Group environment questionnaire and its applicability in an exercise setting. **Small Group Research**. v.31, n.4, p.210-224, 2000.

BLOOM, G. A.; STEVENS, D. E.; WICKWIRE, T. L. Expert coaches' perceptions of team building. **Journal of Applied Sport Psychology**. v.15, n.2, p.129-143, 2003.

BORREGO, C. C.; LEITÃO, J. C.; SILVA, C.; ALVES, J.; PALMI, J. Análise factorial confirmatória do group environment questionnaire com atletas portugueses. **Avaliação Psicológica**. v.9, n.3, p.359-369, 2010.

BRANDÃO, M. R. F. **Fatores de "stress" em jogadores de futebol profissional**. Tese (Doutorado em Educação Física). Faculdade de Educação Física, Universidade de Campinas, Campinas, 2000.

Brandão MRF, Carchan D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. **Motricidade**. 2010, 6(1), 53-69.

BRANDÃO, M. R. F.; VALDÉS, H. V. La utilización de estrategias motivacionales por los entrenadores: un aporte de la psicología del deporte. **Alto Rendimiento, Psicología y Deporte**: tendencias actuales. v.11, p.115-130, 2005.

BRAWLEY, L. R.; CARRON, A. V.; WIDMEYER, W. N. Assessing the cohesion of teams: Validity of the Group Environment Questionnaire. **Journal of Sport Psychology**. v.9, p.275-294, 1987.

BRAWLEY, L. R.; CARRON, A. V.; WIDMEYER, W. N. The influence of the group and its cohesiveness on perception of group goal-related variables. **Journal of Sport and Exercise Psychology**. v.15, p.245-260, 1993.

BUTON, F.; FONTAYNE, P.; HEUZÉ, J. P.; BOSSELUT, G.; RAIMBAULT, N. The QAG-A: an analog version of the questionnaire sur l'ambiance du groupe for measuring the dynamic nature of group cohesion. **Small Group Research**. v.38, n.2, p.235-264, 2007.

BUCETA, J. M. Psicologia dos treinadores esportivos: Conceitos fundamentais e áreas de intervenção. In M. R. F. Brandão & A. A. Machado (Eds.), **Coletânea psicologia do esporte e do exercício: O treinador e a psicologia do esporte**, (17-40). São Paulo, Brasil: Editora Atheneu, 2009.

CARRON, A. V. **Social psychology of sport**. Ithaca, NY: Movement Publications, 1980.

CARRON, A. V. **Group dynamics in sport**. London, Ontario: Spodym Publishers, 1988.

Carron AV. The sport team as an effective group. In Williams JM (Ed.), **Applied Sport Psychology** (110-121). Mayfield Publishing Company, 1993a.

CARRON, A. V. Group dynamics in sport. In S. Serpa, J. Alves, V. Ferreira, & A. P. Brito (Eds.). **Anais do 8º Congresso Mundial de Psicologia do Esporte**. (43-64). Lisboa, 1993b.

CARRON, A.V.; BRAY, S. R.; EYS, M. A. Team cohesion and team success in sport. **Journal of Sports Science**. v.20, p.119-126, 2002.

CARRON, A. V.; CHELLADURAI, R. The dynamics of group cohesion in sports. **Journal of Sport Psychology**. v.3, p.123-139, 1981.

CARRON, A. V.; COLMAN, M. M.; WHEELER J.; STEVENS, D. Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.24, p.168-188, 2002.

CARRON, A. V.; HAUSENBLAS, H. A.; EYS, M. A. **Group Dynamics in Sport**. Morgantown, WV: Fitness Information Technology; 2005.

CARRON, A. V.; BRAWLEY, L. R.; WIDMEYER, W. N. The measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.). **Advances in sport and exercise psychology measurement** (213-226). Fitness Information Technology, Inc. Morgantown. USA, 1998.

CARRON, A. V.; WIDMEYER, W. N.; BRAWLEY, L. R. The Development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. **Journal of Sport Psychology**. v. 7, p.244-266, 1985.

CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. **Dinâmica de grupo. Pesquisa e Teoria.** São Paulo: EPU,1975.

CASE, R. Leader Member Exchange Theory and Sport: possible applications. **Journal of Sport Behavior.** v.4, n.21, p.387-391, 1998.

CHELLADURAI, P. **A contingency model of leadership in athletics.** Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo, Canada, 1978.

CHELLADURAI P. Leadership in sports. In SILVA, J. M.; WEINBERG, R. S. (Ed.). **Psychological foundations of sports.** Illinois: Human Kinetics, 1984.

CHELLADURAI, P. Leadership in sports: a review of relevant research. **International Journal of Sport Psychology.** v.21, p.328-354, 1990.

CHELLADURAI, P. Leadership. In SINGER, R. N.; MURPHY, M.; TENNANT, L. K (eds). **Handbook of research on sport psychology** (647-671). New York: Macmillan Publishing Company, 1993.

CHELLADURAI, P. Handbook of Sport Psychology. In Tenenbaum G, Eklund R. (ed). **Leadership in Sports** (113-135). New Jersey, 2007.

CHELLADURAI, P.; CARRON, A. V. Psychology factors and athletic success: an analysis of coach-athlete interpersonal behavior. **Canadian Journal Applied Physiology.** v.3, n.1, p.43-50, 1978.

CHELLADURAI, P.; RIEMER, H. A classification of the facets of athlete satisfaction. **Journal of Sport Management.** v.11, n.2, p.133-159, 1997.

CHELLADURAI, P.; RIEMER, H. Measurement of leadership in sport. . In J. L. Duda (Ed.). **Advances in sport and exercise psychology measurement** (227-256). Fitness Information Technology, Inc. Morgantown. USA, 1998.

CHELLADURAI, P.; SALEH, S. D. Preferred leadership in sports. **Canadian Journal of Applied Sciences.** v.3, p.85-92, 1978.

CHELLADURAI, P.; SALEH, S. D. Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. **Journal of Sport Psychology.** v.2, p.34-45, 1980.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração.** Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CHIOCCHIO, F.; ESSIEMBRE, H. Cohesion and performance: a meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams. **Small Group Research.** v.40, p.382-420, 2009.

CLEMENTS, M. How to get your group to become a team. **Sports Coach.** v.29, n.2, p.20-21, 2005.

COLE, D. Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. v.55, p.584-94, 1987.

CONGER, J. A. Charismatic and transformational leadership in organizations: an insider's perspective on those developing streams of research. **Leadership Quarterly**. v.10, p.145-170, 1999.

CONROY, D. E.; COATSWORTH, J. D. Coach training as a strategy for promoting youth social development. **The Sport Psychologist**. v.20, p.128-144, 2006.

COOLICAN, H. **Research Methods and Statistics in Psychology**. Londres: Hodder Arnold, 2004.

COSTA, V. T. **Análise do perfil de liderança atual e ideal de treinadores de futsal de alto rendimento, por meio da escala de liderança no desporto**. 2003. 185f. Dissertação (Mestrado em Treinamento Esportivo) – Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Educacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

COSTA, I. T.; SAMULSKI, D. M. O perfil de liderança dos treinadores de futebol do Campeonato Brasileiro Série A/2005. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**. v.20, n.3, p.175-184, 2006.

COSTA, I. T.; SAMULSKI, D. M.; COSTA, V. T. Análise do perfil de liderança dos treinadores das categorias de base do futebol brasileiro. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**. v.23, n.3, p.185-94, 2009.

COSTA, I. T.; SAMULSKI, D. M.; COSTA, V. T. Perfil de liderança para treinadores de futebol na visão de treinadores do campeonato brasileiro. **Revista da Educação Física/UEM**. v.21, n.1, p.59-68, 2010.

COSTA, I. T.; SAMULSKI, D.; MARQUES, M. Análise do perfil de liderança dos treinadores de futebol do Campeonato Mineiro 2005. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**. v.14, n.3, p.15-22, 2006.

CRATTY, B. **Psicologia no esporte**. Rio de Janeiro: Editora Prentice-Hall do Brasil Ltda, 1983.

CRUST, L.; LAWRENCE, I. A Review of Leadership in Sport: Implications for Football Management. **Athletic Insight**. v.8, n.4, 29-48, 2006.

CRUZ, J. F.; ANTUNES, J. Adaptação e características psicométricas do “questionário de coesão desportiva” e da “escala de satisfação com a competição”. In J. F. Cruz & A. R. Gomes (Eds.). **Psicologia aplicada ao desporto e à actividade física: Teoria, investigação e prática**. Braga: Universidade do Minho-APPOR, 1997.

CRUZ, J. F.; GOMES, A. R. Liderança de equipes desportivas e comportamento do treinador. In J. F. Cruz (Ed.) **Manual de Psicologia do Desporto**. Braga: SHO-Sistemas Humanos e Organizacionais, 1996.

CRUZ, J. F.; GOMES, A. R.; DIAS, C. S. Promoção e melhoria da relação treinador-atletas na formação desportiva: eficácia de intervenções psicológicas no andebol. **Psicologia: teoria, investigação e prática**. v. 2, p.587-610, 1997.

CURRAN, P. **The robustness of confirmatory factor analysis to model misspecification and violations of normality**. 1994. Doctoral Thesis – Arizona State University, Arizona, 1994.

DAWE, S. W. L.; CARRON, A. V. **Interrelationships among role acceptance, role clarity, task cohesion, and social cohesion**. Paper presented at the Canadian Psychomotor Learning and Sport Psychology Association, Windsor, ON, 1990.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Statistics without maths for psychology: Using SPSS for Windows**. Essex, UK: Pearson Educational, 2007.

DEEP, S. D.; BASS, B. M.; VAUGHN, J. A. Some effects on business gaming of previous quasi-t group situations. **Journal of Applied Psychology**. v.51, p.426-431, 1967.

