

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA FISIOTERAPIA E DANÇA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DO MOVIMENTO HUMANO**

MARCELO FRANCISCO DA SILVA CARDOSO

**PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE
LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO**

PORTO ALEGRE

2017

MARCELO FRANCISCO DA SILVA CARDOSO

**PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE
LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Ciências do Movimento Humano.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Adelar Abaide Balbinotti

PORTO ALEGRE

2017

CIP - Catalogação na Publicação

Cardoso, Marcelo Francisco da Silva
PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE
MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO
ESPORTIVO BRASILEIRO / Marcelo Francisco da Silva
Cardoso. -- 2017.
207 f.

Orientador: Carlos Adelar Abaide Balbinotti.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Escola de Educação Física, Programa de
Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano, Porto
Alegre, BR-RS, 2017.

1. Confiabilidade. 2. Validade. 3. Liderança. 4.
Treinador. 5. Atleta. I. Balbinotti, Carlos Adelar
Abaide, orient. II. Título.

Marcelo Francisco da Silva Cardoso

PROPOSIÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE
LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO

Conceito final: _____

Aprovado em ____ de _____ de 2017

Banca Examinadora

Prof. Dr. Flávio Antônio de Souza Castro - Universidade Federal do Rio Grande do
Sul (UFRGS) Porto Alegre/Brasil

Prof. Dr. Marcus Levi Lopes Barbosa – Universidade FEEVALE Novo
Hamburgo/Brasil

Prof. Dr. Márcio Geller Marques – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do
Sul (PUCRS) Porto Alegre/Brasil

Orientador: Prof. Dr. Carlos Adelar Abaide Balbinotti - Universidade Federal do Rio
Grande do Sul (UFRGS) Porto Alegre/Brasil

DEDICATÓRIA

Nesta etapa que vivencio agora, gostaria de dedicar este momento, primeiramente aos meus familiares pelo apoio e significado que têm em minha vida, minha mãe Neiva Silva Caetano, minha filha Luísa Cardoso, minha esposa Ivonice Moraes e meus irmãos Miguel Cardoso, André Cardoso e irmã Carla Cardoso. Dedico também, as pessoas que tenho grande consideração e amizade, meu orientador Prof. Dr. Carlos Adelar Abaide Balbinotti, Prof. Dr. Marcos Alencar Abaide Balbinotti, Prof^a Dr^a Daniela Wiethaeuper.

AGRADECIMENTOS

Em todo o processo de desenvolvimento do estudo até a sua finalização contei com instituições, professores, orientador, coorientador, colegas, treinadores, atletas, aos quais gostaria de agradecer pela importante contribuição.

Agradeço à coordenação e a todos os funcionários do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano da ESEFID/UFRGS, pela atenção e a prontidão na prestação de informações, documentações e esclarecimento de normas.

Agradeço aos clubes SOGIPA, Grêmio Náutico União, Grêmio Foot-Ball Porto Alegre, Sport Club Internacional, E. C. São José, E. C. Cruzeiro RS, Petrópole Tênis Clube, por autorizarem a realização do estudo em suas dependências, como também colaborarem no acesso aos seus atletas, representados pelos seus dirigentes esportivos e gerentes de esporte: José Aroldo Loureiro Gome; Alberto Molnar, Joel Prates Pedroso, Juarez Leal Borges, Bruna Almada de Oliveira, Luiz Fernando Ortiz.

Agradeço a todos os treinadores das diferentes modalidades esportivas pela colaboração e disponibilidade no atendimento para realização do estudo.

Faço um agradecimento especial aos atletas das diferentes categorias e modalidades esportivas dos clubes acima citados pela colaboração, paciência e importante contribuição para realização do estudo.

Não poderia deixar de agradecer aos colegas da ESEFID/UFRGS pelo incentivo, apoio e consideração que tiveram comigo, Professores(as), Alberto Monteiro, Alberto Reppold Filho, Cícero Moraes, João Oliva, Rogério Voser, Ricardo Petersen, Ronei Pinto, Giovane Cunha, Clezio Gonsalves, Martha Roessler, Lisete Vargas, Janice Marzo, Luis Fernando Bilibio, José Damico e Rubiane Zancan.

Agradeço aos amigos e colegas pelo apoio e colaboração, Glauber Carvalho Nobre, Paulo Felipe Ribeiro Bandeira, Roberta Kumakura e Marcelo Haiachi, Ricardo Saldanha, Guabriel Henrique Gonçalves, Hannah Aires, Osvaldo Donizete Siqueira.

Finalmente, quero fazer um agradecimento especial ao meu orientador Prof. Dr. Carlos Adelar Abaide Balbinotti, ao Coorientador Prof. Dr. Marcos Alencar Abaide Balbinotti e a Prof^a Dr^a Daniela Wiethaeuper, pela disponibilidade e eficiente orientação, imprescindíveis em todas as etapas do trabalho.

RESUMO

O comportamento de liderança do treinador pode maximizar a performance do atleta ou até prejudicá-la, considerando os pontos de vista técnico e interpessoal. Uma das escalas mais utilizadas para avaliar comportamento de liderança é a LSS, proposta por Chelladurai e Saleh (1980). Porém, os estudos realizados com esta escala não exploraram as subdimensões intrínsecas destes comportamentos, além disso, verifica-se uma carência de escalas elaboradas no contexto brasileiro que considerem as idiosincrasias culturais e que avaliem, precisamente, e de forma independente, suas dimensões. Os objetivos da tese foram: propor e testar a validade de um novo instrumento de medida de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro, baseado no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, identificando em cada uma das escalas de medida, da bateria que avalia o comportamento de liderança no esporte, a sua estrutura subjacente e qualidades psicométricas. Participaram do estudo 572 atletas, masculino = 410; feminino = 162, com idades variando de 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$ anos), praticantes de modalidades individuais e coletivas. Dois instrumentos foram utilizados: um questionário Bio-Sócio-Demográfico e o segundo instrumento referente ao Comportamento de Liderança do Treinador, no qual cada dimensão foi composta por 10 itens formulados positivamente e com uma escala de concordância do tipo Likert, compreendida em 5 pontos, iniciando em “discordo fortemente” (1) até “concordo fortemente” (5). Cinco estudos foram conduzidos, testando separadamente cada dimensão: (1) treino e instrução, (2) comportamento democrático, (3) comportamento autocrático, (4) suporte social e (5) feedback positivo, no sentido de identificar quantos e quais são os fatores intrínsecos ou latentes em cada dimensão, verificando, também a adequação do modelo desenvolvido, inerente à escala de medida da dimensão aos dados disponíveis. Por fim, avaliou-se a confiabilidade dos resultados pelas medidas de precisão de cada uma das dimensões, em cada escala de medida. Os procedimentos estatísticos foram baseados em análises fatoriais exploratórias, confirmatória e modelagens de equação estrutural exploratória, assim como, cálculos de consistência interna, sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas. De modo geral, os resultados da bateria de testes para avaliar o comportamento de liderança do treinador evidenciaram variâncias explicativas das dimensões entre 35% e 57,12%, com índices de ajustamento absoluto, parcimonioso, comparativo e de correção considerados satisfatórios, demonstrando que os dados disponíveis se ajustam adequadamente aos modelos hipotéticos dos construtos avaliados. Os valores das medidas de precisão avaliadas foram satisfatórios, revelando que os itens em cada dimensão são consistentes entre si, representando uma medida precisa e de coerência interna do construto e de sua dimensão. Conclui-se o modelo de equação estrutural testado confirma, satisfatoriamente, a existência de cinco dimensões, com dois fatores de segunda ordem, consistentes e precisos na medida explicativa do Comportamento de Liderança do Treinador.

Palavras-chave: Confiabilidade; Validade; Liderança; Treinador.

ABSTRACT

Coach's leadership behaviour can maximize the athlete's performance or even harm her, considering the technical and interpersonal viewpoints. One of the most widely used scales to evaluate leadership behaviour is LSS, proposed by Chelladurai and Saleh (1980). However, studies conducted with this scale have not explored the intrinsic subdimensions of these behaviors, in addition, there is a shortage of scales drawn up in the Brazilian context that consider our cultural idiosyncrasies and that they evaluate precisely and independently of their dimensions. The goals of the thesis were: propose and test the validity of a new trainer measurement instrument in the Brazilian sporting context, based on the multidimensional model of leadership in the sport, identifying in each of the measurement scales, the battery that evaluates leadership behavior in the sport, its underlying structure and psychometric qualities. Participated in the study 572 athletes, male = 410; Female = 162, with ages ranging from 13 to 35 years ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$), practitioners of individual and collective modalities. Two instruments were used: a bio-socio-demographic questionnaire and the second instrument for coach's leadership behaviour, in which each dimension was composed of 10 positively formulated items and with an agreement scale of type Likert, comprised of 5 points, starting "strongly disagree" (1) up to "strongly agree" (5). Five studies were conducted, testing separately each dimension: (1) training and instruction, (2) democratic behaviour, (3) autocratic behaviour, (4) social support and (5) positive feedback, in order to identify how many and what are intrinsic or latent factors in each dimension, checking, also the adequacy of the developed model, inherent to the scale of measurement of the dimension to the available data. Finally, the reliability of the results was evaluated by the precision measurements of each of the dimensions, on each measurement scale. The statistical procedures were based on exploratory factorials analyses, confirmatory and modelling structural equations, as well as internal consistency calculations, all analyses conducted based on policóricas matrices. Overall, the results of the test battery to evaluate the leadership behaviour of the trainer demonstrated the variances of the dimensions between 35% and 57.12%, with absolute, thrifty, compared and correction indices considered fairly satisfactory, demonstrating that the available data fits appropriately to the hypothetical models of the evaluated constructs. The values of the measured precision measurements were satisfactory, revealing that the items in each dimension are consistent with each other, representing an accurate measurement and internal coherence of the construct and its dimension. It is concluded that the model of structural equation tested satisfactorily confirms the existence of five dimensions, with two second-order factors, consistent and precise in the explanatory measure of the trainer's leadership behaviour.

Key words: Reliability; Validity; Leadership; Coach.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 -	Figura 1 - Modelo de liderança situacional (Adaptado de Hersey e Blanchard, 1977; Fonte: Adaptado de Costa, 2003).	28
Ilustração 2 -	Figura 2. Eficácia do líder (Fiedler, 1967; Fonte: Fiedler e Chemers, 1981).	31
Ilustração 3 -	Figura 3. Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, Chelladurai, (1990) Fonte: Costa, (2003).	38
Ilustração 4 -	CAPÍTULO VII Figura 1 – Diagrama de caminhos e relações da percepção de atletas sobre o suporte social de treinadores em contexto esportivo.	128
Ilustração 5 -	CAPÍTULO VIII Figura 1 – Diagrama de caminhos e relações da percepção de atletas sobre o comportamento democrático de treinadores em contexto esportivo.	143
Ilustração 6 -	CAPÍTULO IX. Figura 4. Modelo teórico dos fatores de primeira, segunda e terceira ordens que explicam o construto do Comportamento de Liderança de Treinadores.	151
Ilustração 7 -	Figura 5. Diagrama de caminhos do modelo teórico configurado pela modelagem de equação estrutural (SEM).	152

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Tabela 5 – Coeficiente de Validade de Conteúdo para clareza e pertinência de aplicação.	68
Tabela 2.	5. CAPÍTULO IV. Tabela 1. Modelagem exploratória dos dados obtidos com o EB-CTIT-08, em atletas de 13 a 35 anos, de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n = 426$).	77
Tabela 3.	5. CAPÍTULO IV. Tabela 2. Resultados da adequação da modelagem fatorial exploratória, conforme os dados disponíveis ($n = 426$)	79
Tabela 4.	6. CAPÍTULO V. Tabela 1. Modelagem exploratória dos dados obtidos com o EB-CFPT-10, em atletas de 13 a 35 anos, de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n = 426$).	93
Tabela 5.	6. CAPÍTULO V. Tabela 2. Resultados da adequação da modelagem fatorial exploratória, conforme os dados disponíveis ($n = 426$).	95
Tabela 6.	7. CAPÍTULO VI. Tabela 1. Modelagem exploratória dos dados obtidos com o EB-CCAT-07, em atletas de 13 a 35 anos, de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n = 426$).	112
Tabela 7.	7. CAPÍTULO VI. Tabela 2. Resultados da adequação da modelagem fatorial exploratória, conforme os dados disponíveis ($n = 426$).	114
Tabela 8.	8. CAPÍTULO VII. Tabela 1. Análise fatorial dos resultados obtidos com o EB-CSST-08 em atletas de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportiva ($n_1 = 286$).	126
Tabela 9.	8. CAPÍTULO VII. Tabela 2. Resultados da análise fatorial confirmatória da EB-CCDT-09 ($n_2 = 286$)	127
Tabela 10.	9. CAPÍTULO VIII. Tabela 1. Análise fatorial exploratória dos resultados obtidos com o EB-CCDT-09 em atletas de diferentes modalidades esportivas e de ambos os sexos ($n_1 = 286$).	141
Tabela 11.	9. CAPÍTULO VIII. Tabela 2. Resultados da análise fatorial confirmatória da EB-CCDT-09 ($n_2 = 286$).	143

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.	Quadro 1 - Abordagens de investigação sobre liderança.	22
Quadro 2.	Quadro 2 - Situações de eficácia e ineficácia do comportamento do líder.	29
Quadro 3.	Quadro 3 - Dimensões da escala de liderança (LSS).	40
Quadro 4.	Quadro 4 - Estudos internacionais recentes realizados sobre a liderança no esporte.	44
Quadro 5.	10. CAPÍTULO IX. Quadro 6. Estimativas da matrix de correlações das variáveis latentes.	154
Quadro 6.	10. CAPÍTULO IX. Quadro 7 – Comparações entre os modelos no número de dimensões e de itens.	157

SUMÁRIO

1. Introdução	12
1.1. Justificativa	13
1.2. Problemas de pesquisa	15
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo geral	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
2. CAPÍTULO I. Referencial Teórico	18
2.1. Conceitos de Liderança	18
2.2. As Teorias de Liderança	21
2.2.1. A teoria de traços de personalidade	22
2.2.2. A teoria comportamental	25
2.2.3. Teorias de liderança situacional	27
2.2.4. A teoria contingencial de Fiedler	30
2.2.5. A teoria do <i>Path-goal</i>	32
2.2.6. Teoria da liderança transformacional	33
2.2.7. Teoria da liderança carismática	34
2.3. Liderança no Esporte	36
2.4. O modelo multidimensional de liderança no esporte	37
2.5. A estrutura da escala de liderança no esporte	39
2.6. Estudos recentes sobre a liderança no esporte	44
3. CAPÍTULO II. Procedimentos Metodológicos	55
3.1. Caracterização do estudo	55
3.2. Instrumentos	55
3.3. População e amostra	58
3.4. Procedimentos de coleta	59
3.5. Procedimentos de Análise	60
3.6. Procedimentos éticos	64
4. CAPÍTULO III – Resultados – Validade do Conteúdo dos itens	67
5. CAPÍTULO IV. Artigo1. Escala Balbinotti-Cardoso de Treino e Instrução de Treinadores (EB-CTIT- 08): Estudo sobre sua validade pelo viés da estrutura interna e precisão	70
6. CAPÍTULO V. Artigo 2. Modelagem Fatorial Exploratória e Consistência	85

Interna da Escala Balbinotti-Cardoso de Feedback Positivo de Treinadores (EB-CFPT- 10).	
7. CAPÍTULO VI. Artigo 3. Modelagens de Equação Estrutural Exploratória e Consistência Interna da Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Autocrático de Treinadores (EB-CCAT- 07).	103
8. CAPÍTULO VII. Artigo 4. Estudo da estrutura interna e precisão da Escala Balbinotti-Cardoso de Suporte Social de Treinadores (EB-CSST- 08).	121
9. CAPÍTULO VIII. Artigo 5. Estudos fatoriais e de consistência interna da Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09).	135
10. CAPÍTULO IX. Estrutura interna e validade do modelo de medida do construto Geral Comportamento de Liderança de Treinadores	150
11. Conclusões	158
12. Bibliografia	161
13. Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	174
14. Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Pais/Responsáveis pelos menores de 18 anos).	176
15. Apêndice C - Termo de Assentimento.	178
16. Apêndice D - Autorizações das Instituições A; B; C; D.	180
17. Apêndice E - Cartaz contato/convite para os atletas participarem da pesquisa.	184
18. Anexo 1. Questionários de variáveis de controle.	185
19. Anexo 2. Instrumento para avaliar o comportamento de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro.	186
20. Anexo 3. Aprovação do projeto no CEP / UFRGS	189
21. Apêndice F – Sintax no MPlus – Modelagem de Equações Estruturais (SEM)	194

1 INTRODUÇÃO

As funções de liderança atribuídas aos treinadores ultrapassam as tarefas de planejamento, organização e execução das seções de treino e estão presentes nas atitudes, nos comportamentos e nas relações interpessoais. Essa multiplicidade de funções, colocada sob a responsabilidade do treinador, exige desse profissional um conjunto de conhecimentos e competências para gerir atletas e equipes. Criam condições favoráveis para o desenvolvimento social e emocional dos atletas e estimulam a busca pelo desempenho e satisfação.

O estabelecimento de relações entre treinadores e atletas é fundamental para obtenção dos resultados desportivos, essencialmente por suas repercussões nos comportamentos, nos aspectos cognitivos e emocionais dos indivíduos envolvidos (SERPA, 1990). Nesse sentido, o treinador realiza adaptações em seu estilo de comunicação e no exercício de comando e direção em função do nível de seus atletas, da situação e da modalidade esportiva (CRESPO; BALAGUER, 1994).

Atualmente, diferentes estudos sobre liderança no esporte (CALVIN; HAMPSON, 2014; VELLA; NASCIMENTO JUNIOR, 2013) investigam sobre a possibilidade de identificar comportamentos mais eficazes em situações nas quais os resultados foram bem-sucedidos, principalmente pelo impacto que o comportamento do treinador tem sobre o desempenho atlético e bem-estar psicológico do atleta. A observação do comportamento de liderança do treinador fornece informações sobre o que realmente acontece na prática, mas permanecem questões não esclarecidas sobre o que esse comportamento representa. Diferentes estudos (LEE; VELLA, 2013; ACET; ARNOLD; SULLIVAN, 2012) reforçam a importância de se explorar como os diferentes componentes contextuais podem influenciar nas diversas situações de liderança. Entretanto, Vella (2010) refere que nos diferentes modelos de liderança (a - multidimensional para o esporte; b - cognitivo mediacional e c - modelo de liderança transformacional) são aplicadas várias abordagens de pesquisa, características e traços assumidos, comportamentos, influência de fatores situacionais, a relação entre líderes e seguidores e a abordagem cognitiva que avalia e julga feitos por líderes e seguidores.

Cada uma dessas abordagens, mesmo com suas limitações instrumentais e dificuldades de inter-relações, tem importantes contribuições na configuração de

uma teoria geral de liderança. No entanto os modelos teóricos mais recentes ainda não são esclarecedores em seus conceitos e delimitações das situações que ocorrem, principalmente no contexto esportivo.

Os primeiros modelos de liderança, configurados nas investigações realizadas para explorar e compreender o fenômeno do comportamento de liderar no domínio esportivo, têm suas raízes na teoria da liderança originária da psicologia organizacional (DANIELSON; ZELHART; DRAKE, 1975; CHELLADURAI; HAGGERTY, 1978; CHELLADURAI; SALEH, 1980; CHELLADURAI; CARRON, 1983). As primeiras teorias e modelos da liderança empresarial foram adaptados ao esporte, baseados na premissa de que seus sistemas organizacionais eram muito semelhantes (BALL, 1975). No entanto, havia características e estruturas específicas bem diferenciadas, como as normas, as interrelações, objetivos e forma de avaliação no desempenho. A compreensão das semelhanças e diferenças entre negócios e esporte levou pesquisadores, desde os primeiros anos da década de 1980, a adaptarem teorias e modelos para melhor representar a liderança no esporte (CHELLADURAI; SALEH, 1980). As principais foram: teoria dos traços de personalidade; as teorias situacionais; as teorias interacionistas e as abordagens de liderança normativas. Entretanto, a investigação sobre liderança no esporte ainda era pouco desenvolvida nos primeiros anos do século XXI, principalmente, quando relacionada com as funções e ações dos treinadores (GOMES, 2006; NOCE, 2002).

Os treinadores evidenciam formas diferenciadas de orientar seus atletas e equipes, no estabelecimento de metas e estruturas organizacionais interligadas com as relações interpessoais. Tarefas que impõem ao treinador exigências comportamentais de atitudes, valores e personalidade. Os comportamentos do treinador e suas intervenções durante os treinos e competições estabelecem uma relação de confiança com o atleta. Trata-se de um fator importante para o sucesso. Nas modalidades esportivas coletivas, como futebol, futsal, voleibol e basquetebol, treinadores brasileiros, em sua maioria, adotam um estilo mais autocrático, as decisões são tomadas com pouca ou nenhuma participação dos atletas (COSTA, 2006; ALBA, 2010).

1.1 Justificativa

A motivação para realização desta tese teve sua origem em diferentes estudos, projetos e trabalhos de investigação, com atletas e treinadores, em que

estive envolvido na elaboração, execução e orientação. Nos relatórios e conclusões das investigações ficava evidenciada a importância de se considerar, na configuração dos modelos explicativos da performance, nos fatores motivacionais e permanência na prática esportiva, a influência de variáveis e dimensões referentes aos comportamentos do treinador e suas relações com os atletas. Nessa perspectiva, a identificação dos diferentes comportamentos de liderança do treinador poderia contribuir expressivamente na configuração dos modelos explicativos da performance, assim como, nas correlações das dimensões motivacionais, satisfação, coesão e rendimento com estilos de liderança do treinador.

Estudos realizados sobre os comportamentos de liderança do treinador, no meio esportivo, revelam que a satisfação e o rendimento dos atletas são afetados pelo estilo de liderança adotado pelo treinador, seus comportamentos de instrução e treino, como de *feedback* positivo (DO NASCIMENTO JUNIOR, 2011; EVANGELHO, 2012; THON, 2012). Por isso, há interesses em tentar encontrar fatores explicativos que melhor justifiquem a adequação de estilos de lideranças do treinador de sucesso.

É importante salientar que, mesmo com os avanços nessa área de investigação, ainda são poucos os estudos no contexto esportivo brasileiro (NASCIMENTO JUNIOR, 2013; ALBA; COSTA, 2010; SOUZA, 2009). Na maioria das investigações em nosso país, os instrumentos utilizados são de modelos explicativos da liderança desenvolvidos a partir de experiências na área empresarial (GOMES, 2006; LOPES, 2008; COSTA, 2006; HOSHINO, 2008; DA SILVA, 2015). Essa limitação desconsidera a especificidade das organizações esportivas e das características e objetivos dos sujeitos envolvidos nesse contexto. Outros fatores importantes a serem ressaltados referem-se, além da incongruência, a dificuldade de definição de conceitos das dimensões em diferentes modelos de investigação. Os baixos valores de consistência interna e da variância total explicada, verificada nas dimensões de diferentes instrumentos testados, dificultam tanto na coerência das interpretações, quanto na consistência das conclusões dos estudos (BARALE, 2009; EVANGELHO, 2012; COSTA, 2006; GOMES, 2008; SAMULSKI; LOPES; COSTA, 2006).

Há grande necessidade de desenvolvimento de modelos mais abrangentes que considerem a influência de múltiplos fatores na explicação dos comportamentos de liderança adotados pelos treinadores. Na atual produção científica brasileira

sobre essa temática, ainda encontramos baixa produção que trata de resultados de investigações com treinadores de diferentes modalidades esportivas. A maioria dos estudos (NASCIMENTO JUNIOR, 2013; ALBA; COSTA, 2010; SOUZA, 2009; SAMULSKI; LOPES; COSTA, 2006) realizados utilizou instrumentos validados em países norte-americanos e europeus que, dificilmente, seriam confiáveis se aplicados no Brasil sem os procedimentos necessários e adequados para apontar as evidências de validade.

O trabalho é relevante, na medida em que pretende ampliar os conhecimentos sobre os comportamentos de liderança de treinadores e treinadoras brasileiras de modalidades esportivas individuais e coletivas, contribuindo com a identificação de fatores que influenciam nos comportamentos, no estabelecimento de perfis e nas aproximações com dimensões de modelos da literatura. Além disso, pretende-se colaborar com a formação de treinadores brasileiros, através dos resultados da investigação e na sugestão de conteúdos de diferentes áreas do conhecimento, que possam ser utilizados nos cursos de formação para treinadores.

No sentido de alargar a compreensão dos comportamentos de liderança dos treinadores brasileiros, considerando os contextos situacionais e socioculturais, pretende-se investigar, não apenas os objetivos, princípios, concepções e modelos teórico-metodológicos de liderança propostos na literatura, principalmente, propor um novo instrumento para avaliar as dimensões explicativas da liderança de treinadores brasileiros em sua prática profissional.

1.2 Problemas de Pesquisa

Nessa perspectiva, as questões centrais do estudo são a seguinte:

“O instrumento elaborado e proposto no presente estudo, para avaliar o comportamento de liderança de treinadores no contexto esportivo, apresenta evidências de validade satisfatórias? Suas dimensões empíricas são equivalentes às dimensões do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Saleh? ”

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral:

Propor e testar a validade de um novo instrumento de medida de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro, baseado no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Saleh, (1978).

1.3.2 Objetivos específicos:

- a)** Verificar a validade de conteúdo dos itens do questionário, sobre a forma de apresentação, redação, organização, conteúdo e pertinência de aplicação;
- b)** Demonstrar as primeiras evidências de validade para cada uma das dimensões do novo instrumento de liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro;
- c)** Verificar se as dimensões evidenciadas empiricamente, com a aplicação do novo instrumento, se equivalem às dimensões do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Saleh (1980);
- d)** Verificar a validade do modelo apresentado, examinando as relações de dependência, inter-relacionadas entre as variáveis medidas e latentes e entre os construtos latentes, na explicação do construto geral Comportamento de Liderança de Treinadores.

O estudo apresenta a seguinte estrutura no seu segmento: primeiramente apresenta-se no capítulo I um referencial teórico abordando os conceitos e teorias sobre a liderança, o construto liderança esportiva, o modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, a estrutura da escala de liderança no esporte e por fim, os resultados e conclusões de estudos mais recentes sobre a liderança no esporte. No capítulo II são apresentados os procedimentos metodológicos, referindo-se à caracterização do estudo, procedimentos de seleção da amostra, instrumento configurado, procedimentos de coleta, análise dos dados e procedimentos éticos. No capítulo III são apresentados os resultados da avaliação do conteúdo dos itens que

compõem o instrumento. Os próximos cinco capítulos (IV ao VIII) correspondem aos artigos elaborados para avaliar a validade de sua estrutura interna e precisão em cada uma das cinco dimensões que compõem a bateria de testes para avaliar o comportamento de liderança do treinador. No capítulo IX apresenta-se o modelo explicativo do construto geral de Comportamento Liderança de Treinadores em contexto brasileiro. Por fim, são apresentadas as conclusões do estudo, as referências bibliográficas, apêndices e anexos.

CAPÍTULO I

2. Referencial Teórico

A busca por melhoria no rendimento individual dos atletas e da equipe ampliou o leque de investigações, com a contribuição de diferentes áreas do conhecimento, na tentativa de explicar esse fenômeno de forma multifatorial. Desse modo, as ciências do esporte reuniram um conjunto de disciplinas, teoria e metodologia do treino, fisiologia, bioquímica, biomecânica, treinamento esportivo, treinamento técnico e tático, psicologia e sociologia do esporte, administração e legislação esportiva, fisioterapia esportiva e marketing, que investigam os fatores que influenciam no rendimento dos atletas (WEINBERG; GOULD, 2001). Uma dessas linhas de investigação se dedica a estudar a liderança no esporte, principalmente na identificação dos estilos de liderança do treinador (HORN, 2001).

2.1. Conceitos de Liderança

O interesse na temática liderança na sociedade teve seu início com a busca das instituições por uma melhor orientação em sua organização e gerenciamento. A liderança era um fator importante nos desafios e procura de soluções. O conceito de liderança apresenta, ao longo do tempo, algumas alterações e modificação em sua definição, influenciadas pelo avanço do conhecimento na área e também, pelas diferentes teorias explicativas. Platão acreditava que somente um seletivo grupo de pessoas com sabedoria superior poderia ser líder. Aristóteles sustentou *“A partir do momento de seu nascimento, alguns estão marcados para a subjugação e outros para o comando”* (HENMAN, 2011).

Liderança é conceituada por Alon et al. (2005) como a competência que uma pessoa possui para influenciar, no sentido de motivar as pessoas a contribuírem para a eficácia e o sucesso das organizações no qual estão inseridos. Ainda não há consenso a respeito de o porquê e em que circunstâncias alguns se tornam líderes e outros permanecem seguidores (HENMAN, 2011).

Na década de 1940, de acordo com Bergamini (1994), diversos estudos, com base na teoria organizacional, levantaram a necessidade de se estabelecer quais

seriam as características, atitudes, influências e experiências vivenciadas por um dirigente de sucesso.

Ralph Stogdill foi um dos primeiros a investigar o tema liderança em um trabalho realizado em 1948. Nesse estudo, Stogdill discute resultados de mais de uma centena de estudos relacionados com liderança e investiga que fatores (traços) possuíam um líder eficaz. Entre as características também são incluídas algumas simbólicas, tais como idade, altura, peso, corpo, aparência, saúde, popularidade, etc. Destacaram-se os traços associados à liderança: honestidade, inteligência, grande senso de humor, iniciativa, persistência, ambição, desejo de superação, competência, integridade e convicção, responsabilidade, perspicácia, autoconfiança e inspiração.

O pesquisador Rauph Stogdill, por meio de questionários, entrevistas, testes de inteligência e personalidade, observação de comportamentos nas equipes, analisou os fatores para a escolha de sócios, seleção de pessoas que ocupavam posições de liderança, listando características consideradas essenciais para a liderança (HEGERMAN, 1999).