DELIZA, R.; ROSENTHAL, A.; COSTA, M. C. Tradução e Validação para a Língua Portuguesa de Questionário Utilizado em Estudos de Consumidor. **Ciência e Tecnologia de Alimentos**. v.23, n.1, p.43-48, 2003.

DENNIS, P. W.; CARRON, A. V. The sport team as an effective group. In. J. M. Williams (Ed.). **Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance** (127-141). London: Mayfield, 1997.

DRUCKER, P. Prefácio. In: Hesselbein, F.; Goldsmith, M.; Beckhard, P. **O líder do futuro (11-14)**. São Paulo: Editora Futura, 2001.

DUARTE, A. M. Promover a melhoria da relação atleta-treinador. **Revista Treino Desportivo**. v.6, n.2, p.14-21, 2004.

DUPUIS, M.; BLOOM, G. A.; LOUGHEAD, T. M. Team captain's perceptions of athlete leadership. **Journal of Sport Behavior**. v.29, n.1, 60-78, 2006.

EYS, M. A.; CARRON, A. V. Role ambiguity, task cohesion and task self-efficacy. **Small Group Research**. v.32, p.356-373, 2001.

EYS, M. A.; HARDY J.; CARRON, A. V.; BEAUCHAMP, M. R. The relationship between task cohesion and competitive state anxiety. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.25, p.66-76, 2003.

EYS, M. A.; CARRON, A. V.; BRAY, S. R.; BRAWLEY, L. R. Item wording and internal consistency of a measure of cohesion: The Group Environment Questionnaire. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.29, p.395-402, 2007.

EYS, M. A.; LOUGHEAD, T. M.; BRAY, S. R.; CARRON, A. V. Perceptions of cohesion by youth sport participants. **The Sport Psychologist**. v.23, p.330-345, 2009a.

EYS, M. A.; LOUGHEAD, T. M.; BRAY, S. R.; CARRON, A. V. Development of a cohesion questionnaire for youth: The youth sport environment questionnaire. **The Sport Psychologist**. v.31, p.390-408, 2009b.

FRANZEN, C. **El perfil de liderazgo del entrenador de fútbol: perspectiva entre lo real y lo deseado por sus atletas y las repercusiones en el rendimiento del equipo**. 2005. 103f. Dissertação (Mestrado em Ciências aplicadas a Atividade Física e ao Esporte) - Facultad de Medicina da Universidad de Córdoba-España, 2005.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**. v.18, p.39-50, 1981.

GARDNER, D. E.; SHIELDS, D. L. L.; BREDEMEIER, B. J. L.; BOSTROM, A. The relationship between perceived coaching behaviours and team cohesion among baseball and softball players. **The Sport Psychologist**. v.10, p.367-381, 1996.

GILL, D. L. **Psychological dynamics of sport and exercise**. Human Kinetics, 2000.

GOMES, A. R. **Liderança e relação treinador-atleta em contextos desportivos**. 2005. 205 f. Tese (Doutorado em Psicologia)–Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Minho, 2005.

GOMES, A. R.; CRUZ, J. F. Relação treinador-atleta e exercício da liderança no desporto: a percepção de treinadores de alta competição. **Estudos de Psicologia**. v.11,n.1, p.5-15, 2006..

GOMES, A. R.; MACHADO, A. A. Liderança, coesão e satisfação em equipas de voleibol portuguesas: indicações da investigação e implicações práticas. In: BRANDÃO, M. R. F.; MACHADO, A. A. **O voleibol e a psicologia do esporte** (187-218). São Paulo: Editora Atheneu, 2010.

GOMES, A. R.; PAIVA, P. Liderança, compatibilidade treinador-atleta e satisfação no andebol: percepção de atletas novatos e experientes. **Psico-USF**. v.15, n.2, p.235-248, 2010.

GOMES, A. R.; PEREIRA, A. P.; PINHEIRO, A. R. Liderança, coesão e satisfação em equipas desportivas: um estudo com atletas portugueses de futebol e futsal. **Psicologia Reflexão e Crítica**. v.21, n.3, p.482-491, 2008.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W.C. **Multivariate Data Analysis**. New Jersey: Prentice Hall, 1998.

HAIR, J.; ANDERSON, R.; TATHAM, R.; BLACK, W. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HANRAHAN, S.; GALLOIS, C. Social interactions. In R. Singer, M. Murphey & L. Tennant (Eds.). **Handbook of research on sport psychology** (623-646). New York, NY:McMillan, 1992.

HARDY, J.; EYS, M. A.; CARRON, A. V. Exploring the Potential Disadvantages of High Cohesion in Sports Teams. **Small Group Research**. v.36, p.166-188, 2005.

HAUSENBLAS, H. A.; CARRON, A. V. Group cohesion and self-handicapping in female and male athletes. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.18, p.132-143, 1996.

HENSCHEN, K. P.; STATLER, T. O burnout e staleness atlético: uma saga constante. In: Becker Junior B. (Org.). **Psicologia aplicada ao treinador esportivo** (87-102). Novo Hamburgo: FEEVALE, 2002.

HERNÁNDEZ-NIETO, R. A. **Contributions to Statistical Analysis**. Mérida: Universidad de Los Andes, 2002. 119p.

HEUZÉ, J. P.; FONTAYNE, P. Questionnaire sur l'ambiance du group: A French-Language instrument for measuring group cohesion. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.24, p.42-67, 2002.

HOLLANDER, E. P. Leadership and Power. In: G. Lindzey e E. Aronson (Eds.). **Handbook of social psychology**. New York, Random House, 1985.

HOLMES, R. M.; MCNEIL, M.; ADORNA, P. Students athletes' perceptions of formal and informal team leaders. **Journal of Sport Behavior**. v.33,n.4, p.442-465, 2010.

HORN, T. S. Leadership effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Eds.), **Advances in Sport Psychology** (162-180). Champaign, Illinois: Human Kinetics, 1992.

HORN, T. S.; CARRON, A. V. Compatibility in coach-athlete relationships. **Journal of Sport Psychology**. v.7, p.137-149, 1985.

HU, L.; BENTLER, P. M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling**. v.6, p.1-55, 1999.

INDIK, B. Organization size and member participation: some experimental tests of alternative explanations. **Human Relations**. v.18, p.339-350, 1965.

ITURBIDE, L. M.; ELOSUA, P.; YANES, F. Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ). **Psicothema**. v. 22, n.3, 482-488, 2010.

JACOB, C. S.; CARRON, A. V. The association between status and cohesion in sport teams. **Journal of Sports Science**. v.16, p.187-198, 1998.

JOWETT, S.; CHAUNDY, V. An investigation into the impact of coach leadership and coach-athlete relationship on group cohesion. **Group Dynamics: Theory, Research and Practice**. v.8, n.4, p.302-311, 2005.

KAHN, J. H. Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. **The Counseling Psychologist**. v.34, p.684-718, 2006.

KARAU, S.; ELSAID, A. M. M. K. Individual differences in beliefs about groups. **Group Dynamics: Theory, Research, and Practice**. v.13, n.1, p.1-13, 2009.

KARREMAN, E.; DORSCH, K.; RIEMER, H. Athlete Satisfaction and Leadership: Assessing Group-Level Effect. **Small Group Research**, v.40, n.6, p.720-737, 2009.

Keinan G, Koren M. Teaming up type as and bs: the effects of group composition on performance and satisfaction. **Applied Psychology: An International Review**. v.51, n.3, p.425-445, 2002.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EDUSP, 1979.

KINICKI, A.; KREITNER, R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: McGraw Hill; 2006.

KIRKPATRICK, S. A.; LOCKE, E. A. Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes. **Journal of Applied Psychology**. v.81, p.36-51, 1996.

KOZUB, S. A.; MCDONNELL, J. F. Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. **Journal of Sport Behavior**. v.23, p.120-129, 2000.

LEESON, H.; FLETCHER, R. B. Longitudinal Stability of the Group Environment Questionnaire With Elite Female Athletes. **Group Dynamics: Theory, Research, and Practice**. v.9, n.3, p.147-160, 2005.

LEITÃO, J. C.; SERPA, S.; BÁRTOLO, R. Interação treinador-atleta numa equipa nacional de futebol júnior. **Ludens**. v.1,n.13, p.14-66, 1993.

LEITÃO, J. C. **A relação treinador-atleta: Percepção dos comportamentos de liderança e de coesão em equipas de futebol**. Tese (Doutorado em Psicologia do Desporto). Coimbra: Universidade de Coimbra, 1999.

LEONARD, H. S. Leadership development for the post-industrial, postmodern information age. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**. v.55, p.3-14, 2003.

LI, F.; HARMER, P. Confirmatory factor analysis of the group environment questionnaire with an intercollegiate sample. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.18, p.49-63, 1996.

LIUKKONEN, J.; SALMINEN, S. Coach-athlete relationship and socialization. In: **IX European Congress on Sport Psychology**. Brussels: FEPSAC, 1995, 582-589.

LOPES, M. C. **A relação do perfil de liderança dos treinadores de voleibol com a satisfação e o desempenho dos atletas na Superliga Feminina 2004/2005**. 2006. Dissertação (Mestrado)-Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG, Belo Horizonte, 2006.

LOUGHEAD, T. M.; HARDY, J. An examination of coach and peer leader behaviors in sport. **Psychology of Sport and Exercise**. v.6, p.303-312, 2005.

LOWTHER, J.; LANE, A. Relationships between mood, cohesion and satisfaction with performance among soccer players. **Athletic Insight**. v.4, n.3, p.57-69, 2002.

LYLE, J. **Sport Coaching Concepts – A framework for coaches' behavior**. New York: Routledge, 2002.