De certa forma, a liderança poderia ser explicada com base na herança. Acreditava-se que os líderes nasciam com talentos e características que permitissem levá-los ao sucesso. No entanto, não podemos desconsiderar que os comportamentos de liderança eficazes possam ser aprendidos através da experiência. Principalmente, porque não há consenso sobre as características universais que fazem com que os líderes sejam eficazes.

Complementando essa ideia, Leitão (1999) afirma que o conceito de liderança tem relação com o conceito de personalidade, no sentido de que um líder apresenta um conjunto de características marcantes, traços desejáveis de personalidade e de caráter que influencia nas relações interpessoais, nas decisões, na maneira de pensar, sentir e agir.

Hemphill (1954) já referia que o líder tem iniciativas que resultam num padrão homogêneo de interação com o grupo voltado para a solução de problemas. Na mesma direção, numa concepção mais atual, Robbins (2000) destaca que o líder deve apresentar essa capacidade de influenciar as pessoas com a finalidade de atingir os objetivos, mas também, de gerenciar a interação do grupo.

Brandão e Valdés (2005), no estudo sobre o tema liderança, identificaram nos conceitos encontrados a presença de marcadores comuns em sua definição, como a

capacidade de influenciar pessoas para atingirem objetivos comuns, condução no trabalho em equipe, estimular e motivar o seu grupo para o alcance das metas e objetivos. Liderar requer o estabelecimento de uma relação entre os indivíduos em determinada situação para alcançar um objetivo estabelecido. Por isso, a personalidade e as habilidades do líder são importantes em seu comportamento e atitude, suas orientações e a forma como administra seus adeptos ou seguidores.

Dessa forma, na compreensão de Gomes (2005), liderança pode ser um processo dinâmico que depende das características do líder, dos colaboradores e da natureza específica da situação. Outros autores compartilham com esse conceito de liderança, que é percebido como um processo de influência do líder sobre seus comandados em concentrar esforços para atingir objetivos organizacionais (KINICKI; KREITNER, 2006).

O termo liderança conceituada por Becker (2000) refere que há uma interação entre a personalidade do indivíduo e a situação, exigindo conhecimento e habilidades especiais na resolução de problemas e dificuldades encontradas em sua atividade. Já Barrow (1997) apresenta uma definição para liderança no esporte de forma abrangente, pois se trata de um processo comportamental que visa influenciar indivíduos e grupos na direção de metas estabelecidas. Essa definição é a que parece reunir maior consenso entre os pesquisadores da psicologia do esporte.

O líder tem como tarefa fazer com que os sujeitos de um grupo o sigam, em busca de um determinado objetivo ou meta comum. Responsável pela organização e pela solução de problemas da equipe. Entretanto, em uma equipe esportiva podemos ter mais do que um líder. O papel de liderar também é exercido pelos atletas conforme suas características e comportamentos apresentados (FRANSEN, 2014; PARADIS, 2012; BARIC; BUCIK, 2009; CRATTY, 1983).

Na perspectiva de Brandão e Carchan (2010), o líder pode ser definido de duas maneiras, por escolha/indicação de alguém para assumir esse papel no grupo ou surgir de forma espontânea. No esporte, os líderes apresentam um nível de habilidades elevado, sua afetividade e trabalho em equipe, sendo apoiado, seguido e respeitado pelo grupo.

Porém, a personalidade não é o único fator determinante para se tornar um líder. Uma pessoa pode tornar-se um líder dependendo da situação, de suas experiências, educação, idade e estando no lugar e na hora certa.

Estudo realizado por Castellani (2012) sobre liderança e coesão grupal no futebol profissional considera que, apesar de não existirem características predeterminadas de um líder, a personalidade é fundamental na postura e comportamento de liderança. Em um grupo podemos encontrar diferentes líderes, variando conforme os papéis assumidos dentro do próprio grupo.

Em equipes esportivas, segundo Giesenow (2007), podemos identificar dois tipos de líderes: o líder da tarefa, que apresenta habilidades para coordenar as atividades em grupo e tomada de decisões; e o líder socioemocional, que se destaca pela empatia, ressalta as relações pessoais, valoriza os aspectos positivos dos membros da equipe e apresenta uma personalidade que permite identificar-se com o outro. Mas é importante ressaltar que em uma equipe podemos encontrar mais de uma pessoa exercendo o papel de líder.

Dependendo da função, da especificidade e objetivos podemos identificar líderes espontâneos e institucionais. Os motivos para assumirem a liderança, como já referia Fiedler e Chemers (1981), vão desde recompensa pessoal até o reconhecimento do grupo pela capacidade de liderar e obter êxito.

Cabe salientar que mesmo com a diversidade de conceitos apresentada sobre o termo liderança, podemos identificar a existência de um consenso que refere a capacidade de influenciar, criar situações e estimular as pessoas para trabalharem em conjunto, com a finalidade de atingirem metas e objetivos, desta forma, adotou-se este conceito para a presente tese.

2.2. As teorias de Liderança

As teorias são importantes para estabelecer marcos de referência que ordenam as ideias e pensamentos, possibilitando estabelecermos relações e compreensão de processos e fenômenos de maneira organizada. Desse modo, a teoria nos permite compreender a realidade pela relação que se estabelece entre os significados de forma consistente.

Os estudos desenvolvidos sobre essa temática (HAMPSON; JOWETT, 2014; ANDILE; JHALUKPREYA, 2013; CONTER, 2012; CHIABURU, 2011) até o presente momento, tomam como referência grandes teorias sobre liderança: a teoria dos traços de personalidade, que apontam características especiais, estáveis e marcantes de um líder; a teoria comportamental, na qual as habilidades de liderar

podem ser aprendidas através de ensinamentos e experiências de vida; a teoria situacional, que considera o contexto e fatores organizacionais na explicação do fenômeno liderança; a teoria transformacional, no qual os líderes atuam empreendendo seus esforços na mudança das estruturas e processos das formas de organização; e, por fim, a teoria da liderança carismática, na qual o líder adota estratégias para aumentar a percepção de carisma pelos seguidores. As duas primeiras são as mais utilizadas.

Uma variedade de variáveis foram consideradas pelos investigadores na determinação de modelos teóricos explicativos do fenômeno liderança desde a década de 1990. Nessa direção, Bryman (1992) apresenta um quadro referencial das variáveis utilizadas em cada modelo e seus respectivos períodos temporais.

Quadro 1 – Abordagens de investigação sobre liderança

Período	Abordagem	Pressuposto
Anos 1940	Traços de personalidade	Liderança é uma capacidade inata
Finais dos anos 40 até 1960	Comportamentos de liderança	A eficácia da liderança relaciona-se com os tipos de comportamentos do líder
Finais dos anos 60 até início dos anos 80	Abordagens contingenciais	A eficácia da liderança é influenciada pela situação
Início dos anos 80	Novas abordagens da liderança (carismática)	A liderança depende da visão do líder.

(Fonte: Bryman,1992)

2.2.1 A teoria de traços de personalidade

As primeiras pesquisas sobre liderança foram na área do comércio e indústria na década de 1920, e destacavam um conjunto de traços de personalidade que eram comuns entre os líderes (BERGAMINI, 1994; PEREIRA, DE GOUVEIA; FONSECA, 2011; GIARETA DURANTE, 2011). Para os pesquisadores, os líderes de sucesso possuíam características marcantes e estáveis de personalidade, independentemente da situação. O foco dos estudos dentro dessa linha de raciocínio estava na identificação dos líderes e suas características, não consideravam como fator influenciador no processo de liderança o contexto social. A elevada perseverança e motivação eram algumas dessas características presentes nos líderes. Seus comportamentos eram de persistência na realização de objetivos para atingir metas propostas.

Na década de 1950, essa teoria se destacou, principalmente, com o desenvolvimento da psicomетria, que com seus instrumentos e técnicas procurou objetivamente mensurar e quantificar traços e fatores de personalidade (BERGAMINI, 1994; NOCE, 2006). Dessa forma, os testes desenvolvidos eram capazes de avaliar os traços desejados na seleção de líderes. Luck (2009) aponta que os líderes que não obtiveram êxito, consideram o insucesso como fonte e circunstâncias de aprendizagem, se fortalecem e aprendem com a situação. Para ser um líder efetivo o indivíduo deveria apresentar boas habilidades de comunicação, de relacionamento e interação, assumindo uma postura equilibrada e positiva. Nesse sentido, influenciar as pessoas, motivando-as e mobilizando-as de forma orientada para a realização de objetivos, requer do líder o estabelecimento de relações afetivas e de valorização dos potenciais de seus seguidores (SENGE, 1999). A incessante busca em fazer melhor e buscar novos desafios também, são exigências no processo de liderar, com isso promover o desenvolvimento pessoal, coletivo e de sua organização.

O elevado nível de maturidade social e psicológica também são traços de personalidade expressos pelos líderes. As intervenções e comunicações, em momentos adequados, estabelecem mediações em situações de conflito, apresentam habilidades para lidar com diferentes comportamentos, sentimentos e emoções entendendo a dimensão humana e oferecendo elementos para humanizá-la. Assumem responsabilidades e tomam decisões, desenvolvendo sua autoconfiança, mas também são tolerantes, aceitam críticas e opiniões, o que oportuniza compreensão e superação das situações no sentido de promover avanços e melhorias importantes no contexto em que estão inseridos (KOTTER, 1996). O fato de dirigirem, coordenarem pessoas, reporta ao trabalho de liderar o desenvolvimento humano socialmente organizado, revelando a capacidade de empreendedorismo social. As ações promovidas pelo líder envolvem todos nesse processo, propiciando o crescimento e melhoria em conjunto. O líder expressa em suas ações firmeza, determinação, vontade e comprometimento, engajamento e aspirações humanas, elevada capacidade de influenciar e de realizar (LUCK, 2009).

No contexto esportivo, Tutko e Richards (1984), investigaram os traços de personalidade de treinadores. Dentre as características apresentadas pelos treinadores bem-sucedidos está a inflexibilidade, o autoritarismo, a capacidade de suportar grandes pressões com grande maturidade emocional, opiniões

independentes e de perspectiva realista. Outro investigador que seguiu essa corrente foi Martens (1987), que tentou identificar características e componentes de liderança efetiva através do modelo de liderança efetiva.

Numa outra direção, Weinberg e Gould (2001) fazem considerações sobre o estudo de Tutko e Richards (1984) por não apresentarem evidências documentais que apoiem a configuração do perfil dos treinadores apresentados. A grande variabilidade de traços de personalidade apresentada pelos treinadores e a inconsistência em especificar quais definem um líder de sucesso levantam questionamentos importantes na aplicação dessa teoria no esporte.

De modo geral, os estudos que tomaram como referência essa teoria não conseguiram demonstrar de maneira efetiva e consistente suas conclusões, evidenciando uma baixa concordância em relação as características de personalidade de maior relevância. A determinação de traços universais de liderança não apresentou consistência, levando os pesquisadores a procurar novas alternativas científicas para explicar o fenômeno (LEITÃO, 1999).

Dessa forma, a teoria do traço de personalidade sofreu muitas críticas por inúmeros pesquisadores, que apontavam os seguintes aspectos: a) leva a concluir que a ação de liderar é inata, só as pessoas com essas características é que podem ser líderes; b) a teoria desconsidera a influência situacional, as pessoas consideradas como seguidoras não participam da ação de liderar ou contribuição com seu esforço para o alcance de metas e objetivos; 3) seu enfoque é sobre os líderes como indivíduos, não como seres sociais, desconsiderando os processos socioculturais em que a liderança foi desenvolvida; 4) os conteúdos específicos do contexto no qual é exercida a liderança, são irrelevantes, em suas análises não são considerados os conhecimentos e habilidades especiais desenvolvidas para atuar como líder (CHIAVENATO, 2005). A partir da década de 1980, as questões se direcionam para as condições pessoais do líder como o caráter, considerando que o sucesso na liderança só poderia ser explicado por um conjunto de fatores. Para Bennis (1989), o caráter é uma dimensão importante na ação de liderar e, nessa direção, a teoria da inteligência de Goleman, Boyatzis e Mckee (2002) contribuiu para o entendimento dessa dimensão. A formação humanística desempenha um papel preponderante no desempenho do líder, identificadas nas ações de liderança e não estando associadas às características da personalidade.

Robbins e Trabichet (2009) levantam interessante questionamento: se grandes líderes como Nelson Mandela, Madre Teresa, Marthin Luther King, John Kennedy teriam as mesmas características que os tornou líderes? E as pessoas que não são líderes, não possuem traços de personalidade igual à dos líderes? Devido às limitações e lacunas deixadas pela teoria de traços de personalidade, na tentativa de explicar o fenômeno liderança como alternativa, os pesquisadores passaram a dar ênfase às investigações sobre o comportamento do líder em diferentes situações.

2.2.2. A teoria comportamental

As habilidades necessárias para uma pessoa se tornar um líder podem ser aprendidas. A tarefa de liderança não é determinada por habilidades raras, mas sim pela capacidade de aprendizado e pela diversidade de situações vivenciadas no papel de líder (MOTTA; THISSE; CABRALES, 1997). Um dos primeiros pesquisadores responsáveis pelo rumo nas investigações sobre liderança em meados do século XX, segundo Fiedler e Chemers (1981), foi Lewin, que passou a realizar estudos experimentais com base no comportamento do líder. Portanto, nessa lógica, os estudos não tentavam descobrir que características de comportamento determinavam os líderes de sucesso; e sim focavam seus esforços em descobrir qual era o comportamento dos líderes eficazes, como gerenciavam suas ações, suas comunicações, escolhiam suas estratégias e estabeleciam suas relações com as pessoas (STONER; FREEMAN, 1985).

Na década de 1970, investigações realizadas nas Universidades de Ohio e Michigan pelo *Bureau of Business Research*, nos EUA, contribuíram muito na identificação dos tipos de comportamentos dos líderes em relação às diferentes situações e também seus efeitos sobre o grupo comandado (HERSEY; BLANCHARD, 1977). Os resultados dessas investigações apontaram dois fatores importantes no estilo de liderar, a “estruturação”, ligada ao comportamento do líder, seus métodos e forma de organizar e comunicar com os liderados. O segundo fator denominado “consideração” referenciando o comportamento afetivo do líder, a amizade, confiança mútua e o afeto nas relações com o grupo (HERSEY; BLANCHARD, 1977).

As preocupações das ações passaram a centrar-se nos aspectos pessoais e humanos dos envolvidos no processo, atendendo suas necessidades, expectativas e valores. Ainda antes desse período, Bowers e Seashore (1966) já referiam que o líder poderia desenvolver suas estratégias de comportamento e organização direcionadas para a produtividade no trabalho, realização de tarefas e aumento da performance. Nesse processo, a liderança não é mais entendida com uma habilidade inata do ser humano, presente em alguns sujeitos, ela pode ser aprendida e adquirida através de sua capacitação e de experiências vividas. Dessa forma, na perspectiva de uma avaliação do comportamento de liderança, em uma dimensão orientada para tarefas e outra para as pessoas, foram realizados alguns estudos de destaque, que confirmam de forma consistente essas duas categorias explicativas do comportamento de liderança (CHELLADURAI, 2001; HERSEY; BLANCHARD, 1986; ROBBINS, 2005).

Arvonen e Pettersson (2002) adotaram essa teoria comportamentalista, encontrando resultados que evidenciaram o comportamento de liderança associado a uma estrutura organizacional específica. Em geral, sua eficácia estava ligada a dimensões relacionadas às relações empregatícias, a produção da empresa e as mudanças de pensamento e aspirações individuais. No contexto esportivo, os pesquisadores Noce (2002), Mendo e Ortiz, (2003) referem à classificação de três tipos de líderes: autocrático, que decide sobre a organização, os objetivos e tarefas do grupo, o democrático, oportuniza a participação do grupo nas decisões e por fim o “*Laissez Fair*” adota um papel passivo, deposita a capacidade de decisão ao grupo. Dessa forma, a eficácia da liderança relaciona-se à situação, estruturas organizacionais, objetivos, clima estabelecido, relações com os atletas e coesão de equipe (SAMULSKI, 1995).

Apesar dos resultados relevantes encontrados sobre o comportamento do líder, essa abordagem recebe críticas. Principalmente por ser um fenômeno complexo, as duas dimensões do comportamento não dariam conta da explicação das diferentes variáveis que são intrínsecas ao processo de liderança (CHELLADURAI, 2001). Nessa perspectiva comportamental os estilos de liderança se confundiam com a orientação para tarefa ou para pessoa dificultando sua compreensão e análise. Por fim, também era criticado pela impossibilidade de avaliar comportamentos em diferentes contextos, por exemplo, na área do esporte em que o fenômeno é complexo e multifacetado (SERPA, 1990).

De acordo com a literatura revisada, podemos estimar que as duas teorias de traço e comportamental apresentam limitações no que tange as generalizações para contextos diferenciados requerendo dessa forma teorias que considerem também a variabilidade de situações na compreensão e explicação do fenômeno liderança.

Para Yukl (1999), as evidências encontradas nos estudos na Universidade de Ohio com essa teoria eram inconclusivas, pouco claros e, às vezes, contraditórios, certamente por não levarem em consideração dimensões importantes como o contexto e a situação na qual é exercida a liderança. Portanto, surge a necessidade, nesse período, de novos estudos que incorporassem essas dimensões nas análises.

2.2.3 Teorias de liderança situacional

A teoria de liderança situacional, que foi desenvolvida por Hersey e Blanchard (1986), justifica o sucesso na tarefa de liderar a partir de estilo do líder, a maturidade do liderado e a situação. O enfoque da liderança nessa teoria emerge de situações e desafios diferenciados, que levam as pessoas a tomar iniciativas para resolvê-las em perspectivas de serem mais efetivos em seu desempenho. Na década de 1960, a teoria situacional veio contribuir, na medida em que consideraram em seus estudos os diferentes contextos em que o líder exercia sua função (MELO, 2001). O líder deve apresentar certos atributos, mas só isso não basta, o mais importante é saber utilizá-los em determinadas situações considerando as relações estabelecidas com os sujeitos que lidera (TENNENBAUM; WESCHILER; MASSARIK, 1972).

Desde a década de 1970, no modelo de liderança situacional de Hersey e Blanchard (1977), apresentado na Figura 1, toma como referência aos dois construtos do comportamento, a tarefa e o relacionamento, que geram quatro estilos de comportamento (E1–E4) relacionados com o nível de maturidade dos sujeitos (M1-M4). As relações dos estilos com a tarefa são: E1= determinar (quando a tarefa é alta e o relacionamento é baixo); E2= persuadir (quando a tarefa e o relacionamento são altos); E3= compartilhada (tarefa é baixa e o relacionamento é alto); E4= delegar (a tarefa e o relacionamento são baixos). Os níveis de maturidade foram classificados em: M1= baixa (pouca capacidade e baixa disposição – insegurança); M2= moderada baixa (alguma capacidade e ocasional disposição);

M3= moderada alta (boa capacidade e frequência de disposição- motivação); M4= alta (elevada capacidade e disposição).

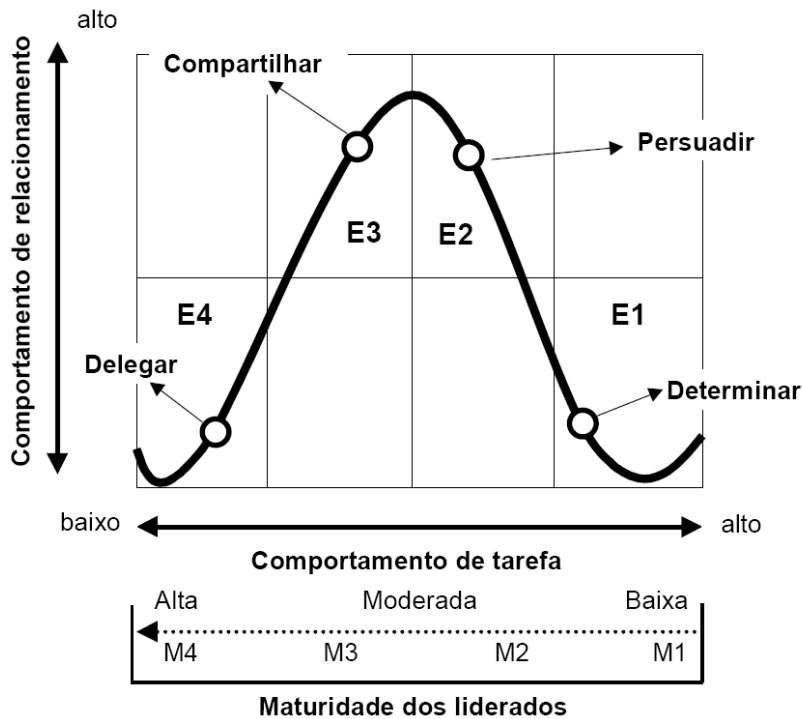


Figura 1 - Modelo de liderança situacional (Adaptado de Hersey e Blanchard, 1977; Fonte: Adaptado de Costa, 2003).

À medida que o comportamento de tarefa assume valores mais elevados, o líder se esforça mais em planejar, controlar, organizar e dirigir seus subordinados. Em direção contrária, quando as tarefas são de exigências mais baixas, o comportamento do líder é de delegar poderes aos comandados. Também verificamos que, quanto mais alto o comportamento de relacionamento, maior é a dedicação do líder em oferecer apoio socioemocional e estratégias de comunicação.

Posteriormente, em 1977 Hersey e Blanchard acrescentaram mais uma dimensão e esse modelo, a eficácia, permitindo a aplicação do modelo em diferentes situações como evidencia o Quadro 2.

Quadro 2- Situações de eficácia e ineficácia do comportamento do líder

ESTILO	EFICÁCIA	INEFICÁCIA
E 1	Métodos bem definidos para atingir os objetivos que são úteis aos subordinados	Métodos inadequados; interesse só em resultados de curto prazo.
E 2	Satisfaz as necessidades do grupo estabelecendo objetivos e organizando o trabalho com alto nível de apoio sócio emocional.	Utilização de uma estruturação desnecessária para o grupo falta de sinceridade nas relações interpessoais.
E 3	Alguém que tem confiança implícita nas pessoas e que está interessado principalmente em facilitar a obtenção dos objetivos delas.	Interesse principal em harmonia; às vezes visto como não disposto a cumprir uma tarefa se essa implicar o risco de romper um relacionamento ou perder a imagem de uma pessoa boa.
E 4	Delega adequadamente decisões de como fazer o trabalho e oferece pouco apoio sócio emocional.	Oferece pouca estruturação ou apoio sócio emocional quando isso é necessário aos membros do grupo.

(Adaptado de Hersey; Blanchard, 1977; Fonte: Costa, 2003).

Para Yukl (1999), os estilos de liderança sofriam variações em função dos níveis hierárquicos que ocupavam nas organizações, de sua conduta e relações com os outros e das diferentes situações. Destacamos algumas conclusões do estudo: a) líderes em baixos níveis de hierarquia tendem a focalizar nos aspectos técnicos do trabalho e têm pouca participação nas tomadas de decisão; b) os estilos de liderar estão associados às tarefas que desempenham na organização e por isso se apresentam de maneira diferenciada; c) os estilos de liderança mais diretivos na realização das tarefas nas quais o grau de estruturação é mais elevado, por isso mais dominante; d) líderes que ocupam cargos de direção ou coordenação de grandes instituições apresentam comportamentos mais autocráticos, tomam decisões, não há participação dos seus comandados; e) em situações de pressão externa os líderes tendem a serem mais diretivos e centrar o foco nas tarefas e menos nas relações com as pessoas; f) por fim, quando o grupo apresenta uma competência baixa afetando a produtividade, a ocorrência de comportamentos diretivos e punitivos é maior, desconsiderando a participação dos membros do grupo no processo de busca de soluções para resolver os problemas.

Nessa perspectiva, as relações entre os comportamentos dos líderes e o ambiente de trabalho do grupo liderado não eram contempladas, suas adaptações e

mudanças de comportamento em relação à diversidade no nível de maturidade e de habilidade do comandado. Dessa forma, havia necessidade de maior esclarecimento no que se refere aos diferentes estilos de tomada de decisão e suas relações com os diferentes níveis de exigência das tarefas. Conforme o avanço nas investigações e desenvolvimento de novos modelos explicativos do fenômeno, novos conceitos e formulações foram apresentados. Entretanto, não podemos desconsiderar os conceitos e enunciados das primeiras teorias, que ainda estão presentes nos estudos realizados em diferentes contextos e contribuem, de certa forma, para uma melhor compreensão do comportamento dos líderes.

Na tentativa de suprir as carências explicativas deixadas pelas teorias anteriores foram desenvolvidas novas abordagens, que são apresentadas abaixo.

2.2.4. A teoria contingencial de Fiedler

O foco central recaía sobre a eficácia da liderança, explicada como resultado do estilo de liderança que interagira com as características dos sujeitos envolvidos no processo e a situação favorável. Dessa forma, o êxito dos líderes dependia da resposta dos integrantes do grupo frente a sua forma de atuação (FIEDLER, 1967). Um exemplo que nos ajuda a compreender essa teoria são os líderes centrados na realização das tarefas que são eficazes tanto em situações favoráveis, quanto nas situações desfavoráveis.

O comportamento diretivo do líder, fornecendo instruções do que deve ser realizado parece ser o preferido para alcançar o êxito. Com o avanço das investigações no século XXI, os pesquisadores concluíram que prever o sucesso da liderança em determinadas situações era mais complexo do que identificar traços de comportamentos desejáveis (MELO, 2001).

Esse modelo desenvolvido por Fiedler (1967), de liderança efetiva, busca estabelecer relações entre as características do líder com os fatores situacionais. Afirmando que a eficácia do líder dependeria da condição estabelecida pela situação, da estrutura da tarefa e do grau de afetividade com o grupo, podendo ser visualizado na Figura 2.

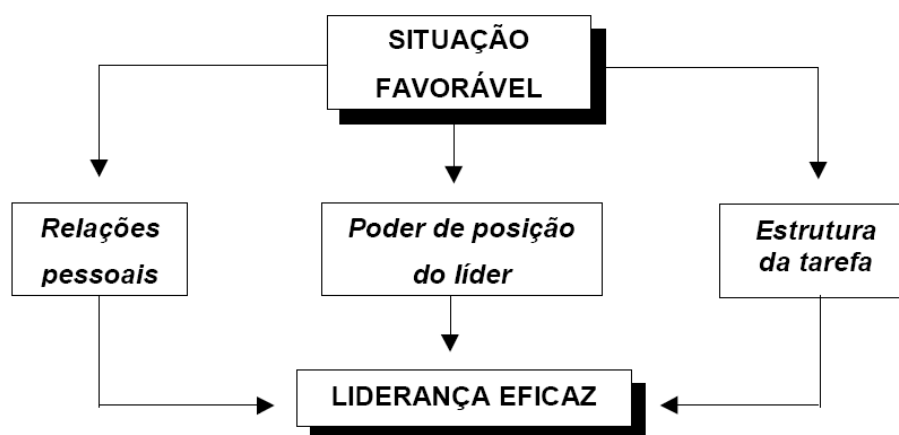


Figura 2. Eficácia do líder (Fiedler, 1967; Fonte: Fiedler e Chemers, 1981).

A contribuição do modelo de Fiedler foi relevante, evidenciando três elementos básicos que influenciam na eficácia do líder, possibilitando uma melhor compreensão do processo de liderança (NOCE, 2002).

O primeiro refere-se às relações pessoais ou afetivas do líder com os indivíduos do grupo, sua autoridade está condicionada a sua aceitação no grupo. É caracterizada pelo respeito, confiança mútua e apoio nas decisões e organização. Fiedler e Chemers (1981) utilizaram a escala de atmosfera de grupo (AG), na qual os liderados avaliam o ambiente de trabalho em 10 itens (agradável; desagradável; amistoso; inamistoso). O segundo fator referente à estrutura da tarefa: para que seja favorável, é imprescindível que haja clareza e entendimento da estrutura e objetivos da tarefa, sem ambiguidade nos procedimentos adotados para sua execução. Noce (2002) referiu que quanto mais estruturada for a tarefa, mais favorável se torna a situação de liderança. O poder de posição se refere ao terceiro elemento e diz respeito ao controle do líder sobre as premiações e sanções, sua autoridade e a condição de apoio que tem do grupo. Sua legitimidade em agir pelo cargo que ocupa, concedendo-lhe o direito de dirigir, avaliar, recompensar e punir.

Dessa forma, uma liderança com foco no desenvolvimento de um ambiente agradável no grupo liderado parece ser mais efetiva. Principalmente, porque há uma aceitação dos envolvidos no processo de definição das tarefas, no tipo de relacionamento interpessoal (DIPBOYE; SMITH; HOWELL, 1994; FIEDLER, 1993).

A utilização desse modelo em contextos esportivos por alguns pesquisadores, no final da década de 1970, revelou associações elevadas entre o rendimento e os relacionamentos entre os atletas da equipe em que a liderança tinha uma forte

orientação para tarefa. Os resultados evidenciaram que as equipes de rendimento estáveis possuíam capitães que exerciam uma liderança centrada na tarefa. Entretanto, os pesquisadores destacaram a dificuldade em encontrar padrões, principalmente, quando a liderança era voltada para integração, bem-estar e o funcionamento positivo de todos (KONAR-GOLDBAND, RICE e MONKARSH, 1979).

Porém, apesar dos avanços que o modelo proporcionou no entendimento da complexidade do fenômeno, alguns autores destacam a excessiva importância atribuída aos efeitos dos aspectos motivacionais, deixando de lado os fatores situacionais (JESUÍNO, 1987; GOMES, 2005). No contexto esportivo, as investigações realizadas na década de 1980 de Carron (1980) e Chelladurai e Carron (1983) concluem, com base nos resultados encontrados, uma inconsistência que não permite a confirmação dessa teoria.

Dessa forma, novas teorias e abordagens metodológicas foram desenvolvidas na tentativa de entender melhor os mecanismos e efeitos do comportamento dos líderes frente aos sujeitos liderados e identificar fatores que influenciam nessa relação.