MACHADO, A. A. Liderança: novas perspectivas no futebol. In: BRANDÃO, M. R. F.; MACHADO, A. A. **Futebol, psicologia e a produção do conhecimento** (87-108). São Paulo: Editora Atheneu, 2008.

MARCOS, F. M. L.; MIGUEL, P. A. S.; OLIVA, D. S.; CALVO, T. G. Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional Sport. **Journal of Sports Science and Medicine**. v.9, p.320-325, 2010.

MARQUES, A. As profissões do desporto: o treinador. **Revista Treino Desportivo**. v.13, p.4-8, 2001.

MARSH, H.; BALLA, J.; MCDONALD, R. Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. **Psychological Bulletin**. v.103, p.391-410, 1988.

MARTENS, R. **El entrenador de éxito**. Barcelona: Editorial Paidotribo, 2002.

MAXWELL, J. C. **As 21 indispensáveis qualidades de um líder**. Rio de Janeiro, Brasil: Thomas Nelson, 2007.

MEDEIROS, E. B. **Medidas psico & lógicas: introdução à psicometria**. Rio de Janeiro: Ediuoro, 1999.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 1995.

MUELLER, R. Confirmatory factor analysis. In **Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS** (pp. 62-128). New York: Springer-Verlag, 1996.

MURRAY, M. C.; MANN, B. L. Leadership effectiveness. In J. M. Williams (Ed.), **Applied Sport Psychology** (82-98). Mayfield Publishing Company. New York: The McGraw-Hill Companies, 1993.

NARIMANI, M.; AHARI, S. S. A study of the relationship between team cohesion, role ambiguity and athletic performance in football team players. **Research Journal of Biological Sciences**. v.3, n.1, p.47-51, 2008.

NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A.; SOUZA, E. A.; VIEIRA, L. F. Avaliação da percepção de coesão de grupo de equipes profissionais de futsal do Estado do Paraná. **EFDeportes.com, Revista Digital**. v.15, n.151, p.1-7, 2010.

NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A.; VIEIRA, L. F.; SOUSA, E. A.; VIEIRA, J. L. L. Nível de satisfação do atleta e coesão de grupo em equipes de futsal adulto. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**. v.13, n.2, p.138-144, 2011.

NETEMEYER, R.; BEARDEN, W.; SHARMA, S. **Scaling procedures: Issues and applications**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2003.

NOCE, F. Liderança. In: SAMULSKI, D., **Psicologia do esporte: Manual para a Educação Física, Fisioterapia e Psicologia** (219-248). São Paulo: Manole, 2002.

NOCE, F. A importância dos processos psicossociais: um enfoque na liderança. **Revista Brasileira de Psicologia do Esporte e do Exercício**, p. 55-67, 2006.

NTOUMANI, N.; AGGELONIDIS, Y. A psychometric evaluation of the Group Environment Questionnaire in a sample of elite and regional level Greek volleyball players. **European Physical Education Review**. v.10, n.3, p.261-278, 2004.

NUNNALLY, J. C. **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill, 1978.

NUNNALLY, J. C. **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill, 1994.

OLYMPIOU, A.; JOWETT, S.; DUDA, J. L. The Psychological Interface Between the Coach-Created Motivational Climate and the Coach-Athlete Relationship in Team Sports. **The Sport Psychologist**. v.22, p.423-438, 2008.

PALMA, N. **A relação treinador – atleta**. Caracterização da relação treinador – atleta em situação de treino em Futebol. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desporto). Universidade Técnica de Lisboa - Faculdade de Motricidade Humana (UTL-FMH), 2002.

PALMEIRA, A. Vitórias e derrotas: Intervenção do treinador. **Revista Treino Desportivo**. v.2, n.7, p.2-9, 1999.

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração**. Brasília: LabPAM, 1999.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre, Artmed, 2010.

PÉREZ, M.; SÁNCHEZ, F. Validez y fiabilidad de escala. In: SÁNCHEZ, F. (Org.), **Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas** (362-388). Madrid: Pirámide, 1999.

PRAPAVESSIS, H.; CARRON, A. V. Sacrifice, cohesion, and conformity to norms in sport teams. **Group Dynamics: Theory, Research, and Practice**. v.1, n.3, 231-240, 1997.

RAMZANINEZHAD, R.; KESHTAN, M. H. The relationship between coach's leadership styles and team cohesion in iran football clubs professional league. **Brazilian Journal of Biomotricity**. v.3, n.2: p.111-120, 2009.

RAMZANINEZHAD, R.; KESHTAN, M. H.; SHAHAMAT, M. D.; KORDSHOOLI, S. S. The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. **Brazilian Journal of Biomotricity**. v.3, n.1, 31-39, 2009.

RIEMER, H.; CHELLADURAI, P. Leadership and satisfaction in athletics. **Journal of Sport & Exercise Psychology**. v.17, p.276-293, 1995.

RIEMER, H. A.; TOON, K. Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability. **Research Quarterly for Exercise and Sport**. v.72, n.3, p.243-256, 2001.

ROBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall; 2002.

ROSADO, A. **Observação e Reação à Prestação Motora** - Estudo da competência de diagnóstico e prescrição pedagógica em tarefas desportivas características do atletismo. Tese (Doutorado em Psicologia do Desporto). Universidade Técnica de Lisboa – Faculdade de Motricidade Humana (UTL- FMH), 1995.

SAMULSKI, D. **Psicologia do Esporte: Manual para a Educação Física, Psicologia e Fisioterapia**. Barueri: Manole, 2002.

SAMULSKI, D. Liderança e comunicação efetiva do técnico. In: BRANDÃO, M. R. F.; MACHADO, A. A. **Aspectos psicológicos do rendimento esportivo** (135-146). São Paulo: Editora Atheneu, 2008.

SAMULSKI, D.; GRECO, P. Psicologia aplicada ao futebol: estudos realizados no Brasil. In: GARGANTA, J.; OLIVEIRA, J.; MURAD, M. (Orgs.). **Futebol de muitas cores e sabores: reflexões em torno do desporto mais popular do mundo**. (271-278). Porto: Campo das Letras, 2004.

SANTOS, A. M. R. O. **Impacto da liderança, coesão e satisfação dos atletas no rendimento desportivo: estudo no voleibol de alta competição**. 162f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desporto). Universidade do Minho, Braga, Portugal; 2004.

SCHULER, M. Análise multivariada de segunda geração: Tudo o que eu queria saber sobre lisrel e que os matemáticos foram herméticos demais para explicar. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**. v.5, p.94-106, 1995.

SCHUTZ, R. W.; EOM, H. J.; SMOLL, F. L.; SMITH, R. E. Examination of the factorial validity of the Group Environment Questionnaire. **Research Quest for Exercise and Sport**. v.65, n.3, 226-236, 1994.

SHECHTMAN, Z.; TOREN, Z. The Effect of Leader Behavior on Processes and Outcomes in Group Counseling. **Group Dynamics**. v.13, n.3, p.218-233, 2009.

SEASHORE, S. E. **Group cohesiveness in the industrial work group**. Ann Arbor, MI: Survey Research Group, 1954.

SENÉCAL, J.; LOUGHEAD, T. M.; BLOOM, G. A. A Season-long team-building intervention: examining the effect of team goal setting on cohesion. **Journal Sport & Exercise Psychology**. v.30, p.186-199, 2008.

SERPA, S. O treinador como líder: panorama atual de investigação. **Ludens**. v.12, n.2, p.23-32, 1990.

SERPA, S. **A relação interpessoal na díade treinador – atleta**. Desenvolvimento e aplicação de um inventário de comportamentos ansiogénicos do treinador. Tese (Doutorado em Psicologia do Desporto). Lisboa: U.T.L. / F.M.H, 1995.

SERPA, S. **Psicologia aplicada ao treinador esportivo**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2002.

SERPA, S.; LACOSTE, P.; ANTUNES, I.; PATACO, V.; SANTOS, F. Metodologia de tradução e adaptação de um teste específico de desporto - a "Leadership Scale For Sports". **II Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia**. Lisboa: documento não publicado 1988.

SHERMAN, C. A.; FULLER, R.; SPEED, H. D. Gender Comparisons of Preferred Coaching Behaviors in Australian Sports. **Journal of Sport Behavior**. v.23, n.4 p.389-406, 2000.

SHIELDS, D. L. L. The relationship between leadership behaviors and group cohesion in team sports. **The Journal of Psychology**. v.131, n.2, p.196-210, 1997.

SHIGUNOV, V.; PEREIRA, V.; MANZOTTI, O. Percepção de atletas quanto à influência do comportamento de treinadores nos seus sentimentos. In S. SERPA, J.; ALVES, V.; FERREIRA, A (Eds.), **Actas do VIII Congresso Mundial de Psicologia do Desporto** (890-893). Lisboa, 1993.

SIMÕES, A.; RODRIGUES, A; CARVALHO, D. Liderança e as forças que impulsionam a conduta de técnico e atletas de futebol, em convívio grupal. **Revista Paulista de Educação Física**. v.12, n.2, p.134-144, 1998.

SONOO, C. N.; HOSHINO, E. F.; VIEIRA, L. F. Liderança esportiva: estudo da percepção de atletas e técnicos no contexto competitivo. **Psicologia: Teoria e Prática**. v.10, n.2, p.68-82, 2008.

SPINK, K. S. Cohesion and intention to participate of female Sport team athletes. **Journal Sport & Exercise Psychology**. v.17, p.416-427, 1995.

SPINK, K. S. Mediational effects of social cohesion on the leadership behavior-intention to return relationship in sport. **Group Dynamics: Theory, Research, and Practice**. v.2, n.2, p.92-10, 1998.

SPINK, K. S.; CARRON, A. V. Group cohesion effects in exercise groups. **Small Group of Research**. v.25, p.26-42, 1994.

SPINK, K. S.; NICKEL, D.; WILSON, K.; ODNOKON, P. Using a multilevel approach to examine the relationship between task cohesion and team task satisfaction in elite ice hockey players. **Small Group Research**. v.36, p.539-555, 2005.

TANNENBAUM, S. I.; SALAS, E.; CANNON-BOWERS, J. A. Promoting team effectiveness. In: M. A. West (Ed.). **Handbook of Work Group Psychology** (503-529). Chichester, New-York, Brisbane, Toronto and Singapore: John Wiley & Sons, 1996.

TERRY, P. C.; CARRON, A. V.; PINK, M. J.; LANE, A. M.; JONES, G. J. W.; HALL, M. P. Perceptions of group cohesion and mood in sport teams. **Group Dynamics**. v.4, P.244-253, 2000.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S. J. **Métodos de pesquisa em atividade física**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

THOMPSON, M. A.; VERNACCHIA, R. A.; MOORE, W. E. **Applied Sport Psychology – An Educational Approach**. Dubuque: Kendall/Hunt Publishing Company, 1998.

TOROS, T. Analysis the differentiation between perceived coaching behaviors, goal orientation, team cohesion, perceived motivational climate ve collective efficacy among the young male basketball players before and after the tournament. **Pamukkale Journal of Sport Sciences**. v.2, n.1, p.27-39, 2011.

TUCKMAN, B. W.; JENSEN, M. A. C. Stages of Small-Group Development Revisited. **Group & Organization Studies**. v.4, p.419-427, 1977.

VALLERAND, R. J. Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**. v.30, n.4, p.662-671, 1989.

VANFRAECHEM, R. R. Psychological Relationship between Trainers and Young Players: Leadership Aspects. In: REILLY, T.; CABRI, J.; ARAÚJO, D. (Eds.) **Science and Football V: The proceedings of the Fifth World Congress on Science and Football** (590-597). Londres: Routledge, 2005.

VEIGA, R. **Um exame empírico do Modelo de Conseqüências Comportamentais da Qualidade de Serviços**. 2000. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2000.

VIANNA, H. M. **Testes em educação**. São Paulo: IBRASA, 1982.

VINCER, D. J. E.; LOUGHEAD, T. M. The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. **The Sport Psychologist**. v.24, 4p.48-467, 2010.

WALLING, N.; DUDA, J. The perceived motivational climate in sport questionnaire: constructive and predictive validity. **Journal of Sport and Exercise Psychology**. v.15, p.172-183, 1993.

WEINBERG. R. S.; GOULD. D. **Fundamentos da Psicologia do Esporte e do Exercício**. Porto Alegre, Artmed Editora, 2001.

WEINBERG. R. S.; GOULD. D. **Fundamentos da Psicologia do Esporte e do Exercício**. Porto Alegre, Artmed Editora, 2008.

WESTRE, K.; WEISS, M. The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. **The Sport Psychologist**. v.5, p.41-54, 1991.

WIDMEYER, W. N.; BRAWLEY, L. R.; CARRON, A. V. The effects of group size in sport. **Journal Sport & Exercise Psychology**. v.12, p.177-190, 1990.

WIDMEYER, W. N.; BRAWLEY, L. R.; CARRON, A. V. Group dynamics in sport. In T. S. Horn (Ed.), **Advances in Sport Psychology** (162-180). Champaign, Illinois: Human Kinetics, 1992.

WIDMEYER, W. N.; CARRON, A. V.; BRAWLEY, L. R. Group cohesion in sport and exercise. In: SINGER, R. N.; MURPHEY, M.; TENNANT, L. K (eds). **Handbook of research on sport psychology** (672-694). New York: Macmillan Publishing Company, 1993.

WILSON, A.; ROSE, E. Desenvolver coesão na equipe. **Revista Treino Desportivo**. v.4, n.18, p.16-18, 2002.

WORTHINGTON, R. L.; WHITTAKER, T.A. Scale Development Research: A content analysis and recommendations for best practices. **The Counseling Psychologist**. v.34, n.6, p.806-838, 2006.

# **ANEXOS**



## ANEXO 1 - GROUP ENVIRONMENT QUESTIONNAIRE (GEQ)

This questionnaire is designed to assess the perceptions of your experience on your athletic team. There are no right or wrong answers so please give your immediate reaction. Your candid responses are very important to us. **Your responses will be kept in strict confidence.** No one other than the researcher will see your responses.

The following questions are designed to assess your feelings about **YOUR PERSONAL INVOLVEMENT** with this team. Please **CIRCLE** a number from 1 to 9 to indicate your level of agreement with each of the statements.

1. I enjoy being a part of the social activities of this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

2. I'm happy with the amount of playing time I get.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

3. I am going to miss the members of this team when the season ends.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

4. I'm happy with my team's level of desire to win.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

5. Some of my best friends are on this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

6. This team gives me enough opportunities to improve my personal performance.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

7. I enjoy team parties more than other parties.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

8. I like the style of play on this team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Strongly Disagree</b>							<b>Strongly Agree</b>	

9. For me, this team is one of the most important social groups to which I belong.



## ANEXO 2 - ESCALA DE LIDERANÇA NO DESPORTO (ELD)

<b>O MEU TREINADOR:</b>					
	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>O</b>	<b>R</b>	<b>N</b>
1. Procura que os atletas obtenham o rendimento máximo					
2. Pergunta aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a serem utilizadas em determinadas situações					
3. Auxilia os atletas nos seus problemas pessoais					
4. Felicita o atleta pelo seu bom resultado na presença de outros					
5. Explica a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do desporto praticado					
6. Planeja sem consultar os atletas					
7. Ajuda os membros do grupo a resolver os seus conflitos					
8. Presta atenção particular à correção dos erros dos atletas					
9. Obtém a aprovação do grupo sobre questões importantes antes de prosseguir					
10. Informa o atleta quando ele tem uma boa execução					
11. Certifica-se de que o seu papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas					
12. Não dá explicações sobre as suas ações					
13. Zela pelo bem-estar pessoal dos atletas					
14. Ensina individualmente as técnicas da modalidade					
15. Deixa os atletas participar nas tomadas de decisão					
16. Procura que o atleta seja recompensado por um bom resultado					
17. Vê com antecedência o que deve ser feito					
18. Encoraja os atletas a apresentar sugestões sobre o desenrolar dos treinos					
19. Presta favores pessoais aos atletas					
20. Explica a cada atleta o que este deve fazer e o que não deve fazer					
21. Deixa os atletas estabelecerem os seus próprios objetivos					
22. Demonstra o afeto que sente pelos atletas					
23. Espera que cada atleta cumpra rigorosamente as suas tarefas					
24. Deixa os atletas agirem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros					
25. Encoraja os atletas a confiar nele					
26. Indica a cada atleta os seus pontos fortes e fracos					
27. Recusa qualquer tipo de compromisso com os atletas					
28. Mostra a sua satisfação quando um atleta obtém um bom resultado					
29. Dá a cada atleta informações específicas sobre o que deverá ser feito					
30. Pede a opinião dos atletas sobre aspectos importantes do treino					
31. Encoraja as relações amigáveis e informais com os atletas					
32. Procura coordenar os esforços dos atletas					
33. Permite que os atletas trabalhem no seu próprio ritmo					
34. Mantém uma distância na relação com os atletas					
35. Explica como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos da equipe					
36. Convida os atletas para a sua casa					
37. Reconhece o mérito quando ele existe					
38. Explica detalhadamente o que se espera dos atletas					
39. Deixa os atletas decidirem quais as tarefas a realizar durante um treinamento					
40. Fala de forma a desencorajar perguntas					

<b>EU, ENQUANTO TREINADOR(A),</b>					
	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>O</b>	<b>R</b>	<b>N</b>
1. Procuo que os atletas obtenham o rendimento máximo					
2. Pergunto aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a serem utilizadas em determinadas situações					
3. Auxilio os atletas nos seus problemas pessoais					
4. Felicito o atleta pelo seu bom resultado na presença de outros					
5. Explico a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do desporto praticado					
6. Planejo sem consultar os atletas					
7. Ajudo os membros do grupo a resolver os seus conflitos					
8. Presto atenção particular à correção dos erros dos atletas					
9. Obtenho a aprovação do grupo sobre questões importantes antes de prosseguir					
10. Informo o atleta quando ele tem uma boa execução					
11. Certifico-me deque o meu papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas					
12. Não dou explicações sobre as minhas ações					
13. Zelo pelo bem-estar pessoal dos atletas					
14. Ensino individualmente as técnicas da modalidade					
15. Deixo os atletas participarem nas tomadas de decisão					
16. Procuo que o atleta seja recompensado por um bom resultado					
17. Vejo com antecedência o que deve ser feito					
18. Encorajo os atletas a apresentar sugestões sobre o desenrolar dos treinos					
19. Presto favores pessoais aos atletas					
20. Explico a cada atleta o que este deve fazer e o que não deve fazer					
21. Deixo os atletas estabelecerem os seus próprios objetivos					
22. Demonstro o afeto que sinto pelos atletas					
23. Espero que cada atleta cumpra rigorosamente as suas tarefas					
24. Deixo os atletas agirem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros					
25. Encorajo os atletas a confiar em mim					
26. Indico a cada atleta os seus pontos fortes e fracos					
27. Recuso qualquer tipo de compromisso com os atletas					
28. Mostro a minha satisfação quando um atleta obtém um bom resultado					
29. Dou a cada atleta informações específicas sobre o que deverá ser feito em cada situação					
30. Peço a opinião dos atletas sobre aspectos importantes do treino					
31. Encorajo as relações amigáveis e informais com os atletas					
32. Procuo coordenar os esforços dos atletas					
33. Permito que os atletas trabalhem no seu próprio ritmo					
34. Mantenho uma distância na relação com os atletas					
35. Explico como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos gerais da equipe					
36. Convido os atletas para a minha casa					
37. Reconheço o mérito quando ele existe					
38. Explico detalhadamente o que se espera dos atletas					
39. Deixo os atletas decidirem quais as tarefas a realizar durante um treinamento					
40. Falo de forma a desencorajar perguntas					