2.2.5. A teoria do *Path-goal*

Essa teoria surgiu com a necessidade de maior compreensão sobre as relações entre as estratégias motivacionais, os apoios e orientações utilizadas pelos líderes, para aumentar o desempenho, com a satisfação dos liderados. Com isso, avanços foram propostos no modelo proposto por Fiedler por agregando as situações, as necessidades dos sujeitos, assim como, de seus objetivos (SERPA, 1990). A teoria denominada *Path-goal*, “caminho objetivo”, foi proposta em 1970 por Evans (apud Leitão, 1999, p. 54-55) e aplicada em diferentes estudos desenvolvidos por House (1971, 1997).

Quatro tipos de comportamento de liderança foram identificados: 1) O comportamento diretivo: o líder fornecia orientações específicas para execução das tarefas; 2) O comportamento de apoio: liderança direcionada às necessidades dos sujeitos liderados; 3) O comportamento participativo: as decisões do líder eram tomadas em conjunto com os membros do grupo; 4) O comportamento voltado para o resultado: verificados pelos desempenhos nos objetivos e desafios determinados pelo líder. Em todos os perfis de liderança ficaram evidenciados as relações entre o comportamento adotado pelo líder e o grau de maturidade dos sujeitos liderados.

Esse modelo também apontou que um perfil de liderança voltado para tarefa desperta uma motivação maior nos sujeitos. Já, em estilos de liderança direcionados, as pessoas têm resultados positivos quando o grupo liderado apresentava características afiliativas. Dessa forma, os líderes utilizavam-se de estratégias motivacionais, de orientações, de treinamento, apoios e recompensas para garantir o envolvimento dos sujeitos na tarefa e na obtenção de um rendimento eficaz.

Chelladurai e Saleh (1978), ao desenvolverem e aplicarem inicialmente, no final da década de 1970, o seu modelo Multidimensional de Liderança em contexto esportivo, verificaram em seus resultados a confirmação dessa teoria. Em cenários, como o esporte, no qual a tarefa assume uma relevante importância por estarem intimamente ligadas às rotinas e variabilidades de treinamento, as satisfações e insatisfações com o desempenho, com os êxitos ou com os fracassos, a teoria *Path-Goal* parece ter boa aplicabilidade e representatividade (CARRON, 1980). Em uma procura por abordagens mais interacionistas, cujo enfoque está na relação entre líderes e situações dessa liderança foram desenvolvidas novas teorias, transformacional e carismática.

2.2.6. Teoria da liderança transformacional

A liderança transformacional tem por princípio captar e estimular seguidores, mobilizando-os para lutar por aspirações compartilhadas. Os líderes, dentro dessa perspectiva transformacional, são considerados pelo grupo como pessoas que possam confiar, que entendem e dão importância às suas necessidades, são respeitados e admirados pelo grupo (BENEVIDES, 2010). Esse processo de influenciar colaboradores na mudança de seus ideais evidencia a admiração e o respeito pelo líder, em conjunto com atribuição de significados às tarefas e desafios propostos (AVOLIO; BASS, 1995). Desta forma, o líder motivava os atletas pelo interesse em inovar e criar, através de questionamentos, problematizações, da estimulação intelectual e criação de novas estratégias. A preocupação é centrada no estabelecimento de relações interpessoais no grupo que favoreçam as necessidades de realização pessoal e profissional de todos. Por isso, a importância do líder em promover ambientes e situações que oportunizem o desenvolvimento de seus

colaboradores, assim como, o reconhecimento e aceitação das diferenças e necessidades individuais (PINTO, 2012).

Estudos como de Robbins (2000) e Barale (2009) desenvolvidos nessa perspectiva empreendedora inovadora, sugerem que, para além das dimensões da tarefa e do indivíduo, líderes eficazes têm um comportamento voltado para o desenvolvimento. Está presente em suas características, na experiência, criação de novas estratégias para resolver problemas e estímulo para alterar condutas e hábitos.

Para Chelladurai (2001) e Robbins (2005), o líder neste sentido foca seus esforços na mudança das situações, tanto no que se refere aos objetivos e processos, quanto na motivação dos membros do grupo por meio da confiança na capacidade apresentada por ele, em alcançar elevadas aspirações. Em um estudo anterior, Bass (1985) já afirmava que os líderes transformacionais são pessoas mais visionárias, inspiradoras, imbuída de ideais e com metas específicas, capazes de envolverem as pessoas afetivamente. Apresentam grande capacidade de articulação e de comunicação de suas metas de forma que motivem as pessoas para que em conjunto possam atingir essas metas. Dessa forma, podemos dizer que os líderes que adotam essa abordagem transformacional oportunizam aos membros do grupo a possibilidade de obterem níveis elevados de desempenho na sua atividade, decorrente da sua capacidade de convencimento e de motivá-los a realizar esforços, fundamentalmente, pelo fornecimento de feedbacks construtivos.

2.2.7. Teoria da liderança carismática

Semelhante à teoria de liderança transformacional, a liderança carismática, segundo Bases (1985) Gomes e Cruz (2007), envolve um conjunto de atitudes e percepções pelos sujeitos em relação ao seu líder como confiança, dedicação, aceitação e envolvimento afetivo na busca da realização dos objetivos.

Gomes (2005) apresentou um grupo de atributos de personalidade presentes nos líderes carismáticos, são elas:

- Níveis elevados de autoconfiança;
- Tendências para dominar as relações com os outros;
- Necessidade de influenciar as ideias das outras pessoas;

- Grande convicção acerca da virtude de suas ideias e padrões morais.

A compreensão desse processo de liderança possibilita também conhecer um pouco mais sobre a forma de organização do contexto onde se inserem, formas de poder, traços e comportamentos, variáveis situacionais e processos cognitivos que envolvem a atribuição de carisma (DE FARIA; MENEGHETTI, 2011).

Para Gomes (2005), o líder carismático estimula a confiança nos liderados da possibilidade de ultrapassar as dificuldades, acreditarem em sua capacidade para alcançarem as metas. Portanto, os líderes carismáticos demonstram sensibilidade e acuidade maior na identificação das necessidades existentes, na observação dos recursos e problemas e nas aspirações dos membros do grupo.

Estudo de revisão realizado por Robbins (2000) encontrou nas pesquisas do século XX evidências de correlações positivas entre a liderança carismática e o desempenho e satisfação dos sujeitos liderados. Entretanto, o autor chamou a atenção de que, em outras situações, a liderança carismática pode não proporcionar o alcance de altos níveis de desempenho e que ela é mais apropriada quando a tarefa tiver um componente ideológico. Um exemplo dessa situação é quando há uma estabilidade no contexto organizacional, podendo gerar conflitos e incertezas quando o líder é desafiado pelo grupo. Os modelos teóricos mais recentes ainda não são esclarecedores em seus conceitos e delimitações das situações de ocorrência. Entretanto, apresentam importante avanço nas análises do fenômeno, tanto pelo nível de complexidade, como pelo nível de abrangência, sendo mais sensíveis aos aspectos contextuais e permitindo a aproximação das teorias.

Contudo, as teorias de liderança revelam ainda uma complexidade e dificuldade de se encontrar um consenso na explicação do fenômeno de liderar, principalmente, pelo grande número de fatores envolvidos nesse processo e pela interação entre eles.

Os principais objetivos da liderança, evidenciados nas teorias referidas, eram voltados para sua eficácia, tanto na elevação do nível de desempenho nas tarefas, quanto em atingir metas e objetivos. Por isso, justifica a necessidade de considerarmos os fatores que podem influenciar no processo de liderar. Destacamos alguns deles.

- As qualidades e capacidades do líder (empatia, autocontrole e autoconfiança, flexibilidade, persistência, habilidades de comunicação, empenho e

responsabilidade, competências sociais, bom relacionamento interpessoal) (WEISS; FRIEDRICH, 1986; MARTENS, 1987; GOMES, 2008);

- Estilos de liderança (autocráticos: estilo de comando, centrados na orientação da tarefa; democráticos: estilo cooperativo, centrado na pessoa e orientado para o sujeito) (CHELLADURAI, 1990, 1993);

- Características dos liderados (com predomínio cognitivo preferência no estilo de liderança treino/instrução e sujeitos impulsivos no comportamento de suporte social) (SERPA, 1990);

- Fatores situacionais (nível competitivo e sua interferência no estilo de liderar, no alto nível a preferência por estilo autocrático na liderança) (JÚNIOR; VIEIRA, 2013).

2.3. A liderança no esporte

As investigações sobre a liderança no esporte tiveram seu início na década de 1970 nos EUA. Os pesquisadores Ronald Smith, Frank Smoll e Packianathan Chelladurai desenvolveram distintos modelos de avaliação sobre o estilo de liderança, observando as ações do treinador. Foram desenvolvidas escalas de avaliação do comportamento para treinadores e atletas e das situações referentes às tomadas de decisões. Dessa forma, o contexto esportivo tem sido orientado por três grandes linhas de investigação sobre a liderança:

A primeira refere-se ao Modelo Multidimensional de Liderança no esporte (CHELLADURAI; SALEH, 1978). Nesse estudo foi desenvolvido o instrumento denominado de *Leadership Scale for Sport* – (LSS).

O modelo Mediacional de Liderança, proposta por Smith e Smoll (1989), corresponde à segunda linha de investigação e apresenta um instrumento que avalia o comportamento do treinador, o *Coaching Behavior Assessment System* (CBAS).

Por fim, a terceira linha de estudo baseia-se no Modelo Normativo de Estilo de Decisão do Treinador, que investiga o grau de participação dos atletas na tomada de decisão (CHELLADURAI; HAGERTY, 1978).

Para atender os propósitos e objetivos em nosso estudo, daremos uma ênfase maior à primeira linha de investigação referente ao Modelo Multidimensional de Liderança no esporte (CHELLADURAI E SALEH, 1978).

2.4. O modelo multidimensional de liderança no esporte

Chelladurai e Saleh (1978) desenvolveram modelo estruturado para o estudo da liderança no esporte. Sua configuração inicial tomou como referência modelos provenientes de estudos sobre comportamento de liderança em contextos organizacionais - *Fiedler's Contingency Theory*, 1967; *the Path Goal Theory*, Evans, 1970; House, 1971; House e Dessier, 1974; *the Adaptive Reactive Theory*, Osborn e Hunt, 1975; e *the Discrepancy Model of Leadership*, Yukl, 1971.

Weinberg e Gould (1995) destacam que a maioria das teorias explicativas do fenômeno liderança tiveram sua origem no âmbito de vários contextos que não são do esporte. Os diferentes estudos sobre os comportamentos e ações dos líderes, principalmente, na área industrial e militar, levaram a criação de vários modelos e teorias com a intenção de explicar esse fenômeno.

Não obstante, estudos de Gould (1995), Samulski (1995), Alves (2000), Noce (2002) e Dosil (2004) identificaram características específicas na organização esportiva, diferindo de outras organizações.

Nesse sentido, Chelladurai considerava que as teorias existentes não se aplicavam na sua totalidade ao fenômeno da liderança no esporte, por isso a proposição de seu modelo adequado ao contexto esportivo (DOSIL, 2004).

Chelladurai e Saleh (1980) referem que o treinador assume um papel importante em sua atuação no esporte, principalmente por seu comportamento de liderança influenciar na satisfação e no rendimento do atleta. O processo de liderança apresenta a seguinte estrutura: a eficácia do treinador determinada pelas características da situação, dos atletas e do próprio líder. Estes fatores foram denominados de antecedentes, apresentados na Figura 3.

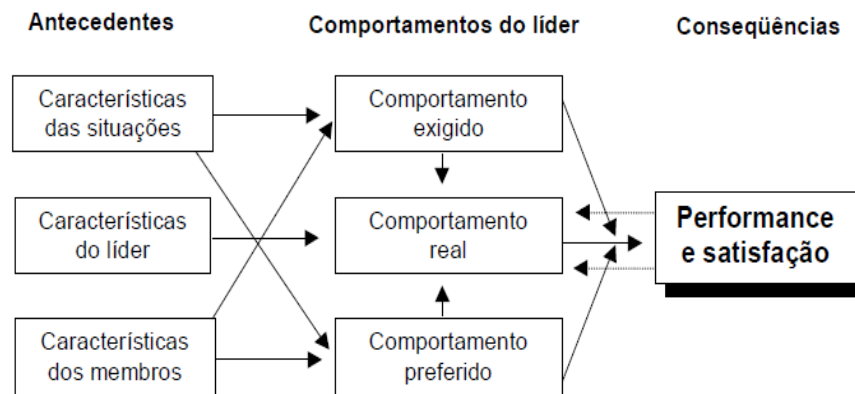


Figura 3. Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, Chelladurai, (1990) Fonte: Costa, (2003).

Neste processo de liderança são referidos diferentes níveis de estudo, são eles:

- Os Antecedentes (características da situação, do líder e dos subordinados);
- Os comportamentos do líder (comportamento preferido, real e exigido);
- As consequências deste comportamento (performance e satisfação);

Os fatores antecedentes, são determinados da seguinte forma:

- Em relação as características do treinador: seus conhecimentos sobre o contexto, sobre as exigências específicas da modalidade, sua personalidade e experiência, capacidade intelectual e instrumental (LEITÃO, 1999).
- As características dos membros dos grupos: maturidade cognitiva e psicológica dos atletas, sua personalidade, as capacidades técnicas e físicas, o tempo de experiência de prática da modalidade, as motivações, a idade e o gênero (CHELLADURAI, 1993).
- Aspectos situacionais: envolvem todos os fatores ambientais que podem influenciar e afetar o comportamento do treinador. Segundo Chelladurai (1993 nível de organização de uma modalidade (federação, calendário de competições), do clube (objetivos, normas, tradições, dimensões, cultura organizacional e estrutura formal) podem influenciar tanto positiva quanto negativamente na liderança.

Dessa forma, a satisfação e rendimento dos atletas são resultados esperados da interação dos três tipos de comportamento do líder, comportamentos exigidos, reais e preferidos. Comportamentos exigidos: as características dos atletas e as demandas do ambiente competitivo requerem um tipo de conduta e comportamento do líder. Sendo assim, muitas vezes o comportamento requerido do líder é afetado

pela estrutura organizacional da equipe, normas sociais, valores culturais, regulamentações governamentais, tipos de tarefas e nível de rendimento da equipe. Comportamentos reais: nele a personalidade do treinador é um dos fatores mais influenciadores, mas depende, também, de suas características pessoais. Comportamentos preferidos: as características dos atletas em conjunto com as demandas da situação exercem grande influência na determinação desse perfil de liderança.

A capacidade do treinador de adaptar o seu estilo de liderança no sentido de atender às demandas do grupo pode facilitar o exercício da liderança e, conseqüentemente, o alcance das metas estabelecidas devido às relações empáticas entre liderados e líder. Rendimento ótimo e a satisfação do grupo são atingidos quando os comportamentos exigidos, os comportamentos atuais e os comportamentos preferidos do líder forem consistentes e congruentes.

2.5. A estrutura da escala de liderança no esporte

Foi desenvolvida a partir do modelo Multidimensional de Liderança no Esporte proposto por Chelladurai e Saleh (1978). É composta por 40 itens que configuram cinco dimensões de comportamento da liderança. Através de uma escala tipo Likert em que 5 corresponde a “sempre”, 4 a “frequentemente”, 3 a “ocasionalmente”, 2 a “raramente” e 1 a “nunca” o respondente pode avaliar o perfil real ou desejado.

A distribuição dos itens nas dimensões da escala e a descrição da dimensão são apresentadas no Quadro 3:

Quadro 3. Dimensões da escala de liderança (LSS)

Número de itens	Dimensão	Descrição da dimensão
9	Comportamento Democrático	Comportamento que permite a participação dos atletas nas decisões de estratégias, objetivos, metas e planejamento do treino.
5	Comportamento Autocrático	Conduta do treinador, no qual as decisões são tomadas apenas por ele, de acordo com sua autoridade pessoal.
13	Treino e instrução	O treinador apresenta uma orientação voltada para o desenvolvimento das habilidades técnicas e táticas dos atletas focando na instrução da tarefa.
5	Feedback positivo	Incentivos e recompensas são atribuídos pelo treinador aos atletas pelo seu desempenho.
8	Suporte social	O treinador preocupa-se com o bem-estar dos atletas, estabelece um clima positivo nas relações interpessoais.

A versão do instrumento em português foi validada por Serpa et al., (1989) através do procedimento de *expert-rating* (CHELLADURAI, 1990). Por fim, resultados com a aplicação da escala na versão preferência de liderança tem evidenciado uma consistência baixa (NASCIMENTO JUNIOR, 2013; ALBA; COSTA, 2010; SOUZA, 2009; SAMULSKI; LOPES; COSTA, 2006). Outra recomendação, de acordo com a conclusão dos autores que utilizaram esse instrumento, realizem reformulações dos itens que compõem a dimensão apoio social. Por isso, a necessidade no desenvolvimento de novos estudos que testem e promovam ajustes na escala de liderança, principalmente, em contexto brasileiro, onde há poucos estudos desenvolvidos

Em síntese os modelos teóricos apresentam contribuições relevantes, como limitações na explicação do fenômeno liderança.

A teoria da personalidade descreve traços e comportamentos como preditores de liderança. Em contraste, as teorias situacionais proclamam que o contexto situacional influencia o comportamento de liderança. Teorias interacionista

consideram tanto a personalidade do líder, quanto a da situação, bem como a interação entre elas. Abordagens de liderança normativas são prescritivas de como eles descrevem seus comportamentos de líder adequados para situações específicas.

Em relação à teoria de traços de personalidade, quando aplicada ao esporte para tentar identificar traços e comportamentos que predizem a eficácia da liderança, não obteve sucesso. Principalmente, por não conseguir apresentar, de forma consistente, um conjunto de características que diferenciavam os líderes eficazes e ineficazes (BASS, 1981). Outro argumento é de que dependendo dos papéis, uma pessoa pode ser um líder eficaz em alguns grupos e ineficaz em outros.

Tanto a teoria de traços como a teoria situacional se mostraram ineficazes como preditora do desempenho do grupo. O foco das investigações era direcionado para as situações que influenciavam o comportamento de liderança e performances de seus subordinados (BARROW, 1977). O tipo de tarefa e sua complexidade, a tecnologia, o nível organizacional e de maturidade dos atletas eram variáveis situacionais que poderiam determinar a conduta do treinador. Entretanto, o líder também influencia os fatores situacionais. A adaptação dessa teoria e sua aplicação no esporte investigou o efeito da maturidade do atleta sobre o comportamento de liderança (CHELLADURAI; CARRON, 1983). Por outro lado, o conceito de maturidade foi aplicado de modo indefinido no contexto esportivo, dificultando as interpretações dos resultados. Fiedler (1993) chamam a atenção para a ausência das características de personalidade dos líderes nas análises e resultados apresentados com a aplicação dessa teoria.

Estudos sobre a eficácia da liderança no esporte adotavam a teoria interacionista, que considera em suas análises um conjunto de variáveis situacionais e comportamentais. Entretanto, essa abordagem pode ser verificada nos estudos que utilizaram modelos como teoria da contingência (FIEDLER, 1967), a teoria do *Path-goal* (EVANS, 1970; HOUSE, 1971; HOUSE e DESSLER, 1974), e da teoria de adaptação reativa (OSBOME e HUNT, 1975).

A teoria da contingência (FIELDER, 1967) foi aplicada no esporte para descrever a eficácia de um líder ou grupo considerando as estruturas e necessidades do líder, o meio de realização das tarefas e as relações interpessoais. A necessidade do líder ou preferência por uma estrutura específica nesta teoria parece estar relacionada à personalidade do treinador, configurada nas dimensões

(I) orienta pela tarefa ou (II) pelo relacionamento. Neste sentido, tanto a situação como o processo de liderança determinam o desempenho do grupo e que influencia na efetividade da liderança. Não se pode referir que um estilo de liderança seja melhor do que o outro, não há um tipo de comportamento de liderança apropriado para todos os tipos de situação. Por isso, qualquer um pode ter sucesso como um líder em algumas condições e que provavelmente falhe em outras situações (FIELDER, 1967). As críticas ao modelo recaem sobre a falta de definição clara para controlar os efeitos da situação e os métodos de análise utilizados que procuram correlacionar tarefas, medidas de liderança e relacionamento com o comportamento do líder. Os resultados seriam mais consistentes se os fatores situacionais fossem considerados nas análises correlacionais entre as tarefas, comportamento de liderança e relações interpessoais.

A dificuldade em prever o desempenho da interação entre tarefa e comportamento orientado para o relacionamento e controle situacional é apresentada como uma limitação do instrumento de investigação (STRUBE; GARCIA, 1981). Relacionado a satisfação dos liderados, a teoria *Path-goal* teve importante contribuição. A abordagem de liderança normativa é prescritiva, recomendava aos líderes usarem tipos específicos de comportamento de liderança com base no conhecimento dos subordinados e da situação (VROOM; JANGO, 2007; YUKL, 1971). No modelo de discrepância, a satisfação é uma função da diferença entre uma preferência da pessoa para uma dimensão particular de liderança e sua real experiência. Um dos problemas do modelo é que as diferenças na satisfação do subordinado entre preferências e comportamento de liderança real, podem ser afetadas pela importância colocada nas necessidades pelo subordinado.

As investigações sobre liderança têm uma longa história acumulando conhecimentos e construindo teorias que ainda estão sendo testadas e validadas, decorrentes das constatações de que o fenômeno liderança é multifacetado. Um dos grandes modelos de avaliação da liderança, que tem sua aplicação direcionada para o esporte é o Modelo Multidimensional da Liderança - MML (CHELLADURAI, 1980; CHELLADURAI e CARRON, 1978). Investiga os componentes da eficácia da liderança e suas interações, com ênfase igual sobre o papel do treinador, os atletas, e as situações, para explicar o desempenho e satisfação do atleta.

O MML é uma combinação de três estados do comportamento do líder: requerida, preferido, e real. A principal hipótese do modelo é: que a satisfação e o

desempenho do atleta são uma função de equilíbrio entre estes três estados do comportamento de liderança. No entanto, encontramos algumas restrições que podem interferir em sua aplicação e influenciar no comportamento do líder: a primeira delas refere-se à organização, objetivos, valores culturais, regulamentações. A segunda, ligada às características individuais do grupo: percepção de competência, experiência, formação e maturidade. A terceira, correspondente ao comportamento real do líder: características pessoais, habilidade e experiência, demandas situacionais do contexto. O instrumento de avaliação utilizado nesse modelo, *Leadership Scale for Sports (LSS)* (1980) avalia cinco dimensões do comportamento do líder, que são: a formação e instrução, apoio social, comportamento autocrático, comportamento democrático e feedback positivo. O que chama atenção, desde sua criação e dos estudos realizados para validar esta escala, é a baixa consistência nos fatores em sua validade de construto e, também, baixa percentagem de variância explicada pelos cinco fatores quando aplicada em diferentes contextos esportivos. Importante destacar que Chelladurai e Saleh (1980) desenvolveram essa escala com uma amostra de estudantes de educação física e que o instrumento teve suas raízes em escalas de liderança projetadas para medir o comportamento de liderança em organizações empresariais.

Suas análises podem não refletir completamente, ou com ênfase apropriada, o contexto esportivo. Além disso, a escala mede a frequência de comportamento, mas não aborda o contexto em que está ocorrendo. Os treinadores podem se comportar de forma diferente em situações de treino e competição, dependendo de estressores internos e externos. Portanto, a escala ainda necessita de estudos complementares para um maior desenvolvimento para refletir melhor e medir o comportamento de liderança no esporte.

Chelladurai (1990) segue que investigações futuras centrar-se na identificação e geração de itens com base em experiências e percepções de treinadores e atletas. Dessa forma entendemos que a escala pode ser melhor interpretada com a utilização de metodologias qualitativas na explicação de comportamentos executados em situações específicas. A investigação de Salminen e Liukkonen (1996) serve como exemplo ao examinar o relacionamento treinador atleta e sua conexão com o comportamento do treinador em sessões de treinamento. Os pesquisadores usaram uma metodologia mista, em que os treinadores responderam a versão autoclassificação do LSS, os atletas a versão

percebido do LSS e a gravação em vídeo do comportamento dos treinadores, os quais foram analisados usando um sistema de observação sistemática consiste em 17 categorias.

Tomando como referência os problemas apontados com a aplicação das diferentes teorias e dos modelos subjacentes com suas metodologias de avaliação, que desencadearam essa lacuna na compreensão dos diferentes estilos de liderança do treinador, nos propomos em avançar procurando contemplar com alguns aspectos que nos permitam maior poder explicativo dos comportamentos de liderança assumidos pelos treinadores. Dificuldades essas reconhecidas por Chelladurai, (1993) ao apontar as limitações do modelo multidimensional na compreensão do fenômeno.

2.6 Estudos recentes sobre a liderança no esporte

Para verificarmos a produção científica sobre essa temática, nos últimos cinco anos, realizamos uma busca nas principais bases de dados eletrônicas com o auxílio do Portal Periódicos Capes (MEDLINE/PUBMED, SCOPUS, WEB OF SCIENCE, SPORT DISCUS, EBSCO), utilizando os seguintes descritores: leadership, sport, coach. Recorreu-se aos operadores lógicos and, or, not para combinar os descritores e rastrear as publicações na área. Foi possível encontrar um total de 301 artigos revisados por pares, nas áreas *Psychology, Social Sciences, Education research, Health Professions, Medicine, Sport Science, Business e Management and accounting*. Selecionamos alguns das publicações que apresentavam maior relação com a temática do presente estudo, ano da publicação, fonte relevante, periódicos com impacto relevante na área, conforme quadro abaixo:
Quadro 4 – Estudos internacionais recentes realizados sobre a liderança no esporte.

Autor	Ano	Estudo	Fonte
Stenling, A.; Tafvelin, S.	2014	Transformational Leadership and Well-Being in Sports: The Mediating Role of Need Satisfaction.	Journal of Applied Sport Psychology
Hampson, R.; Jowett, S.	2014	Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy.	Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports
Calvin, S. et al.	2014	The leadership in sport elite: Toward a vicarious and transformational model.	Revue française de gestion
Fransen, K. et al.	2014	The myth of the team captain as principal leader: Extending the athlete leadership classification within sport teams.	Journal of sports sciences
Prati, G. et al.	2013	The effects of congruency and discrepancy	International Journal of

		of sport leadership behaviors on objective performance.	Sport Psychology
Vella, S. A.; Oades, L. G.; Crowe, T. P.	2013	The relationship between coach leadership, the coach–athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players.	Physical Education and Sport Pedagogy
Lee, Y.; Kim, S.; Kang, J.	2013	Coach Leadership Effect on Elite Handball Players' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior.	Journal of Sports Science and Coaching
Price, M. S.; Weiss, M. R.	2013	Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory.	Journal of Applied Sport Psychology
Linde, K. et al.	2013	Validierung der deutschsprachigen Version der Leadership Scale for Sports.	Zeitschrift für Sportpsychologie
Vella, S. A.; Oades, L. G.; Crowe, T. P.	2013	A pilot test of transformational leadership training for sports coaches: Impact on the developmental experiences of adolescent athletes.	International Journal of Sports Science and Coaching
Passos, P.; Araújo, D.; Davids, K.	2013	Self-organization processes in field-invasion team sports.	Sports medicine
Noce, F. et al.	2013	Leadership of Futsal Coaches.	Revista De Psicologia Del Deporte
Marcos, F. M. et al.	2013	Coach leadership and motivational climates as antecedents of cohesion and perceived roles in semi-professional football players.	Revista de psicologia Del deporte
Acet, M.	2012	An investigation into leadership behaviours of the administrators of Turkish Football Coaches Association in terms of some variables.	Energy Education Science and Technology Part B- Social and Educational Studies
Konter, E.	2012	Leadership power perceptions of soccer coaches and soccer players according to their education.	Journal of human kinetics
Vella, S. A., Oades, L. G. e Crowe, T. P.	2012	Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer.	Sport Psychologist
Paradis, K. F. et al.	2012	Examining the mediating role of cohesion between athlete leadership and athlete satisfaction in youth sport.	International Journal of Sport Psychology
Sullivan, P. et al.	2012	The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport.	Sport Psychologist
Zardoshtian, S.; Naghshbandi, S.; Jabari, N.	2012	Predicting Self-determined Motivation of Players from Leadership Styles of Coaches.	Technics Technologies Education Management-Ttem
Arnold, R.; Fletcher, D.; Molyneux, L.	2012	Performance leadership and management in elite sport: recommendations, advice and suggestions from national performance directors.	European sport management quarterly
Soebbing, B. P. et al.	2011	Leadership succession and organizational performance: Football coaches and organizational issues.	Journal of Sport Management
Chan, J.T.; Mallett, C.J.	2011	The value of emotional intelligence for high performance coaching.	International Journal of Sports Science and

			Coaching
Fletcher, D.; Arnold, R.	2011	A qualitative study of performance leadership and management in elite sport.	Journal of applied sport psychology
Price, M. S.; Weiss, M. R.	2011	Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes.	Journal of applied sport psychology
Konter, E. et al.	2011	Leadership Power Perception of Amateur and Professional Soccer Coaches According to their Marital.	Biology of Sport
Arce, C. et al.	2011	Informal leadership assessment in sports teams.	Revista Latino-americana de Psicología
Magnusen, M. J.	2010	Differences in strength and conditioning coach self-perception of leadership style behaviors at the National Basketball Association, Division IA, and Division II levels.	The Journal of Strength & Conditioning Research
Vella, S. A., Oades, L. G. e Crowe, T. P.	2010	Review: The application of coach leadership models to coaching practice: Current state and future directions.	International Journal of Sports Science and Coaching
Alvarez, O.; Castillo, I.; Falco, C.	2010	Leadership styles in the Spanish national taekwondo team.	Revista De Psicologia Del Deporte
Baric, R.; Bucik, V.	2009	Motivational differences in athletes trained by coaches of different motivational and leadership profiles.	Kinesiology

Tomando por base o Quadro 4, descreve-se abaixo os objetivos e resultados dos estudos citados.