<b>PREFIRO UM TREINADOR QUE,</b>					
	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>O</b>	<b>R</b>	<b>N</b>
1. Procure que os atletas obtenham o rendimento máximo					
2. Pergunte aos atletas as suas opiniões sobre as estratégias a serem utilizadas em determinadas situações					
3. Auxilie os atletas nos seus problemas pessoais					
4. Felicite o atleta pelo seu bom resultado na presença de outros					
5. Explique a cada atleta os aspectos técnicos e táticos do desporto praticado					
6. Planeje sem consultar os atletas					
7. Ajude os membros do grupo a resolver os seus conflitos					
8. Preste atenção particular à correção dos erros dos atletas					
9. Obtenha a aprovação do grupo sobre questões importantes antes de prosseguir					
10. Informe o atleta quando ele tem uma boa execução					
11. Certifique-se de que o seu papel de treinador na equipe é entendido por todos os atletas					
12. Não dê explicações sobre as suas ações					
13. Zele pelo bem-estar pessoal dos atletas					
14. Ensine individualmente as técnicas da modalidade					
15. Deixe os atletas participarem nas tomadas de decisão					
16. Procure que o atleta seja recompensado por um bom resultado					
17. Veja com antecedência o que deve ser feito					
18. Encoraje os atletas a apresentar sugestões sobre o desenrolar dos treinos					
19. Preste favores pessoais aos atletas					
20. Explique a cada atleta o que este deve fazer e o que não deve fazer					
21. Deixe os atletas estabelecerem os seus próprios objetivos					
22. Demonstre o afeto que sente pelos atletas					
23. Espere que cada atleta cumpra rigorosamente as suas tarefas					
24. Deixe os atletas agirem à sua própria maneira, mesmo que cometam erros					
25. Encoraje os atletas a confiar nele					
26. Indique a cada atleta os seus pontos fortes e fracos					
27. Recuse qualquer tipo de compromisso com os atletas					
28. Mostre a sua satisfação quando um atleta obtém um bom resultado					
29. Dê a cada atleta informações específicas sobre o que deverá ser feito em cada situação					
30. Peça a opinião dos atletas sobre aspectos importantes do treino					
31. Encoraje as relações amigáveis e informais com os atletas					
32. Procure coordenar os esforços dos atletas					
33. Permita que os atletas trabalhem no seu próprio ritmo					
34. Mantenha uma distância na relação com os atletas					
35. Explique como a contribuição de cada atleta se integra nos objetivos gerais da equipe					
36. Convide os atletas para a sua casa					
37. Reconheça o mérito quando ele existe					
38. Explique detalhadamente o que se espera dos atletas					
39. Deixe os atletas decidirem quais as tarefas a realizar durante um treinamento					
40. Fale de forma a desencorajar perguntas					

# APÊNDICES



**APÊNDICE A – Autorização do Autor Questionário Original**  
**RE: Group Environment Questionnaire**

3/5/2010  
 Responder ▾

Bert Carron



**Bert Carron**

[bcarron@uwo.ca](mailto:bcarron@uwo.ca)

[Adicionar a contatos](#)

Para 'José Roberto Junior'

De: **Bert Carron** (bcarron@uwo.ca)  
 Enviada: segunda-feira, 3 de maio de 2010 13:04:37  
 Para: 'José Roberto Junior' (junior\_jrs001@hotmail.com)

**You have our permission**

bert

Albert V. Carron  
 School of Kinesiology  
 University of Western Ontario  
 London, Ontario N6A 3K7 CANADA

Phone: 01 519 661 2111 Ext 85475

FAX: 01 519 661 2008

This e-mail is privileged and/or confidential, and the sender does not waive any related rights and obligations. Any distribution, use or copying of this e-mail or the information it contains by other than an intended recipient(s) is unauthorized. If you received this e-mail in error, please advise me (by return e-mail or otherwise) immediately and delete this e-mail.

**From:** José Roberto Junior [mailto:junior\_jrs001@hotmail.com]

**Sent:** Thursday, April 29, 2010 9:36 PM

**To:** bcarron@uwo.ca

**Subject:** RE: Group Environment Questionnaire

Professor Bert, I sent an email to Professor Mark like you suggested and he was very thoughtful and he answered my questions and he sent me the questionnaire with the positive items.

I am studying a lot about cohesion in sport and I am going to develop my masters thesis about this subject. So, I would like to validate this questionnaire with the positive items for the Portuguese Language and I would like to know if you and other authors permit

that I validate this modified questionnaire because there isn't this version of the Group Environment Questionnaire in Portuguese. I would appreciate it a lot if you permit that I validate it.

Professor Mark said that i should ask you a permission to translate and validate the questionnaire for the Portuguese because you are the author of the questionnaire. But He said that you are very thoughtful and you would understand my situation.

If you permit the validation, after validating the questionnaire I send you the version in portuguese. Professor, I like this subject a lot and I already read your books and articles about cohesion and group environment and I intend to develop many researches about this subject. So, validating this questionnaire for my language It would be very important.

Thanks for the attention.

Sincerely,

Jose Roberto

---

From: bcarron@uwo.ca  
To: junior\_jrs001@hotmail.com  
Subject: RE: Group Environment Questionnaire  
Date: Wed, 28 Apr 2010 09:16:21 -0400

We never modified the original ... we examined what impact the wording might have .... If you have questions Mark Eys was the key author and you should correspond with him

meys@wlu.ca

bert

Albert V. Carron  
School of Kinesiology  
University of Western Ontario  
London, Ontario N6A 3K7 CANADA

Phone: 01 519 661 2111 Ext 85475

FAX: 01 519 661 2008

This e-mail is privileged and/or confidential,  
and the sender does not waive any related rights  
and obligations. Any distribution, use or copying  
of this e-mail or the information it contains by  
other than an intended recipient(s) is unauthorized.  
If you received this e-mail in error, please advise me  
(by return e-mail or otherwise) immediately and delete  
this e-mail.

**From:** José Roberto Junior [mailto:junior\_jrs001@hotmail.com]  
**Sent:** Tuesday, April 27, 2010 11:39 PM  
**To:** bcarron@uwo.ca  
**Subject:** Group Environment Questionnaire

Dear Professor Dr. Albert Carron,

My name is Jose Roberto and I am a student of the Associate Program of Post Graduation in Physical Education UEM-UEL(University of Maringa-Londrina), at the Masters level, in Brazil, guided by Prof. Dra. Lenamar Fiorese Vieira. My line of research in Masters Course is about Sport Psychology and I have studied a lot about group cohesion in sport and I intend to develop my Masters thesis on this subject.

And searching for articles and books related to this subject I realized that you are one of the leading researchers in the world on group cohesion in sport.

Some days ago I have read an article published at the Journal of Sport & Exercise Psychology "(Item Wording and Internal Consistency of the Measure of Cohesion: The Group Environment Questionnaire), in which you and the other authors modified the original Group Environment Questionnaire.

I would like to know if you could provide me this modified questionnaire because I would like to understand the changes made in relation to the original questionnaire.

Sincerely yours,

Jose Roberto

**APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO (QAG) – Versão  
Traduzida e Adaptada**

Nome: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
 Modalidade: \_\_\_\_\_ Equipe: \_\_\_\_\_  
 Posição de jogo: \_\_\_\_\_ Tempo na equipe: \_\_\_\_\_

As questões abaixo têm como objetivo avaliar seus sentimentos em relação ao **SEU ENVOLVIMENTO PESSOAL** com essa equipe. Por favor, **CIRCULE** um número de 1 a 9 para indicar seu nível de concordância com cada uma das afirmações.

1. Eu aprecio fazer parte das atividades sociais desta equipe.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

2. Eu estou feliz com a quantidade de tempo que tenho jogado.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

3. Eu sentirei falta dos membros desta equipe quando a temporada acabar.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

4. Eu estou feliz com a vontade de vencer da minha equipe.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

5. Alguns dos meus melhores amigos estão nesta equipe.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

6. Esta equipe me oferece oportunidades suficientes para melhorar meu desempenho pessoal.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

7. Eu gosto mais das festas da minha equipe mais que outros tipos de festas.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

8. Eu gosto do estilo de jogar desta equipe.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

9. Para mim, esta equipe é um dos grupos sociais mais importantes a que pertencço.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

As questões abaixo têm como objetivo avaliar sua percepção sobre **SUA EQUIPE COMO UM TODO**. Por favor, **CIRCULE** um número de 1 a 9 que melhor indica o seu nível de concordância para cada afirmação.

10. Nossa equipe está unida na tentativa de alcançar seus objetivos de desempenho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

11. Os membros da nossa equipe preferem sair para festas juntos do que sair sozinhos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

12. Todos nós assumimos a responsabilidade por qualquer derrota ou desempenho ruim de nossa equipe.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

13. Os membros de nossa equipe geralmente fazem festas juntos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

14. Os membros de nossa equipe têm pretensões consistentes para o desempenho da equipe.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

15. Nossa equipe gostaria de passar algum tempo junto fora da temporada.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

16. Se os membros da nossa equipe têm problemas nos treinamentos, todos querem ajudá-los para que possamos estar juntos novamente.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

17. Os membros da nossa equipe mantêm-se juntos fora dos treinamentos e dos jogos.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

18. Nossa equipe se comunica abertamente sobre as responsabilidades de cada atleta durante as competições e torneios.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

**APÊNDICE C - Avaliação de Conteúdo do Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)**

<b>ITENS</b>	<b>CLAREZA DE LINGUAGEM</b>	<b>PERTINÊNCIA</b>	<b>DIMENSÃO AVALIADA</b>
<p align="center"><b>Item 01</b></p> <p align="center">I enjoy being a part of the social activities of this team. Eu aprecio fazer parte das atividades sociais desta equipe.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 02</b></p> <p align="center">I'm happy with the amount of playing time I get. Eu estou feliz com a quantidade de tempo que tenho jogado.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 03</b></p> <p align="center">I am going to miss the members of this team when the season ends. Eu sentirei falta dos membros desta equipe quando a temporada acabar.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 04</b></p> <p align="center">I'm happy with my team's level of desire to win. Eu estou feliz com o nível de desejo de vencer da minha equipe.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 05</b></p> <p align="center">Some of my best friends are on this team. Alguns dos meus melhores amigos estão nesta equipe.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 06</b></p> <p align="center">This team gives me enough opportunities to improve my personal performance. Esta equipe me oferece oportunidades suficientes para melhorar meu desempenho pessoal.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 07</b></p> <p align="center">I enjoy team parties more than other parties. Eu aprecio festas da equipe mais que outros tipos de festas.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 08</b></p> <p align="center">I like the style of play on this team. Eu gosto do estilo de jogar desta equipe.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<p align="center"><b>Item 09</b></p> <p align="center">For me, this team is one of the most important social groups to which I belong. Para mim, esta equipe é um dos grupos sociais mais importantes de qual pertença.</p>	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )

<b><u>DIMENSÕES</u></b>			
GI-T (Integração no Grupo-Tarefa) GI-S (Integração no Grupo-Social) AI-T (Atração Individual para o Grupo-Tarefa) AI-S (Atração Individual para o Grupo-Social)			
<b>ITENS</b>	<b>CLAREZA DE LINGUAGEM</b>	<b>PERTINÊNCIA</b>	<b>DIMENSÃO AVALIADA</b>
<b>Item 10</b> Our team is united in trying to reach its goals for performance. Nossa equipe está unida na tentativa de alcançar seus objetivos de desempenho.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<b>Item 11</b> Members of our team would rather go out together than go out on their own. Os membros da nossa equipe preferem sair para festas juntos do que sair sozinhos.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<b>Item 12</b> We all take responsibility for any loss or poor performance by our team. Todos nós assumimos a responsabilidade por qualquer derrota ou desempenho ruim de nossa equipe.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<b>Item 13</b> Our team members often party together. Os membros de nossa equipe geralmente fazem festas juntos.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<b>Item 14</b> Our team members have consistent aspirations for the team's performance. Os membros da nossa equipe têm pretensões consistentes para o desempenho da equipe.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<b>Item 15</b> Our team would like to spend time together in the off season. Nossa equipe gostaria de passar algum tempo junto fora da temporada.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )
<b>Item 16</b> If members of our team have problems in practice, everyone wants to help them so we can get back together again. Se os membros da nossa equipe têm problemas nos treinamentos, todos querem ajudá-los para que possamos estar juntos novamente.	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )	GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )

<p align="center"><b>Item 17</b></p> <p>Members of our team stick together outside of practices and games. Os membros da nossa equipe ficam juntos fora dos treinamentos e dos jogos.</p>	<p align="center">1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )</p>	<p align="center">1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )</p>	<p align="center">GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )</p>
<p align="center"><b>Item 18</b></p> <p>Our team members communicate freely about each athlete's responsibilities during competition and practice. Nossa equipe se comunica abertamente sobre as responsabilidades de cada atleta durante as competições e torneios.</p>	<p align="center">1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )</p>	<p align="center">1 / 2 / 3 / 4 / 5 ( ) / ( ) / ( ) / ( )</p>	<p align="center">GI-T / GI-S / AI-T / AI-S ( ) / ( ) / ( ) / ( )</p>
<p align="center">GI-T (Integração no Grupo-Tarefa) GI-S (Integração no Grupo-Social) AI-T (Atração Individual para o Grupo-Tarefa) AI-S (Atração Individual para o Grupo-Social)</p>			
<p align="center"><b>OBSERVAÇÕES E SUGESTÕES</b></p>			

**APÊNDICE D - FICHA DE IDENTIFICAÇÃO - ATLETAS**

Nome: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Data de Nascimento: \_\_\_\_\_

Clube em que joga atualmente: \_\_\_\_\_

Com que idade começou a jogar futsal? \_\_\_\_\_ anos

Com que idade você começou a competir? \_\_\_\_\_ anos

Há quanto tempo está treinando com o seu atual treinador (anos e meses)? \_\_\_\_\_

Nesta temporada, qual a frequência de sua participação em jogos como titular?

Nunca (0%)

Frequentemente (75%)

Poucas Vezes (25%)

Sempre (100%)

Algumas vezes (50%)

Títulos com a equipe: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quantas vezes você treina por semana? \_\_\_\_\_ vezes

Quantas horas por cada treino? \_\_\_\_\_ horas

## APÊNDICE E - FICHA DE IDENTIFICAÇÃO - TÉCNICOS

Nome: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Data de Nascimento: \_\_\_\_\_

Você possui algum curso superior?

( ) sim ( ) não Qual? \_\_\_\_\_

Há quantos anos você tem um envolvimento direto com o futsal? \_\_\_\_\_

De que forma é (foi) este envolvimento:

	Tempo (em anos e meses)		Tempo (em anos e meses)
<input type="checkbox"/> atleta		<input type="checkbox"/> auxiliar técnico	
<input type="checkbox"/> dirigente		<input type="checkbox"/> preparador físico	
<input type="checkbox"/> técnico (equipe masculina)		<input type="checkbox"/> torcedor	
<input type="checkbox"/> técnico (equipe feminina)			

Há quantos ANOS/MESES você trabalha como treinador? \_\_\_\_\_

Há quantos ANOS/MESES você trabalha como treinador em sua equipe atual? \_\_\_\_\_

Quantas horas você dedica por dia como treinador (treinos e extra-treino)? \_\_\_\_\_

Títulos com a equipe: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE F: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA - ATLETAS

### **Coesão de Grupo**

#### **Integração no Grupo-Tarefa**

- 1 – Como é a união da equipe para as competições?
- 2 – Quando a equipe é derrotada ou tem um desempenho ruim como é dividida a responsabilidade por isso? E em caso de vitória?
- 3 – Como são as comemorações quando a equipe faz um gol? E quando sofre um gol?

#### **Integração no Grupo-Social**

- 1 – Vocês costumam realizar atividades em conjunto fora do treinamento e competições? Quais?
- 2 – Como é a relação entre os atletas após a temporada? E com o técnico?
- 3 – Como são as brincadeiras entre os jogadores durante os treinamentos e viagens?

#### **Atração Individual para o Grupo-Tarefa**

- 1 – O que te atrai para jogar nessa equipe?
- 2 – Como são definidas as metas e objetivos da equipe? Você participa?

#### **Atração Individual para o Grupo-Social**

- 1 – Como é o seu relacionamento social com a equipe?
- 2 – Você gosta das atividades sociais da equipe?

### **Liderança do Treinador**

#### **Características do Líder**

- 1 – Quais as principais características que o seu técnico possui para ser o líder desta equipe?
- 2 – Como é o fornecimento de instruções, apoio, suporte e reforço do técnico?

#### **Características da situação**

- 1 – Como são as condições (físicas, administrativas e financeiras) da equipe? Isto tem influência no comportamento do treinador?

#### **Características dos atletas**

- 1 – Quais as principais características que você possui para ser atleta de futsal?
- 2 – Você está satisfeito com seu papel dentro da equipe? E com o desempenho da equipe?

## **APÊNDICE G - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA - TÉCNICOS**

### **Coesão de Grupo**

#### **Integração no Grupo-Tarefa**

- 1 – Como é a união da equipe para as competições?
- 2 – Quando a equipe é derrotada ou tem um desempenho ruim como é dividida a responsabilidade por isso? E em caso de vitória?
- 3 – Como são as comemorações quando a equipe faz um gol? E quando sofre um gol?

#### **Integração no Grupo-Social**

- 1 – Vocês costumam realizar atividades em conjunto fora do treinamento e competições? Quais?
- 2 – Como é a sua relação com os atletas após a temporada? E entre os atletas?
- 3 – Como são as brincadeiras entre os jogadores durante os treinamentos e viagens?

#### **Atração Individual para o Grupo-Tarefa**

- 1 – O que te atrai para comandar essa equipe?
- 2 – Quais as suas metas e objetivos com esta equipe na atual temporada?

#### **Atração Individual para o Grupo-Social**

- 1 – Como é o seu relacionamento social com a equipe?
- 2 – Você gosta das atividades sociais da equipe?

### **Liderança do Treinador**

#### **Características do Líder**

- 1 – Quais as principais características que você possui para ser técnico de futsal?
- 2 – Como você fornece instruções, apoio, suporte e reforço aos atletas?

#### **Características da Situação**

- 1 – Como são as condições (físicas, administrativas e financeiras) da equipe que você trabalha? Isto tem influência no seu comportamento com os atletas?

#### **Características dos Atletas**

- 1 – Quais as principais características que você acredita que os atletas da sua equipe apresentam?
- 2 – Você acredita que os atletas estão satisfeitos com seu papel dentro da equipe? E com o desempenho da equipe?