No estudo de Stenling e Tafvelin (2014) foi examinado o efeito direto e indireto da liderança transformacional dos treinadores sobre o bem-estar do atleta. Foram investigados 184 jogadores Futebol Americano que completaram questionários sobre liderança transformacional percebido do seu treinador, sua satisfação e o bem-estar com o esporte. Os autores encontraram relações positivas entre a liderança transformacional percebida, satisfação e bem-estar. Concluído que os resultados de bem-estar e satisfação têm efeitos positivos da liderança transformacional no desporto.

Hampson e Jowett (2014) verificaram os efeitos independentes e combinados da liderança do treinador em relação à eficácia da equipe. Avaliaram 150 jogadores de equipes de futebol com níveis competitivos diferentes. Os autores utilizaram como instrumento auto relatos para avaliar suas percepções individuais do nível de eficácia coletiva, o tipo de liderança do treinador e a qualidade da relação treinador-atleta. Seus resultados apontaram que na percepção de ambos, a liderança do treinador e a relação treinador-atleta previu variação na eficácia da equipe.

Analisando a liderança de treinadores de esportes coletivos nacionais, Calvin et al. (2014) encontraram comportamentos condizentes as do líder transformacional, enfatizando estratégias para motivar os atletas no treino e na competição.

Os autores Fransen et al. (2014), na ideia de ampliar o conhecimento da liderança do atleta, investigaram a importância do capitão da equipe como líder formal. Responderam um questionário online 3193 atletas e 1258 treinadores de nove esportes de equipe diferentes na Bélgica. Os resultados revelaram que o papel do líder motivacional foi percebido como claramente distinto dos papéis já estabelecidos, tarefa, líder social e externo. Destacaram, também, que quase metade dos participantes (44%) não percebe o seu capitão como o principal líder em qualquer um dos quatro papéis. Concluindo que as qualidades de liderança atribuídas ao capitão como líder formal da equipe são superestimadas.

A investigação realizada por Prati et al. (2013) verificou a relação entre comportamentos de liderança e desempenho objetivo em relação aos pressupostos do Modelo Multidimensional de Liderança. Participaram do estudo jogadores de vôlei, de futebol e treinadores do norte da Itália. Todos responderam o questionário da escala de liderança no esporte (LSS) na versão auto percepção. Os resultados revelaram a dimensão de apoio social congruente e da dimensão formação e instrução e em oposição ao comportamento autocrático.

No estudo de Vella et al. (2013) foi investigada a relação entre comportamentos de liderança transformacional do treinador, a qualidade percebida no relacionamento com atleta, o sucesso da equipe e as experiências positivas de desenvolvimento de jogadores. Avaliaram 455 atletas adolescentes com idades entre 11 e 18 anos. Os participantes preencheram o Inventário de liderança transformacional diferenciada para o esporte da juventude. O sucesso da equipe foi medido pelo número total de pontos de competição acumulados durante os jogos. Os resultados mostraram que o comportamento de liderança transformacional do treinador e da relação treinador-atleta apresenta correlação positiva moderada com experiências de desenvolvimento. Quanto ao sucesso da equipe não encontraram relações com experiências de desenvolvimento globais. Os comportamentos de liderança mais influentes são apreciação individual, estímulo intelectual, e modelo de discussão do papel apropriado. As sugestões feitas pelos autores do estudo reforçam nossa posição de que os programas de formação de treinadores devem

incorporar habilidades interpessoais e intrapessoais relevantes que permitem que os treinadores de esportes adotem comportamentos adequados.

Lee et al. (2013) verificaram a correlação entre o comportamento de liderança do treinador e o comportamento de cidadania organizacional dos jogadores, assim como, o papel do treinador como mediador e nesse processo. O estudo foi realizado com jogadores profissionais de handebol de cinco equipes diferentes. Os resultados da análise de regressão indicaram que ambos os estilos de liderança transacional e transformacional predisseram significativamente o comportamento de cidadania organizacional dos jogadores. Em particular, a capacitação psicológica desempenhou um papel mediador na associação entre liderança treinador e comportamentos de cidadania organizacional.

Testando a teoria da liderança transformacional, Price e Weiss (2013) examinaram as relações de liderança treinador e atletas com resultados individuais e de equipe no futebol. Foram avaliados o treinador e o companheiro de equipe nos comportamentos de liderança transformacional, percepção de competência, motivação intrínseca, o prazer, a coesão da equipe e eficácia coletiva. Os resultados de equações estruturais revelaram que a liderança do treinador foi mais influente do que a liderança de pares para prever os resultados individuais e eficácia coletiva, liderança de pares foi mais fortemente relacionadas com a coesão social do que a liderança treinador.

No sentido de validar um instrumento de avaliação da liderança, Linde et al. (2013) estudou as propriedades psicométricas da versão alemã da Escala de Liderança do Desporto (LSS), encontrando em seus resultados boas consistências internas das escalas satisfatórias com $0,74 < \alpha < 0,83$. A análise fatorial confirmatória revela um modelo de ajuste aceitável para o modelo de quatro fatores (CFI = 0,88, RMSEA = 0,07, RMR = 0,06). Em relação ao comportamento dos treinadores apresentou uma relação elevada com a satisfação dos atletas, alta maestria, e clima formação menos competitivo. Os resultados deste estudo mostram que as propriedades psicométricas da versão de 21 itens LSS alemão são satisfatórias. No entanto, devido à sua maior validade fatorial e economia os autores recomendam uma versão de 19 itens.

Vella, Oades e Crowe (2013) investigaram o impacto de um programa de treinamento de liderança transformacional para os técnicos esportivos de jovens sobre a percepção da liderança transformacional e experiências de desenvolvimento

positivo dos atletas adolescentes. O programa de treinamento de liderança transformacional foi associado a maiores taxas de comportamento de liderança transformacional percebida no follow-up quando comparado com as medidas iniciais.

Na linha de investigação da auto-organização como mecanismo para explicar as tendências para os atletas individuais interagirem uns com os outros em equipes esportivas, Passos, Araújo e Davids (2013) verificaram as interações entre os agentes em um sistema complexo onde são regidos por informações que são criados localmente. Cada agente se auto organiza (ajusta o seu comportamento), não através de um centro de comando central, mas com base em variáveis que emergem das interações com outros agentes do sistema na vizinhança, ou níveis de coordenação interpessoal, tais como interações intra-equipe. Dessa forma, os autores defendem que a liderança pode agir como uma restrição sobre os emergentes, tendências de auto-organização de performances no esporte de invasão.

No estudo desenvolvido por Noce et al. (2013), referente ao alto nível na modalidade de futsal, foram analisados os estilos de liderança dos treinadores. Foi utilizado o questionário “Escala Revisada Liderança do Desporto” (RLSS). Os resultados evidenciaram perfis de comportamentos democráticos dos treinadores com estilo de interação é baseado no feedback positivo, independentes das categorias e do desempenho das equipes.

Seguindo essa linha de investigação, o estudo de Marcos et al. (2013) verificou se os tipos de liderança exercidos pelos treinadores influenciavam o clima de motivação e se os fatores contextuais poderiam determinar a coesão do grupo ou a insatisfação com os papéis dos jogadores. Os resultados mostraram que os comportamentos de liderança que promovem um feedback positivo podem prever um clima motivacional-tarefa, enquanto que a liderança autocrática prevê um envolvimento para o ego. Por sua vez, um clima motivacional envolvendo tarefa prevê a coesão da equipe, enquanto um clima envolvendo ego prevê insatisfação com papéis. A principal conclusão é que os treinadores devem adotar comportamentos de liderança positiva, a fim de fomentar um clima adequado entre os membros do grupo e, assim, aumentar a integração e inter-relações positivas.

Acet (2012) estudou os comportamentos de liderança, encontrando estilos de liderança democrática maiores entre o grupo casado, enquanto o comportamento de liderança autocrático foi maior no grupo solteiro. Concluindo que a adequação de

comportamentos de liderança será determinante para o sucesso das instituições e organizações desportivas.

Analisando as percepções de poder de liderança de treinadores, Konter (2012) encontra em seu estudo um poder legítimo e especialista em energia e uma diferença entre o nível dos treinadores da educação e da sua percepção do poder legítimo. Concluindo que a percepção diferente das competências de liderança entre os treinadores e jogadores possam criar problemas de comunicação e de desempenho no futebol.

Na linha dos estudos de validação de Inventário de Liderança Transformacional os autores, Vella, Oades e Crowe (2012) realizaram seu estudo dentro de um contexto de esportes testando uma versão revista do DTLI que provou ser um Inventário de Liderança Transformacional do Desporto da Juventude consistente, sugerindo para uso no contexto do esporte contendo 22 itens e seis domínios.

No estudo de Paradis et al. (2012) foi verificado se a coesão servia de mediador entre a liderança e satisfação atleta no esporte juvenil. Os resultados indicaram que a coesão mediada às relações entre os comportamentos de liderança atleta tarefa formais e informais e os resultados de satisfação do atleta na tarefa. Já a coesão social mediada a relação entre comportamentos de liderança atleta sociais formais e informais e os resultados de satisfação do atleta.

Dando sequência aos estudos recentes sobre liderança, Sullivan et al. (2012) analisaram a forma como contexto de treinamento e nível de educação do treinador relacionam-se com à eficácia de treinamento e com a eficácia do treinador e comportamentos de liderança percebidos em esportes da juventude. Os resultados apontaram que a formação de treinadores afetou a eficácia do treinamento e a eficácia do treinamento prevista com comportamentos de liderança percebido que compreenderam a formação e instrução, *feedback* positivo, apoio social e consideração situacional. Estes resultados destacam a importância da formação de formação de treinadores para melhorar a eficácia de treinamento no esporte juvenil.

A autodeterminação da motivação das jogadoras de voleibol de elite e estilos de liderança dos treinadores foi estudada pelos autores Zardoshtian, Naghshbandi e Jabari (2012). Os resultados indicaram que o comportamento democrático e comportamento autocrático estavam relacionados com autodeterminação motivacional (motivação intrínseca, motivação extrínseca e desmotivação) assim

como, com a dimensão formação e instrução. Porém, o feedback positivo não tinha relação com a motivação autodeterminada dos atletas.

Um estudo que nos possibilita levantar questões sobre o problema de investigação foi o de Arnold, Fletcher e Molyneux (2012), o qual obteve recomendações, conselhos e sugestões do que podem ser usados para melhorar a liderança e gestão de desempenho no esporte de elite. Através de entrevista com 13 diretores nacionais de organizações desportivas. As recomendações foram no sentido de estabelecer aproximações, compreensão de papéis dentro da equipe, o desenvolvimento da consciência contextual, melhorar as habilidades pessoais e fortalecendo as relações. Sugerindo na administração e gestão esportiva a criação de um ambiente ideal, sistemas e estruturas de execução, o desenvolvimento de uma cultura inclusiva e fornecer apoio adequado. Entretanto, os governos nacionais locais dão elevada importância ao sucesso esportivo internacional.

Soebbing et al. (2011) levantam uma questão importante em seu estudo: se a equipe mudasse o comportamento do treinador, mudaria o desempenho da equipe? Ao examinar esta relação encontraram os seguintes resultados: o desempenho organizacional diminuiu inicialmente na sequência de uma mudança de liderança. Gerenciar as expectativas de desempenho na sequência de uma troca de treinador mostram que as mudanças de treinador levar a uma queda no desempenho.

Sobre as exigências e competências atribuídas aos treinadores, o estudo de Chan e Mallett (2011) faz referência a utilidade da inteligência emocional para os técnicos esportivos de alto-rendimento, como ela pode melhorar a capacidade dos treinadores para liderar e orientar a produção de alto-rendimento com a sua equipe e os atletas. Realiza uma descrição da ligação entre EI e qualidade de liderança e apresenta um quadro para demonstrar como um treinador pode utilizar tais habilidades para liderar e produzir produtos de alta performance.

Fletcher e Arnold (2011) investigaram a liderança e gestão de desempenho no esporte de elite. Identificaram quatro áreas principais: visão, operações, pessoas e cultura. Os principais problemas foram o desenvolvimento da visão, influências sobre a visão, e compartilhar a visão. A gestão financeira, a concorrência e planejamento estratégico, treinamento, seleção dos atletas para a competição, e as regras e regulamentos os sustentavam. As principais questões pessoas foram gestão de pessoal, linhas de comunicação e mecanismos de *feedback*. As principais

questões de cultura foram estabelecendo consciência papel, e clima organizacional e da equipe.

Price e Weiss (2011), ao examinarem a liderança entre pares no esporte utilizando a liderança transformacional em jogadoras de futebol, encontraram os seguintes resultados: líderes de pares foram caracterizados por uma maior percepção de competência de futebol, aceitação pelos pares, a conduta comportamental e motivação intrínseca; líderes de pares eficazes foram associados com os jogadores que relataram maior tarefa de coesão social e eficácia coletiva.

No estudo desenvolvido por Konter et al. (2011) foi verificada a percepção de poder de liderança dos treinadores de futebol amador e profissional de acordo com seu estado civil. As diferenças ocorreram entre a percepção de poder de liderança de treinadores de futebol amador e profissional de acordo com seu estado civil relacionada com a energia. Os treinadores casados têm maior percepção de RP do que treinadores individuais, independentemente de ser um amador ou um profissional.

Sobre a liderança informal, Arce et al. (2011) desenvolveram uma escala de avaliação da liderança de pares em equipes de esporte. Os resultados configuraram uma escala de 30 indicadores, agrupados em cinco fatores denominados: empatia, orientação para a tarefa, de influência na tomada de decisões, valores no esporte e apoio social. Os índices de ajuste foram satisfatórios para a confiabilidade dos itens e para a consistência interna dos fatores.

Magnusen (2010) verificou as diferenças de estilos de liderança de autopercepção da National Basketball Association, Divisão IA (DI-A) masculina de basquete e Division II (DII) de força e condicionamento treinadores de basquetebol dos homens. Os resultados apontaram para uma uniformidade em relação ao *feedback* positivo, com predominância de comportamentos de estilo de liderança democrático nos treinadores da DI-A força. Os treinadores da NBA e DI-A indicaram um maior nível de formação e instrução do que treinadores de força DII. Associação Nacional de Basquete treinadores de força também relataram envolvimento em comportamentos de líder mais situacionais e socialmente favoráveis do que DI-A e treinadores de força DII. Segundo o autor, comportamentos de liderança podem impactar positivamente e negativamente um atleta. Por isso, precisam avaliar seu ambiente competitivo e refletir sobre o impacto dos seus comportamentos, variando de acordo com a situação.

Dando ênfase a uma revisão mais conceitual, Vella, Oades e Crowe (2010) realizam seu estudo sobre o conceito de liderança e discutem criticamente a aplicação de modelos de liderança nos esportes para a prática de treinamento. O foco da discussão foi sobre enquadramento nas concepções atuais de treinamento nos esportes e resultados esperados dos atletas.

Na perspectiva de verificar o papel do treinador e seus comportamentos Alvarez, Castillo e Falco (2010) examinaram os comportamentos de liderança na equipe Nacional de Taekwondo da Espanha. Os resultados confirmaram os efeitos positivos de estilos transacionais e transformacionais sobre os resultados dos atletas de taekwondo. Além disso, o impacto positivo da liderança transformacional aumentou os efeitos da liderança transacional.

A investigação realizada por Baric e Bucik (2009) sobre a contribuição dos treinadores para a estrutura motivacional dos atletas de esportes coletivos, apontou que: atletas que foram treinados por treinadores com baixa orientação para o ego mostraram um padrão motivacional no qual perceberam o clima motivacional maestria em suas equipes, foram maiores em motivação intrínseca, a sua orientação para a meta tarefa foi alta e meta ego orientação foi elevada. Os atletas treinados pelos treinadores com alta orientação pelo ego os atletas percebiam menos os sinais do clima motivacional, maestria em suas equipes, foram menos intrinsecamente motivados, e sua orientação para a tarefa e orientação para a meta ego foram menores.

Os estudos internacionais realizados na década de 2010 evidenciam preocupação crescente sobre essa temática, comportamento de liderança, devido tanto pela sua importância no esporte quanto, das relações com diferentes variáveis do contexto, situações, treino e competição, relacionamentos interpessoais, motivação, autodeterminação, gestão esportiva, do rendimento, da eficiência e eficácia, da satisfação etc...

Verificamos avanços importantes nas teorias e modelos explicativos do processo de liderança no esporte; no entanto, no cenário nacional ainda são poucos os estudos que tem seguido nessa direção. Além de escassos, as investigações que têm como foco a descrição de perfis, a comparação, a aplicação de instrumentos sem o devido procedimento metodológico dos critérios e das evidências de validade científica. Há grande necessidade de desenvolvermos estudos que considerem os aspectos sociais, culturais, econômicos, organizacionais do nosso contexto

esportivo. Por isso, a relevância em propor um instrumento válido para identificar as dimensões de um modelo explicativo do fenômeno estudado. Entende-se que só assim será possível ampliar os conhecimentos sobre os comportamentos de liderança dos treinadores no contexto esportivo brasileiro, contribuindo com a identificação de fatores que influenciam nos comportamentos, no estabelecimento de perfis e nas aproximações com dimensões de modelos da literatura.

3. CAPITULO II

Procedimentos Metodológicos

3.1 Caracterização do estudo

Trata-se de um estudo descritivo, correlacional de corte transversal e de natureza quantitativa. Os desenhos de pesquisa quantitativa adotam estratégias sistemáticas objetivas e rigorosas para gerar e refinar o conhecimento (BURNS, 2005; BLINK, 1998). Dessa forma, o raciocínio dedutivo é o processo em que o pesquisador começa com uma teoria ou estrutura já estabelecida, passando a coletar evidências para avaliar ou testar a teoria. Nessa perspectiva, na presente investigação procura-se testar as primeiras evidências de validade de um novo instrumento de liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro, baseado no Modelo Multidimensional de Liderança de Chelladurai e Saleh (1978). Possibilitando a constatação da equivalência entre as dimensões do modelo teórico e as dimensões evidenciadas empiricamente, com a aplicação do novo instrumento.

Os estudos correlacionais investigam a natureza das relações ou associações entre variáveis, independente de relações diretas de causa e efeito e, são tipicamente transversais (BURNS, 2005; DE LIMA, 2011). Nesse sentido, o estudo verificou as inter-relações entre os itens do novo instrumento de avaliação do comportamento de liderança do treinador brasileiro, a estrutura das dimensões latentes e as relações entre elas, assim como, a configuração de modelos explicativos do construto geral do Comportamento de Liderança de Treinadores. A definição e enquadramento do desenho metodológico do estudo, também estão relacionados aos métodos de análise selecionados para responder aos objetivos da investigação, que tomam por base os princípios da correlação, da covariância e regressão, com procedimentos de análise fatorial exploratória e confirmatória, bem como, da modelagem de equações estruturais (SEM).

3.2. Instrumentos

3.2.1 Elaboração dos itens do questionário

Inicialmente, elaborou-se a primeira versão do questionário para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro. Na elaboração dos itens do instrumento sobre os comportamentos de liderança dos treinadores no contexto

esportivo brasileiro adotou-se como referência o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte proposto por Chelladurai e Saleh (1978) e suas respectivas dimensões desenvolvidas para explicar a liderança. Nesse processo, a eficácia do treinador é determinada pelas situações e características dos atletas e do próprio líder denominadas antecedentes. Os fatores antecedentes são determinados pelas características do treinador, definidas pelos seus conhecimentos sobre o meio em que o processo acontece, sobre as exigências específicas da modalidade, sobre sua personalidade e experiência, capacidade intelectual e instrumental (LEITÃO, 1999).

As características dos membros dos grupos estão relacionadas a fatores como a maturidade dos atletas, as suas personalidades, as capacidades técnicas e físicas, o tempo de experiência de prática da modalidade, as motivações, a idade e o gênero (CHELLADURAI, 1993). Já, em relação aos aspectos situacionais, estes se referem à influência do nível de organização de uma modalidade, do clube e a sua organização, estrutura, normas e tradições, do calendário competitivo e das formas diferenciadas de organização das federações. Na elaboração dos itens do novo instrumento para avaliar o comportamento de liderança do treinador, no contexto esportivo brasileiro utilizou-se como ponto de partida das definições e descrições do que aborda cada dimensão do *Leadership Scale for Sport* (LSS) do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, descritas a seguir:

- 1- **Dimensão treino e instrução:** o treinador tem como meta melhorar o rendimento de seus atletas, dando ênfase ao treinamento de forma intensa e exigente, assumindo a responsabilidade pela instrução dos atletas na aquisição de habilidades técnicas e táticas da modalidade. Estruturando e coordenando as atividades, assim como, as relações entre os membros do grupo.
- 2- **Dimensão suporte social:** o treinador apresenta um comportamento caracterizado pela preocupação com o bem-estar individual dos atletas, enfatizando um relacionamento com os mesmos em um ambiente positivo.
- 3- **Dimensão feedback positivo:** o comportamento do treinador é de incentivar, reconhecer e recompensar um atleta pelo seu desempenho.
- 4- **Dimensão comportamento democrático:** a postura do treinador é de incentivar e oportunizar a participação dos atletas nas decisões dos objetivos, métodos de treino e nas táticas e estratégias adotadas.

5- **Dimensão comportamento autocrático:** o treinador tem um comportamento decisivo nas tomadas de decisões, utilizando-se de sua autoridade pessoal e independência para decidir o que os atletas devem fazer.

Neste processo inicial de elaboração dos itens e seus conteúdos, contou-se com a colaboração dos treinadores, professores da área esportiva e também de atletas de diferentes modalidades esportivas e níveis competitivos. Os 10 itens elaborados para cada uma das dimensões foram submetidos a um processo de validação do conteúdo e, para tal, recorreremos a um painel de peritos, composto da seguinte forma: Cinco avaliadores, um professor doutor na área da psicologia esportiva, dois professores doutores da Educação Física com conhecimentos na temática em estudo e dois treinadores com experiência de sucesso competitivo, envolvidos com o esporte de alto-rendimento. Os itens do instrumento foram avaliados sobre a clareza na redação e organização, conteúdo e pertinência de aplicação. Os juízes, em seu julgamento referente ao conteúdo dos itens, utilizaram uma escala do tipo likert iniciando em 1- pouquíssima clareza/pertinência até 5- muitíssima clareza/pertinência, assim, respondiam em que nível cada um dos itens do instrumento apresentava uma linguagem clara para ser entendida pelos atletas e o quanto seu conteúdo era pertinente em relação ao construto liderança no esporte. Os cinquenta itens do instrumento e a escala de avaliação foram enviados em conjunto para cada juiz. Após o julgamento dos peritos, realizou-se o cálculo do Coeficiente de Validade do Conteúdo (CVC) nos parâmetros clareza e pertinência.

Na configuração do instrumento, procedeu-se a exames e ajustamentos, exaustivamente, até definirmos os itens do instrumento a ser utilizado na investigação com os atletas. Os atletas com base nos itens do instrumento realizaram uma atribuíram um grau de concordância ou discordância de acordo com o que é desejável ou valorizado para o seu interesse próprio por meio de uma escala do tipo *likert* de cinco pontos; 1 discordo fortemente; 2 discordo; 3 não sei dizer / sem opinião; 4 concordo e 5, concordo fortemente. Os conteúdos dos itens referem-se aos comportamentos de liderança que seus treinadores podem apresentar, sendo organizados no inventário em dez blocos contendo cinco itens, cada um correspondente a uma dimensão, comportamento democrático, suporte social, feedback positivo, treino e instrução e comportamento autocrático (Anexo 2).

3.3 População e amostra

A proposição e testagem da validade de um novo instrumento de medida de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro foi realizada na população de atletas brasileiros, mais especificamente atletas do estado do Rio Grande do Sul, de ambos os sexos e de modalidades esportivas coletivas e individuais. Atletas com características comuns: registrados nas federações e confederações de suas modalidades esportivas; que participam regularmente dos treinos em seus clubes e de competições regionais, estaduais, nacionais e internacionais e, que seus treinamentos e formação esportiva sejam planejados e conduzidos por um treinador. Amostra: participaram do estudo 572 atletas de seis clubes esportivos do estado do Rio Grande do Sul, das modalidades: futebol = 146; judô = 42; atletismo = 60; voleibol = 72; ginástica rítmica = 15; ginástica artística = 12; natação = 51; basquetebol = 80; handebol = 27; futsal = 44, esgrima = 23, e idades, variando de 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$), de ambos os sexos (masculino = 410; feminino = 162). Para recrutar os atletas, após a autorização da instituição, adotou-se a forma de contato/convite, através de cartazes fixados nas dependências do clube, contendo os telefones de contato e e-mail do pesquisador para que os atletas participassem como voluntários na pesquisa. Selecionados de acordo com a disponibilidade dos jovens e a acessibilidade nas instituições, tratando-se de uma amostra não-aleatória recomendada para estudos em educação e psicologia (MAGUIRE; ROGERS, 1989). Na amostra por conveniência os sujeitos são incluídos sem probabilidades previamente especificadas, são convidados e voluntários na participação da pesquisa, por estarem disponíveis e possuírem características relacionadas às variáveis de investigação (ANDERSON; SWEENEY; WILLIAMS, 2007).

O tamanho da amostra foi calculado seguindo critérios propostos por Dassa (1999) e Pasquali (1999) que referem para esse tipo de estudo que se propõe a validação de um instrumento, a dimensão da amostra deve ser calculada com base no número de itens do inventário, isto é, cinco sujeitos no mínimo por item. Considerando a utilização da modelagem de equações estruturais (SEM), autores recomendam que em estudos que contenham pelo menos cinco construtos com mais de três itens que apresentem comunalidades modestas (0,45 – 0,50), as amostras com 300 sujeitos são suficientes, mas quando o número de fatores forem maiores que seis e que alguns deles tenham apenas três indicadores o tamanho da

amostra pode exceder a 500 sujeitos (HAIR JR. *et al.*, 2015). Seguindo as recomendações da literatura para definirmos o tamanho da amostra e levando em conta que o inventário proposto inicialmente possuía 50 itens, determinou-se a aplicação de no mínimo 10 sujeitos por item, perfazendo um total de 500 casos válidos e considerando uma possível quebra de 10%, definimos o tamanho da amostra em 550 atletas do contexto esportivo brasileiro.

3.4. Procedimento de coleta

Após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da Universidade Federal do Rio Grande do Sul sob o parecer nº: 1.435.916, para a aplicação do instrumento de avaliação sobre o comportamento de liderança de treinadores, desejado pelos atletas, no contexto esportivo brasileiro procedeu-se da seguinte forma:

a) inicialmente, obteve-se a autorização dos dirigentes esportivos dos clubes para realizar a investigação com seus atletas nas dependências do clube (Apêndice D);

b) solicitou-se aos treinadores a assinatura de consentimento para aplicação do instrumento nos atletas, no qual foram informados sobre os objetivos, metodologia e procedimento de coleta, assim como os riscos e benefícios da participação dos atletas. Cabe destacar que, mesmo com a autorização do dirigente e com a concordância do treinador, os atletas não foram obrigados a participar da pesquisa. A participação foi de livre espontânea vontade do atleta.

c) a forma de contato/convite para os atletas participarem como voluntários na pesquisa foi através de cartazes fixados nas dependências do clube (Apêndice E). Nos cartazes constava o objetivo do estudo, entidade de ensino superior e pesquisadores envolvidos, o instrumento que foi aplicado, o tempo estimado para o seu preenchimento, bem como, os telefones de contato e e-mail do pesquisador para complementar as informações e agendamento da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE (Apêndice A) e o Termo de Assentimento TA para atletas com idades menores de 18 anos (Apêndice C).

d) os atletas que entraram em contato para participar da pesquisa, de forma voluntária, foram informados e esclarecidos sobre os procedimentos de coleta, instrumento de avaliação, dos riscos e benefícios de sua participação, garantia do

seu anonimato e também, que os dados são tratados de forma global, não especificando clube ou atleta e não sendo avaliados pelo seu treinador ou dirigente esportivo do clube. Os atletas que não quisessem participarem ou desistissem da sua participação durante o processo, não seriam punidos, advertidos ou sofreriam qualquer tipo de constrangimento por parte do pesquisador, treinador ou dirigente.

e) os atletas, ao confirmarem a sua participação após o contato com o pesquisador, agendaram uma data, horário e local no seu clube para a assinatura do TCLE ou TA e TCLE para seus responsáveis (Apêndice B). Após esse procedimento, foi entregue ao atleta o questionário sobre comportamento desejado de liderança do treinador e explicado como proceder para responde-lo.

f) a aplicação do questionário foi individual e acompanhada pelo pesquisador para esclarecimentos e eventuais dúvidas, quando fosse solicitado, em seu preenchimento ou entendimento. Importante destacar que o pesquisador, treinador, dirigente esportivo e seus colegas não interferiram nas suas respostas pessoais. Não foi estipulado um tempo para o atleta responder os itens do questionário. Em outros estudos desenvolvidos pelo pesquisador com amostras semelhantes, utilizando questionários como instrumento, o tempo médio de preenchimento para 50 questões com uma escala do tipo likert, variou entre 20 e 30 minutos. O questionário foi aplicado apenas pelo pesquisador, evitando interferências na metodologia e estratégias de aplicação, procurando, dessa forma, normatizar os procedimentos de coleta.

Após o preenchimento do questionário os dados foram tabulados na planilha do software estatístico SPSS V.20 para posteriormente analisados nos softwares *FACTOR* 10.4 e *MPlus* 6.0.

Os clubes, dirigentes e treinadores e todos os atletas, que participaram do estudo serão informados dos resultados e terão acesso a tese de doutoramento pelo site do LUME.UFRGS <http://www.lume.ufrgs.br/>.