## APÊNDICE H - MATRIZ DE CONSTRUÇÃO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

<b>Categorias</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Elementos</b>	<b>Informações</b>	<b>Questões</b>
Coesão	Integração no Grupo-Tarefa	Semelhança e proximidade da equipe quanto às tarefas a realizar.	União da equipe, responsabilidade por derrota ou desempenho ruim, resolução de problemas das tarefas em grupo, comunicação em treinos e jogos.	Que? Qual? Onde? Por quê? Como?
	Integração no Grupo-Social	Semelhança e proximidade no interior da equipe como um todo, enquanto unidade social.	Festas em grupo, atividades em grupo fora da equipe e após a temporada.	
	Atração Individual para o Grupo-Tarefa	Envolvimento pessoal com as tarefas, produtividade, metas e objetivos do grupo.	Quantidade de tempo jogado, vontade de vencer da equipe, estilo de jogo da equipe, desempenho pessoal.	
	Atração Individual para o Grupo-Social	Envolvimento pessoal, aceitação e interação social com o grupo.	Amizade com outros atletas, gosto pelas atividades sociais da equipe, pessoas importantes.	
Liderança	Características do Líder	Conhecimento sobre o contexto esportivo, sobre as exigências da modalidade e pela personalidade e experiência.	Tempo de prática, tempo na equipe, títulos com a equipe, aceita opinião dos atletas, fornece apoio, suporte, reforço, foi atleta, formação profissional. Comportamento exigido, real e preferido.	Quais? Que? Como? Com quem? Como é? Quanto?
	Características da Situação	Fatores ambientais que podem influenciar e afetar o comportamento do treinador.	Normas da equipe, forma de disputa da competição, objetivos, tradições, ambiente de treino, condição física e técnica dos atletas, cultura organizacional e estrutura formal. Comportamento exigido, real e preferido.	
	Características dos Atletas	Maturidade, personalidade, capacidades técnicas e físicas, experiência no esporte, motivação, idade e gênero.	Tempo de prática, tempo na equipe, satisfação com o papel e desempenho, expectativas futuras, envolvimento com a equipe. Comportamento exigido, real e preferido.	

## APÊNDICE I



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
PROGRAMA ASSOCIADO DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM EDUCAÇÃO FÍSICA UEM/UEL**



**MODELO DE TERMO DE AUTORIZAÇÃO DAS SECRETÁRIAS DE ESPORTES  
DOS MUNICÍPIOS PARTICIPANTES DO ESTUDO 1**

Venho por meio deste documento, autorizar o mestrando JOSÉ ROBERTO ANDRADE DO NASCIMENTO JUNIOR a desenvolver o projeto de pesquisa intitulado “QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO (QAG): UM ESTUDO DA VALIDADE E CONSISTÊNCIA INTERNA PARA A LÍNGUA PORTUGUESA”, nas equipes esportivas do município. Declaro para os devidos fins, que estou ciente de que o pesquisador é discente do Programa Associado de Pós-Graduação em Educação Física UEM/UEL, em nível de Mestrado, orientado pela Prof<sup>a</sup> Dra. Lenamar Fiorese Vieira, e estará desenvolvendo atividades de pesquisa no âmbito desta Unidade de Ensino. Caso necessário, a qualquer momento o pesquisador poderá ter o termo de autorização cancelado, se comprovada atividades que causem algum prejuízo para esta instituição.

Cidade, \_\_\_\_\_ de Setembro de 2010.

---

DIRETOR/COORDENADOR DE ESPORTES

## APÊNDICE J

## PARECER DO COMITÊ PERMANENTE DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ - ESTUDO 1



Universidade Estadual de Maringá

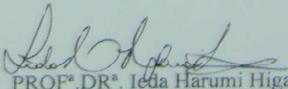
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Comitê Permanente de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos

Registrado na CONEP em 10/02/1998

CAAE Nº. 0405.0.093.000-10

PARECER Nº. 648/2010

Pesquisador (a) Responsável: Lenamar Fiorese Viera	
Centro/Departamento: CCS / Departamento de Educação Física	
Título do projeto: Questionário de Ambiente de Grupo (QAG): Um estudo da Validade e Consistência Interna para a Língua Portuguesa.	
<p><b>Considerações:</b></p> <p>O projeto é vinculado ao programa de Pós-Graduação Associado em Educação Física UEM-UEL e tem como objetivo geral validar para a língua portuguesa e para uma população paranaense o <i>Group Environment Questionnaire</i> (GEQ) / Questionário de Ambiente de Grupo (QAG), que é instrumento multidimensional, composto por 18 itens que avalia a coesão de grupo em equipes esportivas. Como objetivos específicos: fazer uma dupla tradução do GEQ/QAG para a língua portuguesa: a tradução reversa e a independente; verificar, segundo pareceres de juízes especificamente designados para a tarefa, a validade dos itens do GEQ/QAG quanto à clareza, pertinência e dimensão teórica; avaliar a fidedignidade do GEQ/QAG para a população do Paraná por meio de teste-reteste; avaliar a validade fatorial confirmatória do GEQ/QAG para uma população do estado do Paraná.</p> <p>A metodologia define o protocolo como estudo de caráter descritivo, uma vez que o principal objetivo será o de observar, registrar e analisar fenômenos, entretanto, sem interferir ou influenciar o mesmo. Participarão deste estudo 7 profissionais (4 tradutores e 3 doutores em Psicologia do Esporte), os quais serão envolvidos nos processos de tradução, adaptação e validação de conteúdo da versão na língua portuguesa do GED; e 500 atletas adultos (masculinos e femininos) das modalidades coletivas futebol, futsal, voleibol, basquetebol, handebol, rúgbi e vôlei de praia das cidades de Maringá, Campo Mourão e Londrina. Somente participarão do estudo os atletas que assinarem o TCLE, e que verbalmente manifestarem seu desejo de participar.</p> <p>O cronograma de execução foi apresentado, prevendo uma duração total do estudo de 12 meses, entre julho de 2010 a junho de 2011, com previsão para o início da coleta de dados para dezembro de 2010. O orçamento do estudo, totalizando R\$ 1.000,00, segue com informação de que será subsidiada pelos próprios pesquisadores.</p> <p>No projeto é apresentado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em forma de convite dirigida aos atletas, em página única, com uma breve descrição do projeto, esclarecendo que a participação é voluntária, podendo os participantes recusar-se ou desistir de participar a qualquer momento sem ônus ou prejuízo, sendo garantido o sigilo e confidencialidade. Informa que os participantes responderão "a um questionário com questões referentes a coesão de grupo, classificação social e dados de identificação."</p> <p>Em anexo é apresentado modelo do <i>Group Environment Questionnaire</i> (GEQ), em inglês, e autorizações para realização do projeto assinadas pelo prof<sup>a</sup>. Edith Dias de Carvalho, Secretária Municipal de Esportes e Lazer de Maringá; Karla Maria Tureck, Secretária Municipal de Esportes de Campo Mourão e prof<sup>a</sup>. Márcia Aversani Lourenço, Coordenadora do Curso de Educação Física da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR) de Londrina.</p>	
<p><b>Parecer:</b></p> <p>Diante do exposto somos de parecer FAVORÁVEL a aprovação do projeto.</p>	
Situação: APROVADO	
CONEP: ( X ) para registro ( ) para análise e parecer      Data: 5/11/2010.	
O pesquisador deverá apresentar Relatório Final para este Comitê em: 30/06/2011.	
<p>O protocolo foi apreciado de acordo com a Resolução nº. 196/96 e complementares do CNS/MS, na 206ª reunião do COPEP em 5/11/2010.</p>	<p>          PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. Ieda Harumi Higarashi          Presidente do COPEP</p>

Em suas comunicações com esse Comitê cite o número de registro do seu CAAE.

Bloco 10 sala 01 – Avenida Colombo, 5790 – CEP: 87020-900 – Maringá - PR

Fone-Fax: (44) 3261-4444 – e-mail: conep@uem.br

## APÊNDICE K

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DOS SUJEITOS (ESTUDO 1)

Titulo do Projeto: **QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO (QAG): VALIDADE E CONSISTÊNCIA INTERNA NA LÍNGUA PORTUGUESA.**

Estamos conduzindo uma pesquisa na área de Psicologia do Esporte, intitulada “Questionário de Ambiente de Grupo (QAG): Validade e consistência interna na língua portuguesa”.

Para a realização do trabalho, será necessária a participação dos atletas das equipes esportivas das modalidades coletivas das cidades da região norte, noroeste e oeste do Paraná.

Na pesquisa você responderá a um questionário com questões referentes a coesão de grupo, classificação social e dados de identificação.

Informo que durante qualquer momento da coleta dos dados você poderá recusar a sua participação na pesquisa sem qualquer tipo de prejuízo pessoal ou para a pesquisa, e ainda, que estamos disponíveis para quaisquer dúvidas.

Durante o decorrer e após a conclusão do trabalho, será preservada a sua identidade e dos demais participantes. O trabalho terá a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dra. Lenamar Fiorese Vieira, da Universidade Estadual de Maringá e será desenvolvido pelo mestrando José Roberto Andrade do Nascimento Junior.

Caso V. Sa. concorde com a participação no estudo, solicitamos seu consentimento preenchendo as informações abaixo:

Eu, \_\_\_\_\_, após ter lido, entendido as informações acima e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes ao estudo **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE** em participar na pesquisa.

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Assinatura (do Pesquisado)

Eu, José Roberto Andrade do Nascimento Junior, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo.

José Roberto Andrade do Nascimento Junior Telefone: 91448849  
Rua Quintino Bocaiúva, 1270, Apto 44

Lenamar Fiorese Vieira Telefone: 32232145/99451923  
Rua Neo Alves Martins, 1886 Apto 151

Qualquer dúvida ou maiores esclarecimentos procurar um dos membros da equipe do projeto ou o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (COPEP) da Universidade Estadual de Maringá – Biblioteca Central – Campus Central – Telefone: (44) 3261-4444.

## APÊNDICE L



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
PROGRAMA ASSOCIADO DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM EDUCAÇÃO FÍSICA UEM/UEL**



**FEDERAÇÃO PARANAENSE DE FUTEBOL DE SALÃO**



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DO ESTUDO 2

Venho por meio deste documento, autorizar o pesquisador JOSÉ ROBERTO ANDRADE DO NASCIMENTO JUNIOR a desenvolver o projeto de pesquisa intitulado “VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO E ANÁLISE DA COESÃO DE GRUPO E LIDERANÇA DO TREINADOR NO CONTEXTO ESPORTIVO”, nas equipes de futsal do estado do Paraná. Declaro para os devidos fins, que estou ciente de que o pesquisador é discente do Programa Associado de Pós-Graduação em Educação Física UEM/UEL, em nível de Mestrado, orientado pela Prof<sup>a</sup> Dra. Lenamar Fiorese Vieira, e estará desenvolvendo atividades de pesquisa no âmbito desta Unidade de Ensino. Caso necessário, a qualquer momento o pesquisador poderá ter o termo de autorização cancelado, se comprovada atividades que causem algum prejuízo para esta instituição.

Curitiba, \_\_\_\_\_ de Março de 2011.

---

DIRETOR/COORDENADOR da FPFS

## APÊNDICE M

### PARECER DO COMITÊ PERMANENTE DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ - ESTUDO 2



*Fundação Universidade Estadual de Maringá  
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
Comitê Permanente de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos*

CAAE Nº 0405.0.093.000-10

PARECER Nº. 336/2011

<b>Pesquisador(a) Responsável:</b> Lenamar Fiorese Vieira
<b>Centro/Departamento:</b> CCS / Departamento de Educação Física
<b>Título do projeto:</b> “Questionário de ambiente de grupo (QAG): um estudo da validade e consistência interna para a Língua Portuguesa.”
<p><b>Considerações:</b></p> <p>Trata-se de protocolo de pesquisa docente de área temática III, com finalidade acadêmica (tese de doutoramento) sob orientação da pesquisadora supra-nominada, e com o objetivo geral de “validar para a língua portuguesa e para uma população paranaense o Group Enviromental Questionnaire (CEQ)/Questionário de Ambiente de Grupo (QAG)”.</p> <p>O protocolo foi aprovado inicialmente conforme parecer 648/2010, datado de 05/11/2010.</p> <p>A presente solicitação de emenda ao protocolo se refere à realização de uma segunda parte do estudo, em caráter de complementariedade do estudo inicialmente submetido e aprovado.</p> <p>Desta forma, o estudo integral passa a ser nominado “<b>Validação do questionário de ambiente de grupo e análise da coesão de grupo e liderança do treinador no contexto esportivo</b>”.</p> <p>A presente proposta pretende a realização de pesquisa com delinemaneto transversal, do tipo pesquisa descritiva-correlacional, com o “objetivo de descrever as características de determinado grupo de sujeitos , bem como investigar o efeito das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes, estabelecendo se há ou não, determinada relação entre dois ou mais traços ou desempenhos.”</p> <p>Para esta etapa, pretende-se a participação de uma população constituída de atletas e técnicos das equipes de futsal do estado do Paraná, representada pelas 12 equipes classificadas no ano de 2010, totalizando 12 técnicos e aproximadamente 220 atletas.</p> <p>Os sujeitos serão submetidos a testes psicométricos, como a identificação do nível de coesão, por meio do uso do instrumento previamente validado (estudo 1 ou etapa inicial do protocolo): QAG. Outros instrumentos/procedimentos incluem a verificação do comportamento de liderança pela Escala de Liderança no Desporto (ELD), realização de entrevistas semi-estruturadas que serão analisadas segundo referencial de análise de conteúdo de Bardin.</p> <p>Para a implementação da presente emenda, o cronograma necessitará ser expandido até março de 2012.</p> <p>Presente a autorização da Federação Paranaense de Futebol de Salão, datada de 25 de maio de 2011, para a abordagem dos sujeitos de pesquisa.</p> <p>Foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sucinto, porém contemplando as garantias fundamentais da norma ética vigente. Para próximas proposições, entretanto, sugere-se a consulta ao modelo disponibilizado no site do COPEP, em função de seu detalhamento.</p> <p>Face ao exposto, e tendo em vista que a presente proposta não apresenta aspectos que caracterizem qualquer tipo de óbice ético, este comitê se manifesta por aprovar a emenda em tela.</p>
Com relação a aplicação do TCLE, conforme instrução operacional do sistema CEP/CONEP, datada de 21/03/2011, os pesquisadores deverão fazer constar, além das assinaturas de ambos (pesquisador e sujeito de pesquisa) nos campos específicos da última página, a rubrica, também de ambos, em todas as folhas do documento (TCLE).
<b>SITUAÇÃO:</b> EMENDA APROVADA
<b>CONEP:</b> ( X ) para registro ( ) para análise e parecer      Data: 01/07/2011

## APÊNDICE N

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DOS SUJEITOS (ESTUDO 2)

Titulo do Projeto: **VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO E ANÁLISE DA COESÃO DE GRUPO E LIDERANÇA DO TREINADOR NO CONTEXTO ESPORTIVO.**

Estamos conduzindo uma pesquisa na área de Psicologia do Esporte, intitulada “Validação do questionário de ambiente de grupo e análise da coesão de grupo e liderança do treinador no contexto esportivo”.

Para a realização do trabalho, será necessária a participação dos atletas e técnicos das equipes paranaenses participantes da Liga Nacional de Futsal 2011 e das quatro melhores equipes (ranking) do Campeonato Paranaense-Chave Ouro 2010.

Na pesquisa você responderá a questionários e será entrevistado com questões referentes a coesão de grupo e liderança do treinador.

Informo que durante qualquer momento da coleta dos dados você poderá recusar a sua participação na pesquisa sem qualquer tipo de prejuízo pessoal ou para a pesquisa, e ainda, que estamos disponíveis para quaisquer dúvidas.

Durante o decorrer e após a conclusão do trabalho, será preservada a sua identidade e dos demais participantes. O trabalho terá a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dra. Lenamar Fiorese Vieira, da Universidade Estadual de Maringá e será desenvolvido pelo mestrando José Roberto Andrade do Nascimento Junior.

Caso V. Sa. concorde com a participação no estudo, solicitamos seu consentimento preenchendo as informações abaixo:

Eu, \_\_\_\_\_, após ter lido, entendido as informações acima e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes ao estudo **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE** em participar na pesquisa.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinatura (do Pesquisado)

Eu, José Roberto Andrade do Nascimento Junior, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo.

José Roberto Andrade do Nascimento Junior Telefone: 91448849

Rua Quintino Bocaiúva, 1270, Apto 44

Lenamar Fiorese Vieira

Telefone: 32232145/99451923

Rua Neo Alves Martins, 1886 Apto 151

Qualquer dúvida ou maiores esclarecimentos procurar um dos membros da equipe do projeto ou o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (COPEP) da Universidade Estadual de Maringá – Biblioteca Central – Campus Central – Telefone: (44) 3261-4444.

## APÊNDICE O - QUESTIONÁRIO DE AMBIENTE DE GRUPO (QAG) – VERSÃO VALIDADA

Nome: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
 Modalidade: \_\_\_\_\_ Equipe: \_\_\_\_\_  
 Posição de jogo: \_\_\_\_\_ Tempo na equipe: \_\_\_\_\_

As questões abaixo têm como objetivo avaliar seus sentimentos em relação ao **SEU ENVOLVIMENTO PESSOAL** com essa equipe. Por favor, **CIRCULE** um número de 1 a 9 para indicar seu nível de concordância com cada uma das afirmações.

1. Eu aprecio fazer parte das atividades sociais desta equipe.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

2. Eu sentirei falta dos membros desta equipe quando a temporada acabar.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

3. Eu estou feliz com a vontade de vencer da minha equipe.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

4. Esta equipe me oferece oportunidades suficientes para melhorar meu desempenho pessoal.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

5. Eu gosto mais das festas da minha equipe mais que outros tipos de festas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

6. Eu gosto do estilo de jogar desta equipe.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

7. Para mim, esta equipe é um dos grupos sociais mais importantes a que pertenço.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

As questões abaixo têm como objetivo avaliar sua percepção sobre **SUA EQUIPE COMO UM TODO**. Por favor, **CIRCULE** um número de 1 a 9 que melhor indica o seu nível de concordância para cada afirmação.

8. Nossa equipe está unida na tentativa de alcançar seus objetivos de desempenho.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

9. Os membros da nossa equipe preferem sair para festas juntos do que sair sozinhos.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

10. Todos nós assumimos a responsabilidade por qualquer derrota ou desempenho ruim de nossa equipe.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

11. Os membros de nossa equipe geralmente fazem festas juntos.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

12. Os membros de nossa equipe têm pretensões consistentes para o desempenho da equipe.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

13. Nossa equipe gostaria de passar algum tempo junto fora da temporada.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

14. Se os membros da nossa equipe têm problemas nos treinamentos, todos querem ajudá-los para que possamos estar juntos novamente.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

15. Os membros da nossa equipe mantêm-se juntos fora dos treinamentos e dos jogos.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	

16. Nossa equipe se comunica abertamente sobre as responsabilidades de cada atleta durante as competições e torneios.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Discordo Totalmente</b>							<b>Concordo Totalmente</b>	