3.5. Procedimentos de análise

Para responder ao primeiro objetivo específico de verificar a validade de conteúdo dos itens do questionário, sobre a clareza de linguagem (redação e organização), conteúdo (pertinência de aplicação), recorreu-se a um painel de peritos, constituído por cinco avaliadores, um professor doutor na área da psicologia

esportiva, dois professores doutores da Educação Física com conhecimentos na temática em estudo e dois treinadores com experiência de sucesso competitivo, envolvidos com o esporte de alto-rendimento. Os juízes avaliadores, analisaram os itens do instrumento, respondendo uma escala do tipo likert de 5 pontos (1 = pouquíssima clareza/pertinência até 5 = muitíssima clareza/pertinência). Dessa forma, verificou-se a congruência no julgamento das avaliações dos peritos. Após este procedimento, para validação do conteúdo recorreu-se aos cálculos dos coeficientes de validade de conteúdo (CVC) para a clareza e para a pertinência. Este cálculo é feito pela média ponderada das avaliações de cada item, dividida pela maior nota possível ao mesmo item. Sua aplicação permitiu a identificação de itens não adequados aos objetivos do instrumento. O ponto de corte para sua aceitação é de $CVC > 0,80$ (CASSEPP BORGES *et. al.*, 2010).

Descrição da fórmula do CVC.

1º $M_x = \sum x / J$ Média de cada item: soma dos valores obtidos na escala de Likert (x) pelo número de juízes (J);

2º $CVC_i = M_x / V_{máx}$ CVC do item: média do item pelo valor máximo que o item pode alcançar;

3º $CVC_c = CVC_i - (1/J)^J$ CVCc: CVC do item subtraído da constante (Pei) da fórmula;

4º $CVC_t = M_{cvc_i} - M(1/J)^J$ CVC total: Média do CVC do item subtraído da média da constante.

Portanto, a validade de conteúdo dos itens do novo instrumento, elaborado para mensurar o Comportamento de Liderança de Treinadores a partir da percepção dos atletas, foi verificada com base no valor apresentado nos três índices CVC_i, CVC_c e o CVC_t, sendo considerados satisfatório valores > 80 (CASSEP-BORGES *et. al.*, 2010).

Para responder ao segundo objetivo específico foram elaborados cinco estudos individuais, cada um correspondendo a uma subescala de avaliação do construto geral, Comportamento de Liderança de Treinadores. Cada subescala corresponde a um construto (Treino e Instrução, Feedback Positivo, Comportamento Autocrático, Suporte Social e Comportamento Democrático) nos quais foram

avaliados a sua validade pelo viés da estrutura interna e precisão. Estes estudos são apresentados nos capítulos, III, IV, V, VI, VII, cabe referir que os cinco estudos foram elaborados no formato e exigência da revista a ser submetida e que, os artigos dos capítulos VI e VII já foram submetidos às revistas e aguarda-se o parecer do editor. Os procedimentos estatísticos foram baseados em análises fatoriais exploratória, confirmatória e modelagens de equação estrutural exploratória (Exploratory structural equation modelling – ESEM (BROWN, 2016; KLINE, 2015; ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016) com amostras independentes para cada uma destas análises assim como cálculos de consistência interna (CRONBACH; SHAVELSON, 2004; KLINE, 2015), sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas (MUTHEN; KAPLAN, 1992), adotando os procedimentos: determinação do número de fatores por matriz de correlações policóricas (Parallel Analysis); Robust analyses (n of bootstrap samples: 500 - Covariância/Variância da matriz); Método de extração dos fatores: Robust Unweighted Least Squares (RULS); correção robusta Chi-square (Robust Mean-scaled); rotação: Promax e os índices gerados no Robust Goodness of Fit Statistics. O nível de significância foi mantido em 0,05. Os softwares utilizados foram FACTOR 10.4 SPSS V20 e MPlus6.

As opções pelos softwares e pela metodologia adotada foram por permitirem trabalhar com correlações policóricas, tendo em vista que modelos lineares podem ser inadequados. Na literatura internacional encontrou-se discussões sobre erros de ajuste do modelo e efeitos na pontuação das variáveis, erros de amostragem, erros de medição psicométrica e erros de aproximação. Os modelos não são exatos, são aproximações razoáveis de uma realidade (PIERA e CARRASCO, 2010). Outros estudos também apontam problemas com a extração de fatores pelo método dos componentes principais e o método de rotação varimax, quando na maioria das vezes, os fatores ou a matriz de carga fatorial completo não são relatados. E, quando são apresentadas, não são especificadas em matriz padrão ou estrutura de matriz (IZQUIERDO; OLEA e ABAD, 2014). O Software FACTOR oferece rotações para casos de complexidade fatorial, quando itens tendem a carregar em mais de um fator. Permite ao pesquisador escolher o tipo de matriz de dados a ser utilizada (covariância, correlação ou policórica/tetracórica) e o método de retenção fatorial (LORENZO-SEVA e FERRANDO, 2006).

Por se tratar das primeiras evidências de validade, recorreu-se aos seguintes procedimentos estatísticos:

Na configuração da estrutura da matriz de dados utilizou-se:

O teste de *Kaiser Meyer-Olkin* (KMO) com objetivo de verificar a proporção da variância dos dados comum a todas as variáveis ($>0,7$, aceitável; Tabachnick; Fidell, 2001);

O teste de esfericidade de *Bartlett*, que avalia em que medida a matriz de covariância é similar a uma matriz de identidade, o que indicaria que não há correlação entre as variáveis; Valores significativos do teste ($p < 0,05$) implicam boa adequação dos dados à análise fatorial.

Determinante da matriz de correlação, e tendo-se assegurado os índices de adequabilidade da amostra, efetuou-se uma análise fatorial exploratória com base em correlações policóricas, para verificar o número de dimensões e sua composição.

As communalidades (h^2) e as saturações fatoriais exploratórias foram utilizadas para confirmar o modelo avaliado e sua estrutura interna. Já, a análise fatorial confirmatória, utilizada com amostras independentes foram calculada e apresentadas de acordo com as indicações de Brown (2016) e Kline (2015), os quais recomendam a apresentação de, no mínimo: um índice relativo ao ajustamento absoluto do modelo, o qual permite avaliar o quanto a matriz de variância-covariância observada é estatisticamente similar à matriz estimada (MCDONALD; Ho, 2002; HOOPER et al., 2008); um índice relativo à correção parcimoniosa (similar ao anterior, porém integra um procedimento estatístico que permite corrigir um possível mau ajustamento absoluto inicial do modelo (KALINOWSKI et al., 2006) e, um índice de ajustamento comparativo, o qual permite avaliar o ajustamento do modelo hipotético pelo viés do modelo nulo, isto é, com covariâncias iguais a zero, (GATIGNON, 2010). Adotando os seguintes índices de ajustamento absoluto: χ^2 , χ^2/gl , GFI, AGFI, SRMR, RMSEA; índices de correlação parcimoniosa RMSEA; índices de ajustamento comparativo PCLOSE, CFI e TLI.

Na avaliação da validade do modelo, através do diagrama de caminhos, podemos verificar as correlações entre os fatores as covariâncias e os coeficientes de determinação, referindo o % explicativo da variância das variáveis. As regressões estandardizadas indicadores das correlações múltiplas quadradas podendo ser avaliadas quanto os seus índices para estudos dessa natureza (ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016). Na verificação da consistência interna da escala de medida do construto, sua precisa de medida, efetuou-se os seguintes cálculos: Alpha de Cronbrach, Ômega de McDonald, GLB de Woodhouse e Precisão de Mislevy & Bock

e Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva. Verificando se seus índices são aceitáveis ou satisfatórios de uma medida precisa do construto e de suas dimensões.

Após a configuração das dimensões verificamos a equivalência das dimensões empíricas com as dimensões do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Salehn (1978) quanto ao número, sua composição (número de itens), conteúdo dos itens e denominação, consultando os cinco especialistas que participaram do primeiro objetivo específico, referente a validação de conteúdo dos itens do questionário.

Para responder ao quarto objetivo específico da tese, que avalia a estrutura interna e validade do modelo de medida do construto geral Comportamento de Liderança dos Treinadores, utilizamos a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* - SEM) por possibilitar testar a influência das variáveis latentes na explicação do construto geral. O diagrama de caminhos apresenta as correlações e covariâncias entre as variáveis latentes de primeira, segunda e terceira ordem, apresentando suas relações de dependência (JR, et. al. 2015).

3.6. Procedimentos éticos

Foram observados todos os preceitos éticos exigidos pela resolução 466/2012 do CEP da UFRGS nas pesquisas com seres humanos. No cumprimento das normas exigidas o projeto foi submetido ao comitê de ética (CEP) da UFRGS e cadastrado na Plataforma Brasil. Os procedimentos de seleção da amostra para o estudo e aplicação do instrumento, questionário, tiveram seu início só após a aprovação do projeto de pesquisa no CEP/UFRGS.

Todos os voluntários foram informados sobre os objetivos, os procedimentos metodológicos e a relevância do estudo. Foi entregue aos atletas um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) ou termo de assentimento (TA) se fossem adolescentes, ao concordarem em participar assinando o termo (Apêndices A e C). No caso de atletas menores, com idades inferiores a 18 anos, os responsáveis também assinaram o TCLE (Apêndice B). No TCLE ficou esclarecido o direito de sair da pesquisa a qualquer momento ou não aceitar responder as questões do questionário, sem nenhum constrangimento ou prejuízo. Importante destacar que foi mantido em sigilo do anonimato dos participantes e que os dados da investigação são apenas para pesquisa sem fins lucrativos.

Riscos

O risco pode ser relacionado com dano quando atribuído a uma decisão e refletir um perigo quando não apresenta uma relação com a decisão. Como toda a pesquisa com questionários pode haver alguma incerteza, desconhecimento do que pode acontecer fora do controle do pesquisador, por isso, se torna importante a monitorização e a definição de estratégias de regulação para minimizar dos riscos. O risco se justifica pela importância do benefício esperado.

No presente estudo, os benefícios de testar e validar um instrumento, que posteriormente servirá para avaliar o comportamento de liderança do treinador em contexto esportivo brasileiro, são maiores do que os riscos da participação dos atletas em responder ao questionário. No entanto, dois fatores são importantes para minimizar ou extinguir os riscos. São eles: o conteúdo dos itens do questionário e o modo de abordagem. Os danos que podem ocorrer em pesquisas que utilizam questionários são de ordem psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual. A estratégia que desenvolvemos foi de não ter no instrumento questões de caráter invasivo ou de intimidade do atleta, o conteúdo não se refere a uma avaliação do comportamento de seu treinador ou de sua atitude ou conhecimento e nem de julgamento de valor.

O conteúdo dos itens do questionário foi previamente validado por especialistas da área, no qual, avaliaram a sua clareza, adequação e pertinência para o estudo. O conteúdo das questões não propicia desconforto psicológico ou emocional ao atleta por estarem relacionadas ao que é desejável para ele como comportamento de liderança. As questões são medidas ipsativas, onde o respondente julga o que é melhor para si, o que mais lhe agrada ou é de sua preferência. Esse tipo de questão supera uma limitação psicométrica quando há risco de falseamento de resposta. Já em relação ao modo de aplicação do questionário adotou-se o maior rigor científico. Para evitar ou minimizar constrangimentos, desconfortos psicológicos e ou emocionais foram adotadas as seguintes estratégias na aplicação do questionário: garantia de sigilo e anonimato, aplicação de forma individual, sem a presença dos colegas, treinador ou dirigente, orientações no preenchimento, esclarecimentos sobre o conteúdo dos itens, esclarece sobre os objetivos do estudo, orientar sobre o que será realizado com os

dados, sobre o seu direito de se retirar da pesquisa a qualquer momento sem prejuízo ou punição, informar os benefícios com a sua participação. Por fim, esclarece para os atletas que eles não serão intimidados, envergonhados, constrangidos, humilhados ou colocados em situação de medo, ansiedade ou receio por pressões de pesquisador, treinador ou dirigente em função de suas respostas, tempo de preenchimento do questionário ou da sua retirada da pesquisa. Não houve discriminação de gênero, raça, modalidade, idade ou resultado esportivo.

Benefícios

Importante destacar que, os benefícios da participação dos atletas na pesquisa são indiretos, proporcionaram a testagem e validação de um instrumento fidedigno capaz de medir e configurar os fatores que determinam os estilos de liderança do treinador em contexto esportivo brasileiro. Dessa forma, investigou-se os comportamentos de liderança do treinador brasileiro, configurando os diferentes perfis por modalidade e nível de rendimento. Possibilitando uma compreensão maior do fenômeno da liderança e sua influência na satisfação e rendimento dos atletas.

4. CAPÍTULO III. RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados referentes a validade de conteúdo dos itens. Após a avaliação dos cinco juízes sobre a clareza e pertinência nos itens do novo instrumento, através da escala do tipo Likert, procedeu-se ao cálculo do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), os resultados são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Coeficiente de Validade de Conteúdo para clareza e pertinência de aplicação.

Itens	Clareza			Pertinência de aplicação		
	Média	CVci	CVcc	Média	CVci	CVcc
1	4.8	0.96	0.96	5	1.00	0.99
2	4.8	0.96	0.96	4.2	0.84	0.84
3	4	0.80	0.80	5	1.00	0.99
4	5	1.00	0.99	4.8	0.96	0.96
5	4.8	0.96	0.96	4.6	0.92	0.92
6	5	1.00	1.00	5	1.00	0.99
7	4.8	0.96	0.96	4.8	0.96	0.96
8	5	1.00	1.00	5	1.00	0.99
9	4.8	0.96	0.96	4.6	0.92	0.92
10	4.4	0.88	0.88	4.8	0.96	0.96
11	4.8	0.96	0.96	4.4	0.88	0.88
12	5	1.00	1.00	5	1.00	0.99
13	4.8	0.96	0.96	4.8	0.96	0.96
14	4.6	0.92	0.92	4.6	0.92	0.92
15	4.2	0.84	0.84	4.2	0.84	0.84
16	4.8	0.96	0.96	4.2	0.84	0.84
17	5	1.00	0.99	4.4	0.88	0.88
18	5	1.00	0.99	4.8	0.96	0.96
19	4.8	0.96	0.96	5	1.00	0.99
20	4.6	0.92	0.92	4.4	0.88	0.88
21	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
22	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
23	4.8	0.96	0.96	5	1.00	0.99
24	5	1.00	0.99	4.8	0.96	0.96
25	4.8	0.96	0.96	4.4	0.88	0.88
26	4.8	0.96	0.96	4.6	0.92	0.92
27	4.8	0.96	0.96	4.6	0.92	0.92
28	5	1.00	0.99	4.4	0.88	0.88
29	4.8	0.96	0.96	4.8	0.96	0.96
30	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
31	5	1.00	0.99	4.2	0.84	0.84
32	4.6	0.92	0.92	4.6	0.92	0.92
33	4.4	0.88	0.88	4.2	0.84	0.84
34	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
35	5	1.00	0.99	4.6	0.92	0.92
36	5	1.00	0.99	4.4	0.88	0.88
37	4.2	0.84	0.84	4.2	0.84	0.84
38	5	1.00	0.99	4.8	0.96	0.96
39	4.6	0.92	0.92	4.4	0.88	0.88
40	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
41	4.8	0.96	0.96	4.8	0.96	0.96
42	4.4	0.88	0.88	4.2	0.84	0.84
43	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
44	5	1.00	0.99	4.8	0.96	0.96
45	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
45	4.6	0.92	0.92	4.2	0.84	0.84
47	4.6	0.92	0.92	4.6	0.92	0.92
48	5	1.00	0.99	5	1.00	0.99
49	4.8	0.96	0.96	4.8	0.96	0.96
50	4.6	0.92	0.92	4.8	0.96	0.96
Média	4,812	0,958	0,960	4,664	0,935	0,931
DP	0,438			0,450		
	CVC_t	0,96		CVC_t	0,93	

Os resultados apresentados no Tabela 5 confirmam a concordância elevada entre os juízes no julgamento, tanto para a clareza do conteúdo e redação dos itens, quanto da pertinência de aplicação dos mesmos. Em relação à clareza na linguagem, os índices encontrados no Coeficiente de Validade de Conteúdo para os itens foram satisfatórios ($CVC_i > 0,80$ e $CVC_c > 0,80$). Revelando, assim, um valor médio do Coeficiente de Validade de Conteúdo $CVC_t = 0,96$ uma avaliação satisfatória julgada pelos juízes. Resultados semelhantes foram evidenciados na avaliação dos juízes no que se refere à pertinência prática do conteúdo dos itens. Os Coeficientes de Validade de Conteúdo, CVC_i e CVC_c , foram satisfatórios, superiores a 0,80, assim como o valor de CVC_{total} (0,93) para os parâmetros.

A confirmação da validade de conteúdo, na clareza e pertinência prática, permitiu a utilização de todos os itens que foram formulados para mensurar o comportamento de liderança de treinadores, na perspectiva dos atletas e considerando as dimensões de origens do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte. Desta forma, cada dimensão ficou composta por 10 itens, condição importante para os procedimentos das análises fatorial exploratória e confirmatória, assim como, nas modelagens de equações estruturais.

5. CAPÍTULO IV. Artigo 1.

O presente artigo foi elaborado nas normas da Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano (RBCDH), ainda não submetido.

Escala Balbinotti-Cardoso de Treino e Instrução de Treinadores (EB-CTIT-08): Estudo sobre sua validade pelo viés da estrutura interna e precisão

Resumo: A presente investigação tem por objetivo avaliar o modelo unidimensional – Treino e Instrução de treinador – avaliado pela Escala Balbinotti-Cardoso de Treino e Instrução de Treinadores (EB-CTIT-08), através dos princípios métricos da modelagem de equação estrutural exploratória e consistência interna. Participaram do estudo 426 atletas de 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). Os resultados dessa modelagem (explicando cerca de 47,3% da variância total do construto; RMSEA = 0,036; GFI = 0,99; AGFI = 0,99; SRMR = 0,04; $\chi^2_{(20)} = 31,23$; $p > 0,05$; $\chi^2/gf = 1,56$; CFI = 0,99; NNFI = 0,99) possibilitando concluir que a estrutura exploratória avaliada confirmou adequadamente a existência de uma dimensão. Cálculos de consistência interna asseguraram a precisão do modelo testado.

Palavras-chave: Validade; Confiabilidade; Liderança; Treinamento e instrução.

Balbinotti-Cardoso scale of training and Instruction of Coaches (EB-CTIT-08):

Your study validity by the bias of the internal structure and precision

Abstract. This research aims to assess the one-dimensional model – Training and instruction of trainer – determined by the Balbinotti Cardoso of training and Instruction of Coaches (EB-CTIT-08), through the principles of structural equation modeling metric exploratory and internal consistency. Participated in the 426 13 athletes to study 35 years ($x = 15.56 \pm 2.80$). The results of this modeling (explaining about 47,3% of the total variance of the construct; RMSEA = 0,036; GFI = 0,99; AGFI = 0,99; SRMR = 0,04; $\chi^2_{(20)} = 31,23$; $p > 0,05$; $\chi^2/gf = 1,56$; CFI = 0,99; NNFI = 0,99) making it possible to conclude that the exploratory structure evaluated adequately confirmed the existence of one dimension. Calculations of internal consistency ensured the accuracy of the model tested.

Key words: Validity; Reliability; Leadership; Training and Instruction.

INTRODUÇÃO

O treino e instrução de treinadores tem se mostrado uma importante dimensão estudada em pesquisas recentes¹⁻⁵. Nesta pesquisa, visa-se de forma preliminar exibir as evidências de validade fundamentada na estrutura interna e precisão de um novo instrumento de medida desta dimensão: a Escala Balbinotti-Cardoso de Treino e Instrução de Treinadores (EB-CTIT-08). Esta é a primeira das

cinco escalas que estão sendo elaboradas e que integrarão a Bateria Balbinotti-Cardoso de Comportamento de Liderança de Treinadores. A importância da avaliação de uma escala como esta é baseada na observação conclusiva de Chelladurai⁶ a qual indica que a satisfação e o rendimento dos atletas são diretamente influenciados por comportamentos adotados pelo treinador, evidenciando interação entre as características inerentes à situação (nível de organização da modalidade, calendário competitivo, objetivos, normas, organização e dimensões do clube, etc.), ao treinador (sua personalidade, experiências, formação, capacidade intelectual e instrumental, etc.) e aos atletas (maturidade, sua personalidade, categoria, as capacidades técnicas e físicas, tempo de experiência e de prática da modalidade, motivação, idade e gênero, etc.). Um outro aspecto que vale a pena mencionar é que parece não existirem escalas elaboradas no contexto brasileiro (em respeito a nossas idiossincrasias culturais) que avaliem, precisamente, e de forma independente, o treino e instrução de treinadores, permitindo assim a análise da associação entre os conteúdos inerentes a esse construto. Para tanto, necessita-se explorar alguns elementos teóricos e empíricos, os quais darão suporte à escala em questão⁷.

Assim, no plano teórico, a variável Treino e Instrução (TI) de treinadores integra o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte proposto e testado por Chelladurai e Saleh⁸. A variável TI, conforme interpretado pelos autores^{8, 9}, refere-se a ênfase dada pelo treinador na prescrição técnico-tática, nos aspectos corretivos do treino e nas informações específicas da modalidade esportiva, relacionando-se com suas características de personalidade, assim como seu estilo de liderança em diferentes situações. Mesmo que não apresentadas sistematicamente, diversos autores¹⁰⁻¹² têm mencionado, embora não tenha sido testado sistematicamente, a importância de uma orientação fundamental inerente ao treino e instrução de treinadores, como o envolvimento dos atletas nas suas funções e afazeres, no qual o treinador esclarece os objetivos e necessidades de sua realização através do direcionamento de suas ações com ênfase nas orientações e no treino. Ao mesmo tempo, preocupa-se em desenvolver e aprimorar o nível das habilidades técnicas e táticas, propiciando assim, a condição para que os atletas consigam atingir suas metas e objetivos. O treinador que adota o comportamento de liderança direcionado para o treino e instrução fornece subsídios aos atletas para a correção dos seus erros de prática nos treinos e competições, apresenta tarefas, comunica

expectativas e exigências sobre o que deve ser feito e como deve ser feito, dando orientações e explicações. A liderança do treinador com ênfase no treino e instrução, quando percebida pelos atletas, tem se mostrado um fator favorável ao aumento do nível de motivação, desenvolvimento cognitivo e de habilidades motoras, melhorando assim, a qualidade do treino. A compreensão dos atletas a respeito do comportamento de treino e instrução, também revelou estar associada à sua satisfação e prestação individual, assumindo assim, um papel de importância na estruturação do processo de ensino-aprendizagem-treinamento dos conteúdos e melhoria da performance atlética⁵.

Então, no plano empírico, resultados de estudos têm demonstrado a importância capital do comportamento de treino e instrução de treinadores, na relação com seus atletas^{5, 11, 12}, concluindo que a variável TI de treinadores tem apresentado associações significativas com a satisfação, a prestação individual dos atletas e com o nível do treino, revelando assim, a predileção por este estilo de liderança do treinador. Destacam que os atletas reconhecem e valorizam a importância da orientação dos treinadores, tanto no ambiente de treino, como no de competição. Nestes estudos, também foram identificadas relações significativas entre a dimensão treino e instrução e as dimensões suporte social e feedback positivo. Na identificação de uma hierarquia de importância das dimensões explicativas da liderança do treinador, a dimensão TI de treinadores se diferencia estatisticamente das outras dimensões, comportamento autocrático, suporte social, comportamento democrático e feedback positivo, destacando-se tanto pela preferência dos atletas, quanto pela autopercepção dos treinadores sobre sua conduta, constatando assim, tratar-se de uma dimensão, embora relacionada às outras, mas independente^{1, 13}.

Estudos que comparam a preferência do comportamento de TI de treinadores, levando em conta as variáveis situacionais e as características próprias dos atletas evidenciam os seguintes resultados: a) os atletas praticantes de modalidades coletivas valorizaram mais os comportamentos de treino-instrução de seus treinadores do que os atletas de modalidades individuais¹⁴; b) os comportamentos do treinador orientados para o treino e instrução são uma definição que prevalece para os atletas do sexo masculino, por considerarem de fundamental importância para o seu desenvolvimento técnico e tático; no entanto, as atletas apreciam mais os comportamentos democráticos e orientados ao suporte social de treinadores^{15,16}; c)

atletas menos talentosos e com menor experiência percebem que seus treinadores utilizam com maior frequência comportamentos orientados para o treino-instrução em comparação com atletas mais talentosos e mais experientes^{15,17}; e, d) treinadores e atletas diferem na concordância do comportamento preferido e observado de treino-instrução. A preferência dos atletas por treino-instrução é maior do que a ocorrência deste comportamento na prática, porém, na autopercepção dos treinadores se destaca com maior valor a dimensão treino-instrução, não diferindo da preferência dos atletas^{3,18}.

Resultados de diferentes estudos apresentam associações significativas entre a dimensão TI de treinador, e as variáveis Satisfação, Rendimento Esportivo, Coesão de Equipe e Motivação dos Atletas, demonstrando que: a) treinadores com comportamentos orientados para o treino e instrução, influenciam positivamente os níveis de satisfação dos atletas, principalmente, quando é o estilo de liderança preferido pelos mesmos^{5,18}; b) atletas de equipes com melhor classificação apresentam maior satisfação com o treino-instrução de seus treinadores, quando comparados a atletas de equipes com pior classificação¹⁰; c) Os comportamentos de treino e instrução do treinador quando associados ao comportamento orientado ao apoio social, influenciaram de forma positiva e com uma moderada relação entre liderança e coesão; então, o comprometimento com a tarefa de equipe aumenta à medida que os atletas ficam mais esclarecidos e desenvolvem suas habilidades técnico-táticas¹⁹; e, d) a dimensão treino e instrução, em conjunto com o feedback positivo dos treinadores, apresenta uma correlação positiva com a motivação intrínseca dos atletas, principalmente, por estabelecer um clima envolvente e prazeroso durante a prática da modalidade; e, também, por tornar seus atletas, através do desenvolvimento de suas habilidades, mais competentes e autônomos nos treinos e competições¹¹. Portanto, as posições dos autores e achados na literatura da área nos permitiu estabelecer o seguinte problema de estudo: qual é a estrutura subjacente do construto Treino e Instrução de Treinadores e, em sua avaliação apresentam qualidades psicométricas satisfatórias?

Tendo como base os aspectos teóricos e empíricos supracitados, bem como sua importância no contexto esportivo (relação atleta-treinador) e as orientações de liderança relacionadas ao rendimento e a satisfação de atletas, foi viável configurar as seguintes questões norteadoras desta pesquisa, sendo elas:

- 1) Quantos e quais são os fatores intrínsecos ou latentes à variável Treino e Instrução (TI), quando avaliados pela Escala Balbinotti-Cardoso de Treino e Instrução de Treinadores (EB-CTIT-08)?
- 2) O modelo unidimensional inerente à EB-CTIT-08 se adequa aos dados disponíveis?
- 3) A dimensão avaliada pela EB-CTIT-08 é acertadamente correta em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?

Desta forma, procedimentos metodológicos, estatísticos e éticos foram empregados com o intuito de responder adequadamente as questões do estudo, sendo apresentados a seguir.

MATERIAL E MÉTODO

Amostra: essa pesquisa, que contou com a participação de 426 atletas, de ambos os sexos ($n = 306$ masculino e $n = 120$ feminino) e com idades variando entre 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$), atletas de seis clubes esportivos do estado do Rio Grande do Sul, das modalidades: futebol = 96; judô = 32; atletismo = 44; voleibol = 72; ginástica rítmica = 10; ginástica artística = 7; natação = 40; basquetebol = 68; handebol = 12; futsal = 32, esgrima = 13. Todos inscritos em suas respectivas federações esportivas e participantes de competições institucionalizadas. A amostra foi escolhida de acordo com a disponibilidade dos jovens e a acessibilidade nas instituições²⁰.

Instrumento de coleta: os atletas responderam dois instrumentos: um Questionário Bio-Sócio-Demográfico (identificando as variáveis de controle: Sexo, Idade e Modalidade) e a Escala Balbinotti-Cardoso de Treino e Instrução de Treinadores (EB-CTIT-08). A EB-CTIT-08 foi configurada com a finalidade de verificar as associações correlativas dos itens elaborados visando a avaliação do construto Treino e Instrução de treinadores, quando avaliado no contexto brasileiro. Essa escala possui oito itens formulados positivamente. Os itens foram elaborados e submetidos à procedimentos de exames e ajustamento, exaustivamente por juízes colaboradores até definir-se os dez itens do instrumento. Entretanto, dois itens foram suprimidos por apresentarem baixos valores de comunalidade e saturação no fator de origem (9- Ajusta as exigências do treino às minhas capacidades físicas e 10- Ajusta as exigências do treino conforme o nível de minhas habilidades técnicas).

Portanto, 8 itens formulados positivamente e começando pela expressão “O meu treinador” compuseram esta escala, são eles:

- 1- Me ajuda na compreensão das tarefas mais complexas;
- 2- Deixa claro para mim como fazer para alcançar as metas da equipe / atleta;
- 3- Me dá instrução para corrigir os meus erros no treino;
- 4- Me orienta na competição para corrigir os meus erros;
- 5- Me explica as táticas do jogo / da prova / luta;
- 6- Procura variar os exercícios no meu treinamento;
- 7- Enfatiza o aprimoramento das minhas principais habilidades técnicas no treino;
- 8- Organiza o meu aprendizado de forma progressiva para atender minhas necessidades.

Foi utilizada uma escala de tipo *Likert*, graduada em 5 pontos, indo de “discordo fortemente” (1) a “concordo fortemente” (5). Solicitou-se ao atleta que, com base no comportamento de liderança do treinador de sua preferência ou que mais lhe agradasse, avaliasse os itens do questionário em grau de concordância, conforme à sua opinião. O somatório das respostas indica o nível da variável latente (ou dimensão) TI. Valores elevados nos somatórios dos itens refletem um entendimento e concordância dos atletas com os conteúdos de treino e instrução do treinador. Cabe destacar que, a carência de estudos empíricos que determinem as associações correlativas entre os itens desta escala, também justificam a importância deste estudo. A aplicação dos instrumentos foi realizada com os atletas nas de pendências dos clubes, de forma individual e de acordo com o agendamento prévio.

PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS

Os procedimentos estatísticos são baseados em modelagens de equação estrutural exploratória (Exploratory structural equation modelling – ESEM²¹), assim como cálculos de consistência interna^{22,23}, sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas²⁴. O software utilizado foi o FACTOR V. 10.4/2016, adotando os procedimentos: determinação do número de fatores por matriz de correlações policóricas (Parallel Analysis); Robust analyses (n of bootstrap samples: 500 - Covariância/Variancia da matriz); Método de extração dos fatores: Robust Unweighted Least Squares (RULS); correção robusta Chi-square (Robust Mean-

scaled); rotação: Promax e os índices gerados no Robust Goodness of Fit Statistics. O nível de significância foi mantido em 0,05.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – número do protocolo: 1.435.916.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com a finalidade de responder corretamente as questões orientadoras deste estudo, realizou-se, inicialmente, a exploração dos escores obtidos pela EB-CTIT-08, segundo princípios norteadores comumente aceitos na literatura especializada^{7,23-25}. No segmento da pesquisa, apresentaremos, obedecendo uma seqüência sistemática, os resultados obtidos através das análises exploratórias de modelagem de equações estruturais e dos cálculos de consistência interna.

Modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória

Para que se possa responder a primeira das três questões centrais desta pesquisa (Quantos e quais são os fatores intrínsecos à variável Treino e Instrução de treinadores, quando avaliados pela EB-CTIT-08?), realizaram-se modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória ($n = 426$). No sentido de garantir a adequada interpretação dos resultados destas análises foram estimados os seguintes coeficientes: (1) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,84); (2) Determinante de Matriz de Correlação (0,26); e, (3) Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(28)} = 569,40$; $p < 0,01$).

Os resultados evidenciados nos coeficientes revelam que as correlações entre os itens são satisfatórias para se proceder com as modelagens exploratórias em estudo. Ao verificar-se medida de redundância de informação os resultados encontrados ($|R|$ diferente de 0) revela a ausência de todo tipo de repetição das ligações correlativas lineares^{7,25}, assegurando a pertinência dos cálculos de modelagens fatoriais.

Assim, uma análise ULS (Unweighted Least Squares), seguida de uma rotação oblíqua (promax), serviu para examinar a estrutura exploratória da EB-CTIT-08 (ver Tabela 1). Este procedimento permitiu extrair apenas um fator, conforme os resultados do cálculo da análise paralela ($65,4\% > 31,6\%$ = porcentagem dos dados

reais é maior do que o resultado do percentil 95 após a execução aleatória de 500 matrizes de correlação). Ele explica 47,26% da variância do construto. Considerando que as comunalidades dos itens são todas superiores a 0,39, esta solução mostra-se satisfatória, com itens saturando de forma importante ($Sat_f \geq 0,430$) em seu determinado fator de origem (ver tabela 1).

Após ter-se determinado a unidimensionalidade da variável TI (quando avaliada pela EB-CTIT-08), resta determinar um nome para este fator⁷. Mesmo sabendo que o nome do fator é uma escolha dos autores (ver Tabela 1), portanto um procedimento fundamentalmente qualitativo^{7,25}, efetuou-se cálculos Kappa de Cohen ($k = 0,99$), com quatro juízes colaboradores, e seus resultados confirmam a adequabilidade do nome do fator, inclusive porque este nome está inspirado no modelo teórico proposto por Chelladurai⁹. Assim, as comunalidades (h^2) e as saturações fatoriais exploratórias confirmam que o modelo avaliado pela EB-CTIT-08 é de estrutura unidimensional, deixando claro que a TI deve ser interpretada de forma única, ao menos quando avaliada pela EB-CTIT-08.

Tabela 1. Modelagem exploratória dos dados obtidos com o EB-CTIT-08, em atletas de 13 a 35 anos, de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n = 426$).

Dimensão	Item	Descrição resumida do item	h^2 Rotação		Matriz Dimensão TI
			Sem	Com	
Treino e Instrução (TI) de treinador	01	Me ajuda na compreensão das tarefas...	0,35	0,49	0,592
	02	Deixa claro como fazer para alcançar as metas...	0,47	0,55	0,682
	03	Me instrui para corrigir meus erros...	0,48	0,58	0,693
	04	Me orienta nas competições...	0,54	0,62	0,733
	05	Me explica as táticas do jogo...	0,47	0,59	0,687
	06	Procura variar os exercícios no meu treino...	0,31	0,48	0,561
	07	Enfatiza o aprimoramento das habilidades...	0,40	0,49	0,635
	08	Organiza o meu aprendizado...	0,19	0,39	0,430
Porcentagem da variância da dimensão TI - valores extraídos					47,26
Alpha de Cronbach (1951)					0,84
Ômega de McDonald (1999)					0,84
Precisão de Mislevy & Bock (1990)					0,87
Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva (2016)					0,89

Obs.: Método de extração: ULS (Unweighted Least Squares)

A variável TI, quando medida pela EB-CTIT-08, tem um significado único em uma direção geral, como: “este atleta avalia seu treinador como uma pessoa que apresenta um comportamento orientado para o treino e instrução”, pois, a partir de uma afirmação abrangente, podemos formular questões relevantes que podem ser especialmente pertinentes aos pedagogos do esporte, treinadores e outros profissionais que atuam no meio esportivo, tais como: “A orientação adotada pelo

treinador de treino-instrução pode influenciar nas características competitivas e rendimento dos atletas?”, e “O comportamento do treinador orientado para o treino e instrução apresenta uma relação com a satisfação dos atletas?”. Mesmo que esse artigo não tenha como objetivo responder a tais questões, elas devem ser consideradas importantes na medida em que pedagogos e psicólogos do esporte, assim como treinadores, queiram, por exemplo, analisar o rendimento dos atletas, levando-se em consideração os diferentes contextos, objetivos e características pessoais.

Diferentes autores^{5,8,9,12} afirmam que os treinadores que adotam um estilo de liderança orientado ao treino-instrução têm como meta melhorar o rendimento de seus atletas, através da instrução da técnica, da tática, da correção de erros e de treinos intensos e exigentes. Dessa forma, os treinadores, quando orientados pela dimensão TI, estruturam e planejam as suas atividades de treino, definindo suas estratégias de intervenção, que acabam por influenciar o aumento da satisfação do atleta, principalmente por estarem relacionadas com o nível do treino e com sua prestação individual^{5,14}. Atletas valorizam mais comportamentos de treino-instrução com feedback positivo de seus treinadores, isto é, quanto maior for a transmissão de informações instrutivas de tarefas, metas, objetivos e de correção de erros, maior será a influência positiva do desenvolvimento geral do atleta, resultando, inclusive, em uma maior motivação do atleta para a prática da modalidade^{11,13}.

Os resultados destes estudos^{11,13}, reforçam a importância do comportamento do treinador orientado para o treino e instrução, principalmente no ensino-aprendizagem-treinamento da técnica e da tática, conteúdos relacionados com a melhoria da performance atlética. Neste sentido, atletas jovens, principalmente aqueles com idades entre 12 e 16 anos, apresentam uma preferência, ou atenção especial, por comportamentos de treino e instrução de seus treinadores, por que ainda estão aprendendo as habilidades básicas e estratégias da sua modalidade esportiva²⁶. Além disso, atletas com rendimento mais elevado, com exigências competitivas maiores, exigem de seus treinadores comportamentos mais focados na tarefa, principalmente, devido a efetivação do processo ensino-aprendizagem-treinamento referente aos aspectos técnico-táticos, essenciais para as suas competências e autonomia no treino e competição^{3,10}.

Para tanto, o treinador precisa estruturar, planejar e conduzir as atividades de treino, o que requer um conjunto de conhecimentos aprofundados da modalidade

que atua e, de competências para transmitir seus conhecimentos aos atletas²⁷. Estudos que analisaram diferentes comportamentos de liderança do treinador durante a competição^{27,28}, constataram que os treinadores emitem mais informações e orientações prescritivas, de forma auditiva e com conteúdo tático, relativo às estratégias de jogo e posicionamento dos atletas. Desta forma, o treino e instrução do treinador darão condições para que o atleta conheça e compreenda melhor importantes aspectos determinantes de seu rendimento.

A segunda das três questões centrais desta pesquisa (O modelo unidimensional inerente à EB-CTIT-08 se adequa aos dados disponíveis?) também pode ser respondida pela mesma análise ora efetuada (modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória), com a mesma amostra ($n = 426$). Seus resultados estão apresentados, de acordo com as indicações da literatura^{23,25}, os quais recomendam a apresentação de, no mínimo: (1) um índice relativo ao ajustamento absoluto do modelo (o qual permite avaliar o quanto a matriz de variância-covariância observada é estatisticamente similar à matriz estimada²¹); (2) um índice relativo à correção parcimoniosa (similar ao anterior, porém integra um procedimento estatístico que permite corrigir um possível mau ajustamento absoluto inicial do modelo²⁹); e, (3) um índice de ajustamento comparativo (o qual permite avaliar o ajustamento do modelo hipotético pelo viés do modelo nulo, isto é, com covariâncias iguais a zero³⁰). Os índices de ajustamento da modelagem fatorial exploratória são apresentados na tabela.

Tabela 2. Resultados da adequação da modelagem fatorial exploratória, conforme os dados disponíveis ($n = 426$)

		Índices de ajustamento						
		Absoluto			Parcimonioso		Comparativo	
χ^2	χ^2/gl	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	NNFI	CFI	TLI
31,23*	1,56	0,995	0,993	0,040	0,036	0,992	0,994	0,992

Obs.: * $p > 0,05$

Os resultados revelaram um valor de qui-quadrado não significativo ($p > 0,05$) e em sua relação com o grau de liberdade (qui-quadrado normalizado) apresenta-se satisfatório ($\chi^2/\text{gl} < 2,0$). Os demais resultados relativos aos índices de ajustamento absoluto também se mostraram bastante satisfatórios (GFI > 0,95; AGFI > 0,95; SRMR < 0,05) indicando que os dados se adequam ao modelo hipotético, pelo viés das matrizes de covariâncias estimada e calculada²³. Quando analisado o resultado do índice de correção e ajustamento parcimonioso, nota-se que o RMSEA também

apresentou um índice satisfatório, bem como os resultados dos índices de ajustamento comparativo (NNFI > 0,95; CFI > 0,95; TLI > 0,95), demonstrando que os dados disponíveis se ajustam adequadamente ao modelo hipotético do construto avaliado. Assim, por esse viés, pode-se dizer que a EB-CTIT-08 revela seus primeiros resultados de validade pelo viés de sua estrutura interna.

Cálculos de Precisão pelo viés da Consistência Interna

Para que se possa responder a terceira das três questões centrais desta pesquisa (A dimensão avaliada pela EB-CTIT-08 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?), efetuou-se cálculos de consistência interna (Alpha de Cronbrach, Ômega de McDonald, Precisão de Mislevy & Bock e Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva). Todos os resultados destas análises de consistência interna (ver tabela 1), variam de 0,84 a 0,89. Os resultados são parâmetros que revelam um nível adequado de precisão em cada uma das medidas adotada, sendo capaz de expressar que cada um dos oito itens da dimensão é consistente entre si, representando uma medida precisa do construto Treino e Instrução do treinador.

CONCLUSÕES

O estudo possibilitou demonstrar o modelo unidimensional avaliado pela EB-CTIT-08, assim como, exibir algumas nuances do conceito de Treino e Instrução de treinador, através de dados empíricos. A orientação do construto Treino e Instrução de treinadores, quando avaliadas pela EB-CTIT-08, auxiliam na compreensão e aprofundamento do conhecimento da área da psicologia e pedagogia do esporte, no sentido de aprimorar a interpretação/classificação desta que é uma das dimensões do Comportamento de Liderança no Esporte. Com base nos resultados deste estudo, verificamos a confirmação da dimensão Treino e Instrução de treinador, em um construto unidimensional, conforme a estrutura hierárquica do modelo Multidimensional de Liderança no Esporte difundido por Chelladurai^{8,9}, porém com algumas diferenças no conteúdo e número de itens. No instrumento testado (EB-CTIT-08), o conteúdo dos itens sobre treino e instrução de treinador refletem a realidade do contexto esportivo brasileiro.

Por isso, os resultados e conclusões fornecem elementos úteis para psicólogos e pedagogos do esporte, treinadores e mesmo outros profissionais

interessados no desenvolvimento de modelos que expliquem o fenômeno do Treino e Instrução de treinadores no contexto esportivo. Em um sentido mais específico, podem auxiliar a testagem de modelos de treino e competição. Portanto, a dimensão Treino e Instrução de treinador, quando avaliada pela EB-CTIT-08, parece ser uma fonte importante de informação, permitindo que esses profissionais entendam melhor como esses elementos de treino e instrução (compreensão das tarefas, metas e táticas, correção de erros e orientações para o aprendizado e desenvolvimento das habilidades dos atletas) se integram na dinâmica geral das relações treinador-atleta. Sugere-se ainda, que os diversos profissionais interessados na medida desse construto precisam atentar para os resultados aqui apontados, no sentido de incorporá-los em seus comportamentos, atitudes e relações com os atletas, tanto nas situações de treino, quanto nas competições; principalmente, por estarem relacionados com a satisfação e o rendimento destes atletas.

LIMITAÇÕES

É importante referir que as limitações atribuídas ao processo de seleção da amostra (amostra por conveniência) e pela diversidade de categorias e modalidades esportivas que configuraram o grupo estudado, não permitem a generalização dos resultados à população geral de atletas, entretanto, considerando o n amostral não desprezível ($n = 426$), acredita-se que os resultados obtidos são fortes indicadores da realidade, podendo-se concluir que a escala EB-CTIT-08 apresenta fortes evidências de validade pelo viés de sua estrutura interna e precisão.

PERSPECTIVAS PARA NOVOS ESTUDOS

Por fim, cabe salientar que outras dimensões (autoconceito, autoestima, motivação, autodeterminação, estresse, interesses, etc.) podem ser testadas em conjunto, essencialmente, quando o foco do profissional é contribuir com os atletas no seu desenvolvimento geral e também de seu desempenho psicopedagógico e de rendimento esportivo.

Referências Bibliográficas

1. Dell, Antonio E, Barroso MLC. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. *Aval psicol.* 2014;13(3):311-6.

2. Arnold R, Fletcher D, Anderson R. Leadership and Management in Elite Sport: Factors Perceived to Influence Performance. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2015;10(2-3):285-304.
3. Tobar BAU. Analysis of preferred, perceived and observed leadership by coaches and athletes in soccer training: A case study. *Cuadernos de Psicología del Deporte*. 2015;15(1):197-210.
4. Chiu W, Rodriguez FM, Won D. Revisiting the Leadership Scale for Sport Examining Factor Structure Through Exploratory Structural Equation Modeling. *Psychological Reports*. 2016;119(2):435-49.
5. Duarte D, Teques P, Silva C. Liderança e satisfação no futebol: testagem da congruência com recurso a análise de equações estruturais. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*. 2017;12(1):71-82.
6. Chelladurai P. Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*. 1990;21(4):328-54.
7. Rochette S, Balbinotti MAA. Guidelines for using exploratory factor analysis to test construct validity of inventories in sports research. *American Journal of Sports Training*. 2016;3.
8. Chelladurai P, Saleh S. Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*. 1980;2(1):34-45.
9. Chelladurai PS, S. Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Science* 1978;3.
10. Brandão MRF, Carchan D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. *Motricidade*. 2010;6(1):53-69.
11. Schnaider GB, Borges PH, Borghi GAB, de Oliveira Magossi MA, Oliveira JR, Rinaldi W. Relação entre o perfil de liderança do treinador e a motivação em jovens jogadores de futebol. *Pensar a Prática*. 2016;19(4).
12. Weinberg RS, Gould D. *Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício*: Artmed editora; 2016.
13. Mizoguchi MV, Balbim GM, Vieira LF. Estilo parental, motivação e satisfação de atletas de beisebol: um estudo correlacional doi: 10.4025/reveducfis. v24i2. 16282. *Journal of Physical Education*. 2013;24(2):215-23.
14. De Souza SR, Canato T, Serpa S, Colaço C. A percepção de atletas de diferentes categorias do futebol sobre o comportamento dos treinadores:

- comportamento percebido e ideal. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*. 2009;23(2):155-70.
15. Nascimento Junior JRAd, Vieira LF. Coesão de grupo e liderança do treinador em função do nível competitivo das equipes: um estudo no contexto do futsal paranaense. *Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano*. 2013;15(1):89-102.
 16. Shrivastava Y. Comparison of leadership behavior psychological characteristics male and female wrestling players in mini Olympic state level competition Chhattisgarh. *International Journal of Physical Education, Fitness and Sports*. 2013;2(4):89-93.
 17. Thon RA, Passos PCB, da Costa LCA, Prates MEF, do Nascimento Jr JRA, Vieira LF. Leadership style in the context swimming coaches in the state of Paraná. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano*. 2012;14(5):527-34.
 18. Andrew DP. The impact of leadership behavior on satisfaction of college tennis players: A test of the leadership behavior congruency hypothesis of the multidimensional model of leadership. *Journal of Sport Behavior*. 2009;32(3):261-77.
 19. Kim H-D, Cruz AB. The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International journal of Sports Science & Coaching*. 2016;11(6):900-9.
 20. Maguire TO, Rogers WT. Proposed solutions for nonrandomness in educational research. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'education*. 1989:170-81.
 21. McDonald RP, Ho M-HR. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*. 2002;7(1):64.
 22. Cronbach LJ, Shavelson RJ. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement*. 2004;64(3):391-418.
 23. Kline RB. *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications; 2015.
 24. Muthen B, Kaplan D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. 1992;45(1):19-30.

25. Price LR. Psychometric methods: Theory into practice: Guilford Publications; 2016.
26. Sullivan P, Paquette KJ, Holt NL, Bloom GA. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *Sport Psychologist*. 2012;26(1):122-34.
27. dos Santos FJL, Lopes HM, Rodrigues JJ. Relação entre a percepção dos treinadores de jovens futebolistas e o comportamento de instrução e dos atletas em competição. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*. 2016;11(1):59-68.
28. Duarte D, Garganta J, Fonseca A. Importance of Efficacy in Achieving Coaches' Success in Football. A Perspective from Elite Athletes and Coaches. *International Journal of Sports Science*. 2014;4(1):14-20.
29. Kalinowski ST, Wagner AP, Taper ML. ML-Relate: a computer program for maximum likelihood estimation of relatedness and relationship. *Molecular Ecology Notes*. 2006;6(2):576-9.
30. Gatignon H. Reliability Alpha, Principle Component Analysis, and Exploratory Factor Analysis. *Statistical Analysis of Management Data*. New York: Springer; 2010. p. 29-57.

6. CAPÍTULO V. Artigo 2

O presente artigo foi elaborado nas normas da Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, ainda não submetido.

Modelagem Fatorial Exploratória e Consistência Interna da Escala Balbinotti-Cardoso de Feedback Positivo de Treinadores (EB-CFPT- 10)

Resumo: O presente estudo teve por objetivo testar o modelo unidimensional – Feedback Positivo de treinador avaliado pela Escala Balbinotti-Cardoso de Feedback Positivo de Treinadores (EB-CFPT-10), por meio dos princípios métricos da modelagem de equação estrutural exploratória e da consistência interna. A amostra estudada foi composta por 426 atletas de ambos os sexos com idades compreendidas entre 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). Os resultados encontrados com a adequação da modelagem fatorial exploratória (explicando cerca de 43,2% da variância total do construto; (RMSEA = 0,06; GFI = 0,99; AGFI = 0,98; SRMR = 0,06; $\chi^2_{(35)} = 66,22$; $p < 0,05$; $\chi^2/gf = 1,74$; CFI = 0,98; NNFI = 0,98) permitem concluir que o modelo testado confirmou satisfatoriamente a existência de uma dimensão. A consistência interna calculada (GLB = 0,89; α de Cronbrach = 0,85; ω de McDonald = 0,85 e Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva = 0,90) asseguraram a precisão do modelo testado.

Palavras-chave: Validade; Confiabilidade; Liderança; Feedback Positivo.

Exploratory factorial modeling and internal consistency of the Balbinotti-Cardoso scale of positive reinforcement of coaches (EB-CRPT- 10)

Abstract: The present study aims to test the one-dimensional model – Positive Feedback of trainer evaluated by the Balbinotti-Cardoso scale of positive feedback of coaches (EB-CFPT-10), through the metric principles of the modeling of exploratory structural equation and internal consistency. The studied sample was composed of 426 athletes of both sexes aged 13 to 35 years ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). The results found with the adequacy of the exploratory factorial modeling (explaining about 43.2% of the total variance of construct; (RMSEA = 0,06; GFI = 0,99; AGFI = 0,98; SRMR = 0,06; $\chi^2_{(35)} = 66,22$; $p < 0,05$; $\chi^2/gf = 1,74$; CFI = 0,98; NNFI = 0,98) it is possible to conclude that the tested model satisfactorily confirmed the existence of a dimension. The calculated internal consistency (GLB = 0.89; α of Cronbrach = 0.85; ω of McDonald = 0.85 and precision of Ferrando and Lorenzo-Seva = 0.90) assured the accuracy of the tested model.

Key words: validity; Reliability; Leadership; Positive Feedback.

INTRODUÇÃO

Pesquisas recentes apontam a importância da dimensão feedback positivo de treinador no contexto da liderança esportiva¹⁻⁷. Neste estudo, visa-se demonstrar as evidências preliminares de validade baseadas na estrutura interna e precisão de um novo instrumento de medida desta dimensão: a Escala Balbinotti-Cardoso de Feedback Positivo de Treinadores (EB-CFPT-10). Corresponde a segunda das cinco escalas que estão sendo elaboradas e que integrarão a Bateria Balbinotti-Cardoso de Comportamento de Liderança de Treinadores.

As observações conclusivas de Chelladurai⁸, a qual indica que a satisfação e o rendimento dos atletas são diretamente influenciados por comportamentos adotados pelo treinador, justificam a relevância da avaliação dessa escala. Principalmente, por evidenciar uma interação entre as características inerentes à situação (nível de organização da modalidade, calendário competitivo, objetivos, normas, organização e dimensões do clube, etc.), ao treinador (sua personalidade, experiências, formação, capacidade intelectual e instrumental, etc.) e aos atletas (maturidade, sua personalidade, categoria, as capacidades técnicas e físicas, tempo de experiência e de prática da modalidade, motivação, idade e gênero, etc.). Importante destacar, também que há uma carência de escalas elaboradas no contexto brasileiro, em respeito às nossas idiossincrasias culturais, que consigam avaliar, precisamente e de forma independente, o feedback positivo de treinadores, propiciando assim, a investigação de associações entre os conteúdos inerentes a esse construto.

Dessa forma, necessita-se explorar elementos teóricos e empíricos, os quais darão suporte à escala em questão⁹. A variável Feedback Positivo de Treinador (FP), na perspectiva teórica, é uma das dimensões que integram o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, proposto e avaliado por Chelladurai e Saleh⁸. O comportamento de feedback positivo é definido como aquele em que o treinador reconhece, incentiva e recompensa o atleta pelo seu esforço, pelo seu rendimento e atuação, pela prestação esportiva e nível de habilidade, por meio de comentários positivos, motivacionais e de encorajamento¹⁰⁻¹². O treinador estabelece nesse processo uma interação pedagógica valorizando um bom modelo de execução das técnicas em diferentes situações¹³.

Embora não tenha sido avaliada separadamente e apresentada sistematicamente, diferentes autores^{10, 11, 14} reportam a importância de uma orientação fundamental inerente ao feedback positivo do treinador. Estes comportamentos de apoio e feedback positivo durante a instrução técnica, propiciam o desenvolvimento das habilidades em geral, garantindo com isso, uma segurança e prontidão esportiva do atleta que lhe permitem apresentar bons desempenho nos treinos e nas competições. Neste processo o treinador, por meio de feedback positivo, desenvolve no atleta habilidades mentais que são fundamentais nas competições, como a motivação, o apoio para mudança e visão da realidade, assim como, na estruturação para atingir suas metas e objetivos^{11, 12}.

Portanto, no plano teórico, as estratégias e comportamentos adotados pelos treinadores no processo de liderar seus atletas, são evidenciadas ações de recompensa e de elogio aos atletas pelas suas ações e desempenhos nos treinos e competições, criando um clima positivo que, por sua vez, favorecem o crescimento da motivação intrínseca, principalmente, devido as possibilidades de escolha, de definição de sua direção e do reconhecimento de suas emoções^{15, 16}. Este fenômeno é complexo, originário das relações interpessoais e das interações entre fatores pessoais do treinador, dos atletas e do contexto.

Por outro lado, algumas características comuns foram identificadas em líderes efetivos como a integridade: relacionada aos valores básicos que orientam sua estruturação e prática; Flexibilidade: não ficar preso a normas, mudar quando for preciso; Lealdade: promover e reforçar a lealdade coletiva, trabalho em equipe; Confiança: aumenta a confiança do atleta ao lhe atribuir responsabilidades e ao apoiá-los em sua tomada de decisões; Franqueza: comunica-se de forma honesta e precisa; Preparação: planejamento antecipado; Disponibilidade de recursos, imprescindíveis em sua atuação e, por fim, a Autodisciplina, onde o treinador segue sua planificação¹².

Estudos sobre o comportamento dos treinadores tem revelado que seus conhecimentos são aplicados nos treinamentos e nas competições por meio de apoio e feedback positivo, nas instruções técnicas no feedback do desempenho do atleta. Por sua vez, o foco está no progresso de seus atletas, no crescimento de suas habilidades mentais e na sua motivação, dessa forma, orientam seus atletas de forma mais consistente^{11, 17, 18}. Treinadores que lideram suas equipes e atletas, utilizando o feedback positivo em suas estratégias e comportamentos, apresentam

determinadas características de personalidade: influenciam seus atletas positivamente pelo seu entusiasmo, aumentam a confiança nele pelo comprometimento com o trabalho e pela sua integridade, apresentam um senso de honestidade, comunicando-se com a verdade, apresentam disposição, coragem, conhecimento da modalidade e domínio do treino^{12, 18}. Assim, suas decisões serão tomadas considerando várias possibilidades, adequadas às situações e contextos, para que seus atletas permaneçam motivados e empenhados em buscar seus objetivos.

Por outro lado, no plano empírico, conclusões de investigações têm destacado a importância do comportamento de feedback positivo de treinadores, na relação com seus atletas^{5,7,19-22}, constatando que a variável FP de treinadores tem apresentado associações significativas com a satisfação, rendimento dos atletas e seus níveis motivacionais, revelando assim, a preferência de atletas por este comportamento de liderança do treinador. Na percepção dos atletas, a dimensão feedback positivo são mais enfatizadas pelos treinadores, tanto nos treinos como nas competições para propiciar um ambiente positivo na relação entre treinador-atleta, em consequência, estimulá-los para que tenham bom desempenho esportivo e sucesso nas competições^{3, 6, 14, 23}. Exemplos da importância atribuída à esta dimensão, feedback positivo, podem ser verificadas na hierarquia dos fatores explicativos da liderança do treinador apresentada em diferentes estudos^{2, 14, 24, 25}, diferenciando-se estatisticamente das outras dimensões por ser uma das mais valorizadas, mas apresentando, também relações com comportamentos democrático, de suporte social, treino e instrução do treinador.

Portanto, destaca-se tanto pela preferência dos atletas, quanto pela autopercepção do comportamento dos treinadores como uma dimensão, embora relacionada as outras, independente^{2, 3, 11}. Não obstante, investigações têm demonstrado influências de variáveis situacionais e das próprias características dos atletas na preferência pelo comportamento de liderança do treinador orientado para o feedback positivo como: as modalidades; atletas de modalidades esportivas individuais preferem comportamentos de feedback positivo de seus treinadores, diferentemente dos atletas das modalidades coletivas^{2, 10, 24, 26}, por proporcionarem um clima motivacional positivo na realização das tarefas e pela maior permanência; afetividade e confiança nas relações treinador-atleta; o gênero, as atletas apresentam uma preferência maior por comportamentos de feedback positivo e de

suporte social de seus treinadores^{22, 27}, por esperarem ser mais valorizadas e perceberem a importância de cada uma no grupo; a idade, atletas mais jovens, com idades variando entre 14 e 20 anos, buscam mais em seus treinadores comportamentos de feedback positivo por estarem em um período de transição da adolescência à vida adulta, o feedback positivo é necessário na estruturação de sua autoimagem e de seu crescimento²⁸; na congruência entre as percepções dos atletas e dos treinadores, há semelhanças entre as preferências dos atletas e as percepções dos treinadores referente aos estilos de liderar, orientado mais no feedback positivo e no comportamento democrático^{19, 22}.

Diferentes estudos evidenciam associações significativas entre a variável FP de treinador e as variáveis satisfação, coesão e nível motivacional dos atletas, constatando que: quando o treinador apresentava comportamentos de feedback positivo seus atletas ficavam mais satisfeitos com sua liderança^{29, 30}; o clima motivacional proporcionado pelo feedback positivo, treino e instrução e apoio social do treinador apresenta uma associação a coesão na tarefa e a coesão social, aumentando proporcionalmente¹⁰; na tarefa do treinador o feedback positivo apresenta uma associação com um clima motivacional, no qual, os atletas, motivados intrinsecamente, percebem um ambiente favorável a sua aprendizagem, autonomia, de apoio e reconhecimento em seu esforço pessoal^{2, 10, 12}; correlações entre os fatores feedback positivo e comportamento democrático, são fortes e positivas devido a percepção dos treinadores em canais eficazes de comunicação com seus atletas, relacionadas entre a conduta, instrução e feedback positivo³¹.

Neste sentido, explorar as dimensões intrínsecas deste comportamento do treinador, assim como, de se ter uma escala independente de medida dessa dimensão válida e com precisão justificam a realização do estudo. Para tanto, necessita-se explorar alguns elementos empíricos, os quais darão suporte a escala em questão⁹. Dessa forma, estabeleceu-se o seguinte problema de estudo: qual é a estrutura subjacente do construto “Feedback Positivo de Treinadores” e, em sua avaliação apresentam qualidades psicométricas satisfatórias?

Considerando os aspectos teóricos e empíricos supracitados, bem como sua importância no contexto esportivo, relação atleta-treinador, e as orientações e comportamentos de liderança associados ao rendimento e a satisfação de atletas, foi possível elaborar as seguintes questões norteadoras desta pesquisa, sendo elas:

- 4) Quantos e quais são os fatores intrínsecos ou latentes à variável Feedback Positivo (FP), quando avaliados pela Escala Balbinotti-Cardoso de Feedback Positivo de Treinadores (EB-CFPT-10)?
- 5) O modelo unidimensional inerente à EB-CFPT-10 se adequa aos dados disponíveis?
- 6) A dimensão avaliada pela EB-CFPT-10 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?

Com o intuito de responder adequadamente as questões do estudo foram adotadas procedimentos metodológicos, estatísticos e éticos que serão apresentados a seguir.

MATERIAL E MÉTODO

Participaram do estudo 426 atletas de seis clubes esportivos do estado do Rio Grande do Sul, das modalidades: futebol = 96; judô = 32; atletismo = 44; voleibol = 72; ginástica rítmica = 10; ginástica artística = 7; natação = 40; basquetebol = 68; handebol = 12; futsal = 32, esgrima = 13 de ambos os sexos ($n = 306$ masculinos e $n = 120$ femininos) e com idades variando entre 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). Todos participam regularmente de competições institucionalizadas (jogos federados). A amostra foi escolhida de acordo com a disponibilidade dos atletas e a acessibilidade nos clubes esportivos³².

Os participantes responderam dois instrumentos: um Questionário Bio-Sócio-Demográfico (apenas para controle das variáveis de controle: Sexo, Idade e Modalidade) e a Escala Balbinotti-Cardoso de Feedback Positivo de Treinadores (EB-CFPT-10). A EB-CFPT-10 foi desenvolvida com o objetivo de avaliar o construto feedback positivo de treinadores, considerando a especificidade do contexto brasileiro, a partir das análises que verificam as associações correlativas dos itens elaborados. Os itens foram elaborados com base no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte proposto por³³ e submetidos à procedimentos de exames e ajustamento, exaustivamente por juízes colaboradores até definirmos os dez itens do instrumento. Essa escala possui 10 itens formulados positivamente começando pela expressão “O meu treinador”, são eles:

- 1- Me incentiva nas competições;
- 2- Me cumprimenta pelo meu bom desempenho na competição;

- 3- Me parabeniza após eu ter realizado uma boa jogada / boa marca/ boa luta/ boa apresentação;
- 4- Me dá orientações, mesmo quando tenho um bom desempenho;
- 5- Me incentiva, mesmo quando cometo erros;
- 6- Me cumprimenta pelo desempenho, mesmo após perder uma competição;
- 7- Fica satisfeito comigo quando obtenho bom desempenho;
- 8- Reconhece as minhas contribuições para o sucesso da equipe na competição / para meu desempenho na competição;
- 9- Me cumprimenta pelo meu desempenho na frente dos colegas de equipe, de treinamento, ou de outras categorias;
- 10- Me recompensa, de alguma forma, pelo meu esforço;

Utilizou-se uma escala de tipo *Likert*, graduada em 5 pontos, indo de “discordo fortemente” (1) a “concordo fortemente” (5). Foi solicitado ao atleta que, com base no comportamento de liderança que entendesse ser o de sua preferência ou que mais lhe agradasse, avaliasse os itens do questionário em grau de concordância, conforme à sua opinião. Um somatório elevado indica que o atleta percebe e concorda com os conteúdos de feedback positivo do treinador, apresentados nos itens. É importante destacar que a ausência de estudos empíricos que determinem as associações correlativas entre os itens desta escala, também justificam a relevância do presente estudo.

PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS

Os procedimentos estatísticos foram fundamentados em modelagens de equação estrutural exploratória (Exploratory structural equation modelling – ESEM³⁴) e também, em cálculos de consistência interna^{35, 36}, sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas³⁷. O software utilizado foi o FACTOR V. 10.4/2016, adotando os procedimentos: determinação do número de fatores por matriz de correlações policóricas (Parallel Analysis); Robust analyses (n of bootstrap samples: 500 - Covariância/Variância da matriz); Método de extração dos fatores: Robust Unweighted Least Squares (RULS); correção robusta Chi-square (Robust Mean-scaled); rotação: Promax e os índices gerados no Robust Goodness of Fit Statistics. O nível de significância foi mantido em 0,05.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – número do protocolo: 1.435.916.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para responder, adequadamente, as questões centrais desta investigação, procedeu-se à exploração dos escores obtidos pela EB-CFPT-10, segundo princípios norteadores comumente aceitos na literatura especializada^{9, 36, 38}. No seguimento, serão apresentados os resultados obtidos através das análises exploratórias de modelagem de equações estruturais e dos cálculos de consistência interna de forma sucessiva e sistemática.

Modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória

Portanto, para responder a primeira questão do estudo (Quantos e quais são os fatores intrínsecos à variável Feedback Positivo de treinadores, quando avaliados pela EB-CFPT-10?), empreendeu-se modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória ($n = 426$). Com a aplicação destas análises foram estimados os seguintes coeficientes: (1) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,82); (2) Determinante de Matriz de Correlação (0,21); e, (3) Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(45)} = 649,60$; $p < 0,001$), possibilitando, assim, uma melhor interpretação dos dados e tomada de decisões. Seus resultados indicam que as correlações entre os itens são suficientes para se proceder com as modelagens exploratórias em estudo.

O resultado da medida de redundância de informação ($|R|$ diferente de 0) indica, ainda, a ausência de todo tipo de repetição das ligações correlativas lineares^{9, 38}, assegurando a pertinência dos cálculos de modelagens fatoriais. Dessa forma, optou-se por uma análise ULS (Unweighted Least Squares), seguida de uma rotação oblíqua (promax), que serviu para examinar a estrutura exploratória da EB-CFPT-10 (ver Tabela 1). Com base nesta análise, extraiu-se apenas um fator, conforme os resultados do cálculo da análise paralela ($53,4\% > 24,8\%$ = porcentagem dos dados reais é maior do que o resultado do percentil 95 após a execução aleatória de 500 matrizes de correlação).

A explicação da variância do construto foi de 43,2%. Considerando que as comunalidades dos itens são todas superiores a 0,48, com exceção do item 10 (0,29), esta solução mostra-se satisfatória, com itens saturando de forma importante

($Sat_f \geq 0,393$) em seu determinado fator de origem (ver tabela 1). Após ter-se determinado a unidimensionalidade da variável RP de treinador, quando avaliada pela EB-CFPT-10, o próximo passo foi definir um nome para este fator⁹.

Mesmo sabendo que o nome do fator é uma escolha dos autores (ver Tabela 1), recomenda-se um procedimento fundamentalmente qualitativo^{9, 38}, portanto, quatro juízes colaboradores, com base no conteúdo dos itens, confirmam a adequabilidade do nome do fator, resultados verificados após efetuado os cálculos Kappa de Cohen ($k = 0,98$), além disso, a denominação do fator está inspirada no modelo teórico proposto por Chelladurai⁸. Por sua vez, as comunalidades (h^2) e as saturações fatoriais exploratórias confirmam que o modelo avaliado pela EB-CFPT-10 é de estrutura unidimensional, deixando claro que o Feedback Positivo de treinadores deve ser interpretado de forma única, ao menos quando avaliada pela EB-CFPT-10.

Tabela 1. Modelagem exploratória dos dados obtidos com o EB-CFPT-10, em atletas de 13 a 35 anos, de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n = 426$).

Dimensão	Item	Descrição resumida do item	h^2 Rotação		Matriz Dimensão RP
			Sem	Com	
Feedback Positivo (RP) de treinador	01	Me incentiva nas competições...	0,33	0,67	0,574
	02	Me cumprimenta pelo bom desempenho...	0,41	0,57	0,643
	03	Me parabeniza após realizar uma boa jogada...	0,56	0,62	0,746
	04	Me orienta, mesmo eu tendo bom desempenho...	0,33	0,52	0,575
	05	Me incentiva, mesmo que eu cometa erros...	0,28	0,56	0,528
	06	Me cumprimenta mesmo perdendo a competição	0,37	0,57	0,608
	07	Fica satisfeito comigo pelo meu desempenho...	0,54	0,58	0,737
	08	Reconhece minhas contribuições para equipe...	0,39	0,48	0,623
	09	Me cumprimenta na frente dos colegas...	0,36	0,63	0,596
	10	Me recompensa pelo meu esforço...	0,16	0,29	0,393
Porcentagem da variância da dimensão RP - valores extraídos					43,16
Alpha de Cronbach (1951)					0,85
Ômega de McDonald (1999)					0,85
GLB (Greatest Lower Bound) Woodhouse (1977)					0,89
Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva (2016)					0,90

Obs.: Método de extração: ULS (Unweighted Least Squares)

Com base nos resultados de confirmação do modelo unidimensional, pode-se dizer que a variável FP, quando medida pela EB-CFPT-10, em sua interpretação declara um sentido geral, tal como: “o atleta avalia seu treinador como um líder que apresenta comportamentos orientados para o feedback positivo”. Diante disso, questionamentos podem ser elaborados, principalmente, por serem importantes nas intervenções de profissionais que atuam no esporte e responsáveis pelo desenvolvimento de atletas, como: “O comportamento de liderança adotado pelo

treinador, orientado para o feedback positivo, pode influenciar de maneira positiva o comportamento e desempenho de seus atletas nos treinos e competições? ” e “A satisfação dos atletas pode estar relacionada ao estilo de liderar do treinador, quando orientada para o feedback positivo, no reconhecimento, incentivo e recompensa dos mesmos pelo seu bom rendimento? ”. Embora, esse artigo não tenha como objetivo responder a estas questões, elas assumem uma relevância na medida em que treinadores, professores de educação física e psicólogos do esporte queiram, por exemplo, investigar o desempenho dos atletas, levando-se em consideração os diferentes contextos, objetivos e características que lhes são próprias, assim como, as relações estabelecidas entre treinador-atleta.

Por sua vez, o feedback positivo dado pelo treinador assume um papel de elevada importância no processo de interação pedagógica, principalmente, pelo reconhecimento e destaque na execução das técnicas e aplicações táticas, empregadas adequadamente e corretamente pelos atletas conforme as exigências situacionais^{13, 14, 39}. Dessa forma, os treinadores consideram que tanto o feedback positivo como o suporte social são fundamentais para liderarem seus atletas, porém, quanto maior for a experiência esportiva do treinador, seu conhecimento da modalidade e formação acadêmica, melhor será sua comunicação como atletas, assim como, sua conduta e instrução³¹.

Os comportamentos adotados pelo treinador, de incentivar, cumprimentar, parabenizar, reconhecer e recompensar o atleta pelo seu bom desempenho, acabam por influenciar no aumento da satisfação do atleta, principalmente por estarem relacionadas com a qualidade do treino e com seu desempenho individual^{19, 39}. Assim, quando o treinador transmite suas instruções, correções, estabelecendo objetivos e metas, também se preocupa em comunicar feedbacks positivos com seus atletas, porque sabe o quanto essa conduta influencia no desenvolvimento geral deles e na sua motivação intrínseca^{1, 40}. Portanto, a preferência dos atletas por um estilo de liderança de seu treinador, associado ao treino e instrução e feedback positivo, justifica-se tanto por estabelecer um clima motivacional no ambiente de aprendizagem e de competição, quanto propiciar uma autonomia maior nas decisões, uma autoconfiança e uma percepção de competência na execução das tarefas^{10, 11, 31, 41}.

No que concerne ao conteúdo dos itens, verificamos uma certa semelhança dos indicadores da variável latente, feedback positivo, do presente estudo com os

apresentados em diferentes investigações que utilizaram instrumentos distintos para avaliar a liderança no esporte, como reconhecer, recompensar e cumprimentar o atleta pelo seu bom desempenho^{1, 2, 7, 19, 20, 22}. Nestes estudos, a dimensão feedback positivo apresentou índices de consistência interna de boa a elevada (0,80 a 0,92) e uma posição hierárquica entre as dimensões que explicam a liderança do treinador com destaque de importância, tanto na percepção de atletas como na de treinadores. Além disso, estudos constataram que a dimensão feedback positivo apresentava uma correlação forte com o treino e instrução, o apoio social e comportamento democrático do treinador^{7, 10, 20, 42}. Neste sentido, a aprovação, o elogio e a distinção apresentam uma relação com a motivação intrínseca e, quando percebida pelos atletas, uma sinceridade do treinador no incentivo e valorização pelo seu desempenho, promove uma autonomia, reforça competências e transmite padrões de expectativas atingíveis⁴¹.

Para responder-se a segunda das três questões centrais desta investigação (O modelo unidimensional inerente à EB-CFPT-10 se adequa aos dados disponíveis?), efetuou-se a mesma análise (modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória), com a mesma amostra ($n = 426$). Os resultados estão apresentados, de acordo com as indicações da literatura^{36, 38} os quais recomendam a apresentação de, no mínimo: (a) um índice relativo ao ajustamento absoluto do modelo (o qual permite avaliar o quanto a matriz de variância-covariância observada é estatisticamente similar à matriz estimada³⁴); (b) um índice relativo à correção parcimoniosa (similar ao anterior, porém integra um procedimento estatístico que permite corrigir um possível mau ajustamento absoluto inicial do modelo⁴³); e, (c) um índice de ajustamento comparativo (o qual permite avaliar o ajustamento do modelo hipotético pelo viés do modelo nulo, isto é, com covariâncias iguais a zero⁴⁴). Na tabela abaixo, são apresentados os resultados da modelagem fatorial exploratória, referindo os índices de ajustamento.

Tabela 2. Resultados da adequação da modelagem fatorial exploratória, conforme os dados disponíveis ($n = 426$).

		Índices de ajustamento						
		Absoluto			Parcimonioso		Comparativo	
χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	NNFI	CFI	
66,22*	1,74	0,987	0,984	0,056	0,058	0,975	0,981	

Obs.: * $p < 0,05$

Com base nos resultados apresentados na tabela 2, verificou-se a adequação entre os dados e o modelo hipotético, evidenciam um valor de qui-quadrado significativo ($p < 0,05$), revelando, assim, que as matrizes de covariância observada e estimada são, estatisticamente, diferentes. No entanto, em sua relação com o grau de liberdade (qui-quadrado normalizado) apresenta-se satisfatório ($\chi^2/gl < 2,0$). No seguimento interpretativo dos resultados, relativos aos índices de ajustamento absoluto, podem ser considerados bastante satisfatórios (GFI $> 0,95$; AGFI $> 0,95$; SRMR $< 0,05$), indicando que os dados se adequam ao modelo hipotético pelo viés das matrizes de covariâncias estimada e calculada³⁶. Ao verificar-se o resultado do índice de correção e ajustamento parcimonioso, constata-se que o RMSEA ($< 0,06$) também apresentou um índice satisfatório, bem como os resultados dos índices de ajustamento comparativo (NNFI $> 0,95$; CFI $> 0,95$), demonstrando que os dados disponíveis se ajustam adequadamente ao modelo hipotético do construto avaliado, feedback positivo.

Dessa forma, por esse viés, pode-se dizer que a EB-CRPT-10 revela seus primeiros resultados de validade pela natureza de sua estrutura interna. Por fim, para que se possa responder a terceira questão desta pesquisa (A dimensão avaliada pela EB-CFPT-10 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?), efetuou-se cálculos de consistência interna (Alpha de Cronbrach, Ômega de McDonald, Greatest Lower Bound (GLB) e Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva). Todos os resultados das análises de consistência interna (ver tabela 1), variam de 0,85 a 0,90. Estes valores encontrados são indicadores bastante satisfatórios de precisão de cada uma das quatro medidas, podendo-se dizer que os resultados obtidos em cada um dos dez itens da dimensão são consistentes entre si, representando uma medida precisa e de coerência interna do construto e de sua dimensão.

CONCLUSÕES

Com base nos resultados do presente estudo podemos confirmar o modelo unidimensional avaliado pela EB-CFPT-10, considerando ao mesmo tempo, as particularidades do conceito de Feedback Positivo de treinador e do conteúdo dos itens, através de dados empíricos. A constatação da dimensão Feedback Positivo de

treinado em um construto unidimensional se assemelha a estrutura hierárquica do modelo Multidimensional de Liderança no Esporte difundido por Chelladurai^{8, 33}, porém com algumas diferenças no conteúdo e número de itens. No instrumento testado (EB-CFPT-10), o conteúdo dos itens sobre treino e instrução de treinador refletem a realidade do contexto esportivo brasileiro.

Em relação às qualidades psicométricas do instrumento EB-CFPT-10, avaliadas em contexto esportivo brasileiro, os resultados da modelagem fatorial exploratória confirmaram a adequação entre os dados e o modelo hipotético, com base nos índices de ajustamento, correlação parcimoniosa e comparação, considerados bastante satisfatórios. Quanto aos itens do instrumento, podemos afirmar que, com base nos valores dos cálculos de consistência interna, foram satisfatórios, consistentes entre si e contribuíram para uma medida precisa e coerente da dimensão Feedback Positivo de treinador. Pode-se concluir que a escala EB-CFPT-10 apresenta fortes evidências de validade pelo viés de sua estrutura interna e precisão.

O comportamento do treinador, orientado para o feedback positivo, quando avaliadas pela EB-CFPT-10, contribuem para o conhecimento deste construto da área da psicologia e pedagogia do esporte, no sentido de aperfeiçoar a interpretação/classificação desta que é uma das dimensões do Comportamento de Liderança no Esporte. Portanto, o conhecimento e a adequada interpretação desta dimensão, Feedback Positivo de treinador, parece ser uma fonte importante de informação, permitindo que estes profissionais entendam melhor como esses elementos se integram na dinâmica geral das relações treinador-atleta. Principalmente, por estarem relacionados com a satisfação e o rendimento dos atletas e influenciarem nos comportamentos e atitudes dos treinadores, tanto nas situações de treino, quanto nas competições.

Os resultados e conclusões referenciados no presente estudo podem ser particularmente imprescindíveis para psicólogos, pedagogos do esporte, treinadores e mesmo outros profissionais interessados no desenvolvimento de modelos que expliquem o fenômeno do Feedback Positivo de treinadores no contexto esportivo, num sentido mais específico e, inclusive, no auxílio da testagem de modelos de treino e competição, num sentido mais amplo.

LIMITAÇÕES

Consideramos como limitações do estudo o caráter amostral, amostra por conveniência, a diversidade na composição da amostra em relação as categorias e modalidades esportivas, o que não permitem a generalização dos resultados à população geral de atletas. No entanto, considerando o n amostral não desprezível ($n = 426$), acredita-se que os resultados obtidos são fortes indicadores da realidade.

PERSPECTIVAS PARA NOVOS ESTUDOS

Enfim, cabe salientar que outras dimensões como: autoconceito, autoestima, motivação, satisfação, autodeterminação, percepção de competência, estresse, interesses, outros devem ser testadas em conjunto. Especialmente, por serem utilizadas dentro de um contexto maior, quando esses profissionais se interessam em ajudar o atleta em sua dinâmica geral de funcionamento psicopedagógico e de rendimento esportivo.

Referências Bibliográficas

1. Schnaider GB, Borges PH, Borghi GAB, de Oliveira Magossi MA, Oliveira JR, Rinaldi W. Relação entre o perfil de liderança do treinador e a motivação em jovens jogadores de futebol. *Pensar a Prática*. 2016;19(4).
2. Ruiz-Barquin R, de la Vega-Marcos R. LSS-3 LEADERSHIP SCALE ADAPTATION IN SOCCER. *Revista Internacional De Medicina Y Ciencias De La Actividad Fisica Y Del Deporte*. 2015;15(60):677-700.
3. Dell, Antonio E, Barroso MLC. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. *Aval psicol*. 2014;13(3):311-6.
4. Nascimento Junior JRAd, Vieira LF. Coesão de grupo e liderança do treinador em função do nível competitivo das equipes: um estudo no contexto do futsal paranaense. *Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano*. 2013;15(1):89-102.

5. Chiu W, Rodriguez FM, Won D. Revisiting the Leadership Scale for Sport Examining Factor Structure Through Exploratory Structural Equation Modeling. *Psychological Reports*. 2016;119(2):435-49.
6. Sari I, Soyer F, Gulle M. The role of perceived leadership behaviors as predictor of assertiveness levels in individual sport athletes. *Erpa International Congress on Education (Erpa Congress 2014)*. 2014;152:446-50.
7. Kim H-D, Cruz AB. The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International journal of Sports Science & Coaching*. 2016;11(6):900-9.
8. Chelladurai P, Saleh S. Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport Psychology*. 1980;2(1):34-45.
9. Rochette S, Balbinotti MAA. Guidelines for using exploratory factor analysis to test construct validity of inventories in sports research. *American Journal of Sports Training*. 2016;3.
10. Leo Marcos FM, Antonio Sanchez-Miguel P, Sanchez-Oliva D, Amado Alonso D, Garcia Calvo T. Coach leadership and motivational climates as antecedents of cohesion and perceived roles in semi-professional football players. *Revista De Psicologia Del Deporte*. 2013;22(2):361-70.
11. Brandão MRF, Carchan D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. *Motricidade*. 2010;6(1):53-69.
12. Weinberg RS, Gould D. *Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício*: Artmed editora; 2016.
13. Mesquita I, Borges M, Rosado A, Batista PM. Self-efficacy, perceived training needs and coaching competences: The case of Portuguese handball. *European Journal of Sport Science*. 2012;12(2):168-78.

14. Sonoo CN, Hoshino EF, Vieira LF. Liderança esportiva: estudo da percepção de atletas e técnicos no contexto competitivo. *Psicol teor práct.* 2008;10(2):68-82.
15. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology.* 2000;25(1):54-67.
16. Costa ITd, Samulski DM, Costa VTd. Análise do perfil de liderança dos treinadores das categorias de base do futebol brasileiro. *Rev bras educ fís esp.* 2009;23(3):185-94.
17. Côté J, Yardley J, Hay J, Sedgwick W, Baker J. An exploratory examination of the coaching behaviour scale for sport. *Avante.* 1999;5(3):82-92.
18. Brandão M, Valdés H. La utilización de estrategias motivacionales por los entrenadores: Un aporte de la psicología del deporte. *Alto rendimiento, psicología y deporte: Tendencias actuales.* 2005:115-30.
19. Duarte D, Teques P, Silva C. Liderança e satisfação no futebol: testagem da congruência com recurso a análise de equações estruturais. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte.* 2017;12(1):71-82.
20. Tobar BAU. Analysis of preferred, perceived and observed leadership by coaches and athletes in soccer training: A case study. *Cuadernos de Psicología del Deporte.* 2015;15(1):197-210.
21. Fletcher RB, Roberts MH. Longitudinal stability of the leadership scale for sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science.* 2013;17(2):89-104.
22. Thon RA, Passos PCB, da Costa LCA, Prates MEF, do Nascimento Jr JRA, Vieira LF. Leadership style in the context swimming coaches in the state of Paraná. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano.* 2012;14(5):527-34.

23. Sullivan P, Paquette KJ, Holt NL, Bloom GA. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *Sport Psychologist*. 2012;26(1):122-34.
24. Noce F, Teixeira TdM, Lopes MC, Samulski DM, Coelho de Souza PR. Leadership of Futsal Coaches. *Revista de Psicologia del Deporte*. 2013;22(1):11-7.
25. Costa I, Samulski DM, da Costa VT. A liderança dos treinadores da primeira divisão do futebol brasileiro. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*. 2010;9(2).
26. Gomes AR, Cruz JF. Relação treinador-atleta e exercício da liderança no desporto: a percepção de treinadores de alta competição. *Estudos de Psicologia*. 2006;11(1):5-15.
27. Lopes M, Samulski D, Noce F. Análise do perfil ideal do treinador de voleibol das seleções brasileiras juvenis. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*. 2008;12(4):51-6.
28. Santos PB, da Costa Fonseca W. Um estudo sobre o estilo de liderança técnica preferido pelas jogadoras de vôlei. *Psicologia pt*. 2009.
29. Horn TS, Bloom P, Berglund KM, Packard S. Relationship Between Collegiate Athletes' Psychological Characteristics and Their Preferences for Different Types of Coaching Behavior. *Sport Psychologist*. 2011;25(2):190-211.
30. Rodrigues VdM, Saldanha AAW. Liderança e Satisfação no Esporte Escolar: Teste da Hipótese da Congruência do Modelo Multidimensional de Liderança. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 2016;36(3):653-67.
31. Leal FMM. Estudio de las variables que participan en los estilos de liderazgo de entrenadores deportivos de baloncesto desde el modelo multidimensional. *Liminales Escritos sobre psicología y sociedad*. 2016(5):71-94.

32. Maguire TO, Rogers WT. Proposed solutions for nonrandomness in educational research. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'education*. 1989;170-81.
33. Chelladurai PS, S. Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Science* 1978;3.
34. McDonald RP, Ho M-HR. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*. 2002;7(1):64.
35. Cronbach LJ, Shavelson RJ. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement*. 2004;64(3):391-418.
36. Kline RB. *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications; 2015.
37. Muthen B, Kaplan D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. 1992;45(1):19-30.
38. Price LR. *Psychometric methods: Theory into practice*: Guilford Publications; 2016.
39. De Souza SR, Canato T, Serpa S, Colaço C. A percepção de atletas de diferentes categorias do futebol sobre o comportamento dos treinadores: comportamento percebido e ideal. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*. 2009;23(2):155-70.
40. Mizoguchi MV, Balbim GM, Vieira LF. Estilo parental, motivação e satisfação de atletas de beisebol: um estudo correlacional doi: 10.4025/reveducfis. v24i2. 16282. *Journal of Physical Education*. 2013;24(2):215-23.

41. Henderlong J, Lepper MR. The effects of praise on children's intrinsic motivation: a review and synthesis. *Psychological bulletin*. 2002;128(5):774.
42. Riemer HA. Multidimensional model of coach leadership. 2007.
43. Kalinowski ST, Wagner AP, Taper ML. ML-Relate: a computer program for maximum likelihood estimation of relatedness and relationship. *Molecular Ecology Notes*. 2006;6(2):576-9.
44. Gatignon H. Reliability Alpha, Principle Component Analysis, and Exploratory Factor Analysis. *Statistical Analysis of Management Data*. New York: Springer; 2010. p. 29-57.

7. CAPÍTULO VI. Artigo 3

O presente artigo foi elaborado nas normas da Revista Pensar a Prática, ainda não submetido.

MODELAGENS DE EQUAÇÃO ESTRUTURAL EXPLORATÓRIA E CONSISTÊNCIA INTERNA DA ESCALA BALBINOTTI-CARDOSO DE COMPORTAMENTO AUTOCRÁTICO DE TREINADOR

Resumo: O presente estudo teve por objetivo testar o modelo unidimensional – Comportamento Autocrático de treinador avaliado pela Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Autocrático de Treinadores (EB-CCAT-07), através dos princípios métricos da modelagem de equação estrutural exploratória e da consistência interna. Participaram da investigação 426 atletas de ambos os sexos com idades compreendidas entre 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). Os resultados evidenciados com a adequação da modelagem fatorial exploratória (explicando cerca de 35,0 % da variância total do construto; (RMSEA = 0,05; GFI = 0,99; AGFI = 0,98; SRMR = 0,05; $\chi^2_{(14)} = 23,57$; $p < 0,05$; $\chi^2/gf = 1,68$; CFI = 0,97; NNFI = 0,96). Desta forma, o modelo testado confirmou satisfatoriamente a existência de uma dimensão. A consistência interna calculada (GLB = 0,74; α de Cronbrach = 0,68; ω de McDonald = 0,68 e Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva = 0,85) asseguraram a precisão aceitável do modelo testado.

Palavras-chave: Validade; Confiabilidade; Liderança; Comportamento Autocrático.

Modelling of exploratory structural equation and internal consistency of the Balbinotti-Cardoso scale of autocratic behavior

Abstract. The objective of this study was to test the one-dimensional model-autocratic behaviour of trainer evaluated by the Balbinotti-Cardoso de autocratic behavior of coaches (EB-CCAT-07), through the metric principles of the modeling of exploratory structural equation and internal consistency. They participated in the investigation 426 athletes of both sexes aged 13 to 35 years ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). The results shown with the adequacy of the exploratory factorial modeling (explaining about 35.0% of the total variance of the construct; (RMSEA = 0,05; GFI = 0,99; AGFI = 0,98; SRMR = 0,05; $\chi^2_{(14)} = 23,57$; $p < 0,05$; $\chi^2/gf = 1,68$; CFI = 0,97; NNFI = 0,96). In this way, the tested model satisfactorily confirmed the existence of a dimension. The calculated internal consistency (GLB = 0,74; α de Cronbrach = 0,68; ω de McDonald = 0,68 e accuracy de Ferrando e Lorenzo-Seva = 0,85) they assured the acceptable accuracy of the tested model.

Key words: validity; Reliability; Leadership; Autocratic Behavior.

INTRODUÇÃO

O termo *liderança* expressa todo processo comportamental que tem por objetivo influenciar os membros de um grupo para trabalhar em direção aos seus objetivos comuns¹. No contexto esportivo, o treinador adota estratégias e condutas que podem maximizar ou impedir o desempenho de seus atletas, considerando os pontos de vista técnico e interpessoal. Investigações recentes sobre liderança no esporte destacam a importância da dimensão Comportamento Autocrático, tanto por ser uma conduta dos treinadores de preferência de grupos específicos de atletas, quanto por apresentar correlações com outras dimensões e fatores explicativos do fenômeno²⁻⁷. No presente estudo, visa-se demonstrar as evidências preliminares de validade baseadas na estrutura interna e precisão de um novo instrumento de medida desta dimensão: a Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Autocrático de Treinadores (EB-CCAT-07). Corresponde à terceira das cinco escalas que estão sendo elaboradas e que integrarão a Bateria Balbinotti-Cardoso de Comportamento de Liderança de Treinadores.

Tomamos como referência o Modelo de Liderança no Esporte proposto por Chelladurai e Saleh⁸ e a Escala de Liderança para o Esporte (Leadership Scale for Sport – LSS; Chelladurai e Saleh⁸, que compreende 5 dimensões do comportamento de liderança: treino e instrução, comportamento democrático, comportamento autocrático, suporte social e feedback positivo. Principalmente, por ser uma escala que continua sendo utilizada em pesquisas neste tema⁹ e pela indicação conclusiva de estudos que apontam relações entre os comportamentos adotados pelos treinadores e a satisfação e rendimento dos atletas^{6, 10-13}. Além disso, o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte tem por base a interação entre as características inerentes à situação (nível de organização da modalidade, calendário competitivo, objetivos, normas, organização e dimensões do clube, etc.), ao treinador (sua personalidade, experiências, formação, capacidade intelectual e instrumental, etc.) e aos atletas (maturidade, sua personalidade, categoria, as capacidades técnicas e físicas, tempo de experiência e de prática da modalidade, motivação, idade e gênero, etc.).

Entretanto, há uma carência de escalas elaboradas no contexto brasileiro, em respeito às nossas características socioculturais, que consigam avaliar, precisamente e de forma independente, o comportamento autocrático de treinadores, possibilitando assim, investigar associações entre os conteúdos inerentes a esse construto. Portanto, necessita-se explorar elementos teóricos e empíricos, os quais darão suporte a escala em questão¹⁴. O

comportamento autocrático é compreendido e percebido pelos atletas como aquele em que o seu treinador toma decisões de forma independente, enfatizando sua autoridade pessoal, tomando suas decisões sem consultá-los⁸. As decisões tomadas sobre o plano de trabalho, os exercícios a serem realizados e a escalação da equipe ou participação do atleta na competição compete, única e exclusivamente, ao treinador¹⁵. Este estilo de liderar do treinador pode apresentar vantagens quando o tempo de interação com o grupo de atletas é pequeno e, principalmente, quando o grupo não apresenta uma harmonia em suas decisões. Porém, sua desvantagem é de não propiciar a interação com o grupo, em detrimento apenas da realização dos objetivos, ocasionando uma insegurança dos atletas em sua autonomia nas tomadas de decisões¹⁵⁻¹⁷. Estudos apontam que este estilo autocrático de liderança é um dos mais aceitos no esporte profissional, contudo, não é o comportamento de preferência tanto dos atletas como de treinadores^{15, 16, 18-20}.

Apesar dessa dimensão não ter sido avaliada separadamente e apresentada sistematicamente, diferentes autores²¹⁻²³ destacam sua relevância no comportamento de liderança do treinador. Este comportamento, onde a tomada de decisão compete apenas ao treinador, estabelece climas motivacionais centrados na competitividade e nas comparações interpessoais²¹. Desta forma, os atletas percebem este clima motivacional voltado positivamente para o ego e negativamente para realização da tarefa^{21, 24}. O que reforça as constatações de que grupos de atletas com baixa coesão e maturidade, dependem mais das decisões de seus treinadores, com uma preferência maior por comportamentos autocráticos^{23, 25, 26}. Por outro lado, ao caracterizar o comportamento autocrático no plano teórico, verifica-se que neste processo de liderar seus atletas, o treinador decide por uma conduta com base nas características dos mesmos, como a idade, maturação, experiência e nível de habilidade^{2, 27}.

Neste estilo de liderar, mais autoritário, nas decisões tomadas pelo treinador, as relações interpessoais e de proximidade são mantidas tanto que, na percepção dos atletas essa conduta do treinador se manifesta com menor frequência, principalmente nos esportes coletivos, pela dinâmica do jogo e pela alta variabilidade da tarefa^{9, 28}. Em geral, os atletas percebem uma frequência maior do comportamento autocrático do seu treinador, utilizando-se de sua autoridade para dirigir a equipe nos momentos finais das partidas²⁹. Por sua vez, a liderança é um fenômeno complexo e no contexto esportivo que provém das relações interpessoais e das interações entre fatores pessoais do treinador e das características dos atletas. Nesse Processo, os treinadores que lideram suas equipes, utilizando o comportamento autocrático, se preocupam com as metas e dão ênfase a cobrança e avaliação do desempenho dos atletas¹⁰. Entendendo, que seu comando é imprescindível para que o atleta possa aplicar

as táticas e técnicas em realizar as tarefas da modalidade esportiva, principalmente quando este atleta não apresenta maturidade e experiência¹⁸. Fatores situacionais, como o tamanho do grupo e a pressão por resultados nas competições influenciam no comportamento diretivo de liderar²⁵. Entretanto, a frequência de comportamentos autocráticos que o treinador adota em determinadas situações é percebida pelos atletas como uma conduta importante para suas experiências e formação esportiva⁷. Na perspectiva empírica, estudos destacam em suas conclusões que os treinadores com comportamentos mais centrados no apoio social e feedback positivo apresentam um estilo de liderar mais democrático, visando maior coesão de grupo, diferentemente do comportamento autocrático, mais focado no resultado da competição e nas comparações de desempenho^{2, 12, 21, 30}. Porém, este perfil de liderança apresenta alterações, principalmente, quando se trata de atletas da base, com idades mais baixas, pouca experiência esportiva e quando o nível competitivo é menor, há uma predominância do comportamento autocrático do treinador^{2, 23, 27}.

Em relação a satisfação do atleta, as investigações evidenciam uma associação inversa entre os comportamentos de liderança autocrático e o clima gerado pelo treinador na realização da tarefa, porém uma relação positiva quando o clima motivacional implica o ego^{6, 10, 21}. Desta forma, atletas que apresentam baixa prestação individual e que necessitam de uma atenção pessoal, ao perceberem o comportamento autocrático de seu treinador, apresentam insatisfação com sua prática esportiva⁶. Portanto, na percepção dos atletas a dimensão comportamento autocrático é menos enfatizada pelos treinadores, dependendo das situações. Especialmente, quando o treinador, tanto nos treinos como nas competições, deseja propiciar um ambiente positivo nas suas relações com os atletas e estimulá-los para que tenham bom desempenho e sucesso nas competições^{15, 30-32}.

Na hierarquia dos fatores explicativos do comportamento de liderança do treinador, diferentes estudos^{3, 15, 33} apresentam resultados onde o comportamento autocrático é a dimensão que recebe menor atribuição de importância, diferenciando-se estatisticamente das dimensões suporte social, feedback positivo e comportamento democrático. Nesta mesma linha de investigação Cumming *et al.*³⁴ encontraram em seu estudo correlações positivas da dimensão CA com o não-reforço e as categorias de punição e correlações negativas com o feedback positivo e instrução técnica. Além disso, estudos evidenciam a influência de variáveis situacionais e das características dos atletas como o gênero, a idade e modalidade esportiva na preferência do comportamento autocrático do treinador, apontando: que as atletas preferem comportamentos democráticos e de suporte social, enquanto os atletas têm predileção por treinadores que são orientados para o treino e instrução e comportamentos

autocráticos, possivelmente por necessitarem de mais regras e normas para obter um bom desempenho no treino^{15, 23, 35, 36}; treinadores de esportes coletivos são percebidos com estilos de liderança mais autocráticos e menos democráticos e orientados ao suporte social do que treinadores de modalidades individuais, provavelmente, explicado pelo tamanho do grupo de atletas, quanto maior, melhor a tolerância ao comportamento autocrático de treinador, enquanto que nas modalidades individuais, o treinador se preocupa em estabelecer um clima motivacional positivo para realização das tarefas, criando uma afetividade maior nas relações interpessoais^{16, 18, 21}; atletas com maior experiência esportiva e de idades mais avançadas preferem estilos de liderança mais autocráticos e com grande capacidade de autoridade de seus treinadores, em função de seu alto nível de rendimento esportivo e porque os aspectos relativos à formação e instrução já foram vivenciados^{18, 25, 31}.

Por fim, conclusões de estudos sugerem que os comportamentos autocráticos desencorajadores, tomadas de decisões autoritárias sem dar qualquer tipo de explicação para os atletas e por estarem relacionados com a insatisfação e baixo rendimento individual e coletivo dos atletas, não devem ser adotadas em suas condutas de liderança esportiva^{6, 10, 21, 37}. Ao passo que, Rodrigues e Saldanha⁷ investigando a congruência do Modelo Multidimensional de Liderança em atletas jovens, apontaram que há uma congruência entre a liderança preferida e percebida nas dimensões treino e instrução e os comportamentos autocrático e democrático, que explicam uma parte da variância da dimensão satisfação. Dessa forma, os atletas percebem que seus treinadores apresentam comportamentos desejáveis e que recebem deles níveis de instruções esperados, aumentando sua satisfação com os treinos e desempenho nas competições. Esta hipótese da congruência entre o comportamento de liderança percebido e o preferido pelos atletas não se confirma em diferentes estudos^{6, 13, 29, 38}. Principalmente, por utilizarem diferentes procedimentos metodológicos, construção de variáveis híbridas, problemas de validade e de consistência interna dos dados, correlações espúrias e métodos de correlações inadequados.

Portanto, explorar as dimensões intrínsecas deste comportamento do treinador, assim como, para se obter uma escala independente de medida dessa dimensão válida e com precisão, justificam a realização do estudo. Tal constatação, necessita da exploração de alguns elementos empíricos, os quais darão suporte a escala avaliada¹⁴. Assim, o problema definido para o estudo foi: qual é a estrutura subjacente do construto “Comportamento Autocrático de Treinador” e, em sua avaliação apresentam qualidades psicométricas satisfatórias?

Com base nos aspectos teóricos e empíricos apresentados acima, bem como sua importância no contexto esportivo, relativo as suas condutas ao liderar os atletas e equipes

associados ao rendimento e a satisfação nos treinos e competições foi possível elaborar as seguintes questões orientadoras deste estudo, sendo elas:

1. Quantos e quais são os fatores intrínsecos ou latentes à variável Comportamento Autocrático de Treinadores (CA), quando avaliados pela Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Autocrático de Treinadores (EB-CCAT-07)?
2. O modelo unidimensional inerente à EB-CCAT-07 se adequa aos dados disponíveis?
3. A dimensão avaliada pela EB-CCAT-07 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?

Para responder adequadamente as questões do estudo foram adotados procedimentos metodológicos, estatísticos e éticos que serão apresentados a seguir.

MATERIAL E MÉTODO

O estudo contou com a participação de 426 atletas de seis clubes esportivos do estado do Rio Grande do Sul, das modalidades: futebol = 96; judô = 32; atletismo = 44; voleibol = 72; ginástica rítmica = 10; ginástica artística = 7; natação = 40; basquetebol = 68; handebol = 12; futsal = 32, esgrima = 13 de ambos os sexos ($n = 306$ masculinos e $n = 120$ femininos) e com idades variando entre 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,56 \pm 2,80$). Todos participam regularmente de competições institucionalizadas (jogos federados). A amostra foi escolhida de acordo com a disponibilidade dos atletas e a acessibilidade nos clubes esportivos³⁹.

Todos os atletas que participaram do estudo responderam dois instrumentos: um Questionário Bio-Sócio-Demográfico (apenas para controle das variáveis de controle: Sexo, Idade e Modalidade) e a Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Autocrático de Treinadores (EB-CCAT-07). A EB-CCAT-07 foi elaborada com o objetivo de avaliar o construto comportamento autocrático de treinadores, considerando a especificidade do contexto brasileiro, através das análises, no qual se verificou as associações correlativas dos itens, os quais foram elaborados com base no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte⁸ e submetidos à procedimentos de exames e ajustamento, exaustivamente por juízes colaboradores até definir sua pertinência para compor o instrumento. Essa escala possui inicialmente 10 itens formulados positivamente, sendo solicitado ao atleta que, com base no comportamento de liderança que entendesse ser o de sua preferência ou que mais lhe agradasse, avaliasse cada um deles em grau de concordância, conforme sua opinião, iniciando com a expressão “O meu treinado”, são eles:

- 1- Determina os procedimentos que devo seguir;
- 2- Altera o meu plano de treino quando há situações inesperadas;
- 3- Supervisiona de perto os exercícios que realizo;
- 4- Não dá importância aos meus sentimentos;
- 5- Não dá importância as minhas insatisfações;
- 6- Deixa claro para mim porque não fui selecionado/escalado na competição;
- 7- Faz adaptações em seu estilo de treino de acordo com os meus resultados;
- 8- Não me deixa decidir, a palavra final é sempre dele;
- 9- Dá uma atenção especial para mim em seu planejamento;
- 10- Me esclarece sobre as suas atitudes, a fim de que eu possa compreendê-lo.

Utilizou-se uma escala de tipo *Likert*, graduada em 5 pontos, indo de “discordo fortemente” (1) a “concordo fortemente” (5). Um somatório elevado indica que o atleta percebe e concorda com os conteúdos de comportamento autocrático do treinador, apresentados nos itens. Cabe destacar também que, a ausência de estudos empíricos que determinem as associações correlativas entre os itens desta escala, também justificam a relevância do presente estudo. Após executar procedimentos que se verificou as associações entre os itens, foram suprimidos três itens por apresentarem baixos valores de comunalidade e saturação no fator de origem (4- Não dá importância aos meus sentimentos; 5- Não dá importância as minhas insatisfações e 8- Não me deixa decidir, a palavra final é sempre dele).

PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS

Os procedimentos estatísticos foram fundamentados em modelagens de equação estrutural exploratória (Exploratory structural equation modelling – ESEM⁴⁰ e também, em cálculos de consistência interna^{41, 42}, sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas⁴³. Os softwares utilizados foram o FACTOR V. 10.4/2016 e o MPlus 6, adotando os procedimentos: determinação do número de fatores por matriz de correlações policóricas (Parallel Analysis); Robust analyses (n of bootstrap samples: 500 - Covariância/Variancia da matriz); Método de extração dos fatores: Robust Unweighted Least Squares (RULS); correção robusta Chi-square (Robust Mean-scaled); rotação: Promax e os índices gerados no Robust Goodness of Fit Statistics. O nível de significância foi mantido em 0,05.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – número do protocolo: 1.435.916. O processo de seleção da amostra e coleta dos dados ocorreram após a aprovação do projeto no CEP/UFRGS e da assinatura dos termos de assentimento (TA) e de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para atender aos objetivos do estudo e responder às questões elaboradas de forma correta, realizou-se a exploração dos escores obtidos pela EB-CCAT-07, segundo princípios norteadores comumente aceitos na literatura especializada^{14, 42, 44}. Os resultados obtidos através das análises exploratórias de modelagem de equações estruturais e dos cálculos de consistência interna são apresentados abaixo de forma sucessiva e sistemática.

Modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória

Assim, para responder a primeira questão do estudo (Quantos e quais são os fatores intrínsecos à variável Comportamento Autocrático de treinadores, quando avaliados pela EB-CCAT-07?), efetuou-se modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória ($n = 426$). Com a aplicação destas análises foram estimados os seguintes coeficientes: (1) Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0,73$); (2) Determinante de Matriz de Correlação ($0,56$); e, (3) Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(21)} = 242,50$; $p < 0,001$), o que possibilitou uma melhor interpretação dos dados e uma tomada de decisões. Seus resultados indicam que as correlações entre os itens são suficientes para se proceder com as modelagens exploratórias em estudo. O resultado da medida de redundância de informação ($|R|$ diferente de 0) indica, ainda, a ausência de todo tipo de repetição das ligações correlativas lineares^{14, 44}, assegurando a pertinência dos cálculos de modelagens fatoriais.

Dessa forma, optou-se por uma análise ULS (Unweighted Least Squares), seguida de uma rotação oblíqua (promax), que serviu para examinar a estrutura exploratória da EB-CCAT-07, descritas na tabela 1. Os resultados desta análise apontaram a extração apenas de um fator, conforme os resultados do cálculo da análise paralela ($46,1 \% > 37,2 \% =$ porcentagem dos dados reais é maior do que o resultado do percentil 95 após a execução aleatória de 500 matrizes de correlação). A explicação da variância do construto foi de $35,0 \%$. Considerando que as comunalidades dos itens são todas superiores a $0,33$, com exceção do item 03 ($0,28$), esta solução mostra-se aceitável, com itens saturando de forma importante ($Sat_f \geq 0,319$) em seu determinado fator de origem (ver tabela 1).

Ao estabelecer-se a unidimensionalidade da variável CA de treinador, quando avaliada pela EB-CCAT-07, o próximo passo foi definir um nome para este fator¹⁴. Cabe salientar que, a definição do nome do fator não foi apenas uma escolha dos autores, seguimos, também as recomendações de um procedimento fundamentalmente qualitativo^{14, 44}, quatro juízes colaboradores, analisaram o conteúdo dos itens, confirmando a adequabilidade do nome do fator, resultados verificados após efetuado os cálculos Kappa de Cohen ($k = 0,96$). Além disso, a denominação do fator está orientada no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte⁸. Por sua vez, as comunalidades (h^2) e as saturações fatoriais exploratórias confirmam que o modelo avaliado pela EB-CCAT-07 é de estrutura unidimensional, deixando claro que o Comportamento Autocrático de treinadores deve ser interpretado de forma única, ao menos quando avaliada pela EB-CCAT-07.

Tabela 1. Modelagem exploratória dos dados obtidos com o EB-CCAT-07, em atletas de 13 a 35 anos, de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n = 426$).

Dimensão	Item	Descrição resumida do item	h^2		Matriz
			Rotação		Dimensão
			Sem	Com	CA
Comporta. Autocrático (CA) de treinador	01	Determina os procedimentos que devo seguir...	0,18	0,42	0,427
	02	Altera meu plano de treino...	0,26	0,34	0,512
	03	Supervisiona de perto os exercícios que realizo...	0,25	0,28	0,495
	04	Me esclarece por que não fui selecionado...	0,34	0,45	0,583
	05	Adapta o treino conforme meu desempenho...	0,26	0,51	0,512
	06	Dá atenção especial a mim em seu planejamento	0,10	0,33	0,319
	07	Me esclarece sobre suas atitudes...	0,28	0,40	0,529
Porcentagem da variância da dimensão TI - valores extraídos					35,0
Alpha de Cronbach (1951)					0,68
Ômega de McDonald (1999)					0,68
GLB (Greatest Lower Bound) Woodhouse (1977)					0,74
Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva (2016)					0,85

Obs.: Método de extração: ULS (Unweighted Least Squares)

Tomando como referência os resultados de confirmação do modelo unidimensional, pode-se dizer que a variável CA, quando medida pela EB-CCAT-07, em sua interpretação expressa um sentido geral, tal como: “o atleta avalia seu treinador como um líder que apresenta comportamentos autocráticos”. Portanto, questionamentos podem ser elaborados, no sentido de contribuírem nas intervenções de profissionais que atuam no esporte e por serem responsáveis pela formação e condução da carreira esportiva dos atletas, como: “As condutas autocráticas adotadas pelo treinador, para liderar seus atletas, podem influenciar de maneira positiva o comportamento e desempenho de seus atletas nos treinos e competições?” e “Este estilo de liderar do treinador, orientado por comportamentos autocráticos onde as decisões, planejamento e determinação do que fazer competem apenas ao treinador, pode apresentar relações positivas com a satisfação dos atletas?” . Apesar de não ser o objetivo

responder a estas questões nesse artigo, elas se constituem relevantes, por contribuírem em investigações de treinadores, professores de Educação Física e Psicólogos do esporte que pretendam identificar fatores relacionados ao desempenho esportivo de atletas, considerando diferentes contextos, objetivos e características individuais, assim como, as relações estabelecidas entre treinador-atleta.

Embora o comportamento autocrático do treinador não seja o preferido para maioria dos atletas, em especial para o gênero feminino e atletas de modalidades individuais, manifesta-se de maneira importante no processo de determinação dos procedimentos a serem seguidos pelos atletas durante os treinamentos e competições, na definição dos aspectos a serem trabalhados; na escolha e decisão dos métodos de treinamento; na escalação da equipe ou atleta e no esclarecimento de suas ações e decisões, particularmente, em contextos e situações em que os atletas são mais experientes, do gênero masculino, de um nível de rendimento maior e de modalidades esportivas coletivas^{6, 25, 27, 35}.

Estudos que avaliaram a congruência entre a autopercepção dos treinadores, em relação ao seu estilo de liderar, e a percepção dos atletas sobre o comportamento de seus treinadores, evidenciaram diferenças significativas: os atletas percebiam seus treinadores mais orientados por comportamentos autocráticos e com menor feedback positivo e apoio social, enquanto que seus treinadores se autoavaliavam com condutas mais democráticas, com feedback positivo e de treino e instrução^{18, 23, 45, 46}. Dessa forma, reforçam-se as posições de pesquisadores que apontam a influência de fatores situacionais, características do treinador e dos atletas na definição do estilo de liderança do treinador^{2, 9, 21, 27}. Neste estilo de conduta do treinador, avaliam os agentes estressores como ameaças, esgotamento de recursos psicológicos, por isso são mais diretivos e autocráticos, no qual o treinador se afasta dos atletas e enfatiza sua autoridade para lidar com eles^{8, 47-49}.

Constatamos também que os conteúdos dos itens, do instrumento proposto para avaliar o comportamento autocrático de treinador, apresentam certa semelhança com outros indicadores, variáveis latentes do mesmo construto de outros instrumentos, utilizados em estudos para avaliar a liderança no esporte como; altera o meu plano de treino quando há situações inesperadas; determina os procedimentos que devo seguir; faz adaptações em seu estilo de treino de acordo com os meus resultados^{20, 25, 50}. No entanto, os índices de consistência interna encontrados no presente estudo foram de aceitáveis a bom (0,68 a 0,85), porém superiores aos valores de consistência apresentados por estudos para essa dimensão^{3, 8, 20}. Diferenças, provavelmente explicadas pelo número de itens no fator, suas comunalidades e saturação no fator, assim como, do tamanho e características específicas da amostra.

Para responder-se a segunda questão desta investigação (O modelo unidimensional inerente à EB-CCAT-07 se adequa aos dados disponíveis?), efetuou-se a mesma análise (modelagens fatoriais de equação estrutural exploratória), com a mesma amostra ($n = 426$). Os resultados estão apresentados de acordo com as indicações da literatura^{42, 44} os quais recomendam a apresentação de, no mínimo: (a) um índice relativo ao ajustamento absoluto do modelo (o qual permite avaliar o quanto a matriz de variância-covariância observada é estatisticamente similar à matriz estimada⁴⁰); (b) um índice relativo à correção parcimoniosa (similar ao anterior, porém integra um procedimento estatístico que permite corrigir um possível mau ajustamento absoluto inicial do modelo⁵¹); e, (c) um índice de ajustamento comparativo (o qual permite avaliar o ajustamento do modelo hipotético pelo viés do modelo nulo, isto é, com covariâncias iguais a zero⁵²). Na tabela abaixo, são apresentados os resultados da modelagem fatorial exploratória, referindo os índices de ajustamento.

Tabela 2. Resultados da adequação da modelagem fatorial exploratória, conforme os dados disponíveis ($n = 426$).

Índices de ajustamento							
Absoluto		Parcimonioso			Comparativo		
χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	NNFI	CFI
23,57*	1,68	0,988	0,982	0,051	0,050	0,956	0,970

Obs.: * $p < 0,05$

Com base nos resultados apresentados na tabela 2, confirmou-se a adequação entre os dados e o modelo hipotético, exibindo um valor de qui-quadrado significativo ($p < 0,05$), revelando, assim, que as matrizes de covariância observada e estimada são estatisticamente diferentes, possivelmente relacionada ao tamanho amostral. No entanto, em sua relação com o grau de liberdade (qui-quadrado normalizado) apresenta-se de forma satisfatória ($\chi^2/df < 2,0$). No seguimento interpretativo dos resultados relativos aos índices de ajustamento absoluto, podem ser considerados bastante satisfatórios ($GFI > 0,95$; $AGFI > 0,95$; $SRMR < 0,05$) indicando que os dados se adequam ao modelo hipotético pelo viés das matrizes de covariâncias estimada e calculada⁴². Relativo ao resultado do índice de correção e ajustamento parcimonioso, constata-se que o RMSEA ($< 0,05$) também apresentou um índice satisfatório, bem como os resultados dos índices de ajustamento comparativo ($NNFI > 0,95$; $CFI > 0,95$), demonstrando que os dados disponíveis se ajustam adequadamente ao modelo hipotético do construto avaliado, comportamento autocrático. Dessa forma, por esse viés, pode-se dizer que a EB-CCAT-07 revela seus primeiros resultados de validade pela natureza de sua estrutura interna.

Por fim, com o objetivo de se responder a terceira questão desta pesquisa (A dimensão avaliada pela EB-CCAT-07 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?), efetuou-se cálculos de consistência interna (Alpha de Cronbrach, Ômega de McDonald, Greatest Lower Bound (GLB) e Precisão de Ferrando e Lorenzo-Seva). Todos os resultados destas análises de consistência interna, apresentados na tabela 1, variam de 0,68 a 0,85. Estes valores encontrados são indicadores aceitáveis de precisão de cada uma das quatro medidas, podendo-se dizer que os resultados obtidos em cada um dos sete itens da dimensão são consistentes entre si, representando uma medida precisa e de coerência interna do construto e de sua dimensão.

CONCLUSÕES

Os resultados encontrados com as análises nos permitiram confirmar o modelo unidimensional avaliado pela EB-CCAT-07, considerando ao mesmo tempo, as particularidades do conceito de Comportamento Autocrático de treinador e do conteúdo dos itens, através de dados empíricos. A constatação da dimensão Comportamento Autocrático de treinador em um construto unidimensional se assemelha à estrutura hierárquica do modelo Multidimensional de Liderança no Esporte difundido por Chelladurai⁸, porém com algumas diferenças no conteúdo e no número de itens que compuseram essa dimensão. No instrumento testado (EB-CCAT-07), os conteúdos dos itens sobre comportamento autocrático de treinador refletem a realidade e a percepção dos atletas no contexto esportivo brasileiro.

Referente às qualidades psicométricas do instrumento EB-CCAT-07, avaliada em contexto esportivo brasileiro, os resultados da modelagem fatorial exploratória confirmaram a adequação entre os dados e o modelo hipotético, fundamentados nos índices de ajustamento, correlação parcimoniosa e comparação, classificados como satisfatórios. Quanto aos itens que configuraram a estrutura interna do instrumento, podemos reconhecer que, apoiados nos valores dos cálculos de consistência interna, foram aceitáveis, consistentes entre si e favoreceram para uma medida precisa e coerente da dimensão Comportamento Autocrático de treinador. Portanto, pode-se afirmar que a escala EB-CCAT-07 apresenta evidências de validade pelo viés de sua estrutura interna e precisão. O comportamento do treinador, orientado por um estilo de liderar autocrático, quando avaliadas pela EB-CCAT-07, contribuem para o conhecimento deste construto da área da psicologia e pedagogia do esporte, no sentido de aperfeiçoar a interpretação/classificação desta que é uma das dimensões do Comportamento de Liderança no Esporte. Sendo assim, o conhecimento e a adequada interpretação desta dimensão, Comportamento Autocrático de treinador, configure-se como

uma fonte importante de informação, permitindo que estes profissionais entendam melhor como esses elementos se integram na dinâmica geral das relações treinador-atleta. Especialmente, na influência que pode exercer sobre a satisfação dos atletas no treino e no rendimento individual e coletivo nas competições.

Por isso, os resultados e conclusões referenciados no presente estudo podem ser particularmente indispensáveis para psicólogos, pedagogos do esporte, treinadores e mesmo outros profissionais interessados no desenvolvimento de modelos que expliquem o fenômeno do Comportamento Autocrático de treinadores no contexto esportivo, num sentido de adequações e ajustes de condutas de liderança, de acordo com o contexto, as situações e características dos treinadores e atletas. Podendo assim, definir modelos mais apropriados de treinos e de competições. Contudo, devemos considerar que o fenômeno de liderar é complexo, no qual os treinadores aprendem e constroem suas estratégias de condução de seu atletas e equipes a partir das relações com o grupo e o contexto.

LIMITAÇÕES

No presente estudo o caráter amostral pode ser considerado um fator limitante, como o processo de seleção da amostra por conveniência e a diversidade na composição da amostra em relação as categorias, gênero e modalidades esportivas, o que não permitem a generalização dos resultados à população geral de atletas. No entanto, considerando o *n* amostral não desprezível ($n = 426$), acredita-se que os resultados obtidos são fortes indicadores da realidade.

PERSPECTIVAS PARA NOVOS ESTUDOS

Destaca-se a importância em considerar em futuros estudos outros construtos como: autoconceito, autoestima, motivação, autodeterminação, percepção de competência, estresse, interesses e satisfação na avaliação em conjunto com esta escala. Particularmente, dentro de uma perspectiva mais abrangente, quando os interesses dos profissionais estão focados no atleta, na capacidade de contribuir com sua dinâmica geral de funcionamento psicopedagógico e de rendimento esportivo. Outro aspecto importante é referente a testagem de modelos em contextos diferenciados que considerem também, as características do treinador, do atleta e da modalidade esportiva.

Referências Bibliográficas

1. Chelladurai P, Kuga DJ, O'Bryant CP. Individual differences, perceived task characteristics, and preferences for teaching and coaching. *Res Q Exerc Sport*. 1999;70(2):179-89.
2. Schnaider GB, Borges PH, Borghi GAB, de Oliveira Magossi MA, Oliveira JR, Rinaldi W. Relação entre o perfil de liderança do treinador e a motivação em jovens jogadores de futebol. *Pensar a Prática*. 2016;19(4).
3. Ruiz-Barquin R, de la Vega-Marcos R. LSS-3 Leadership scale adaptation in soccer. *Revista Internacional De Medicina Y Ciencias De La Actividad Fisica Y Del Deporte*. 2015;15(60):677-700.
4. Chiu W, Rodriguez FM, Won D. Revisiting the Leadership Scale for Sport Examining Factor Structure Through Exploratory Structural Equation Modeling. *Psychological Reports*. 2016;119(2):435-49.
5. Kim H-D, Cruz AB. The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International journal of Sports Science & Coaching*. 2016;11(6):900-9.
6. Duarte D, Teques P, Silva C. Liderança e satisfação no futebol: testagem da congruência com recurso a análise de equações estruturais. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*. 2017;12(1):71-82.
7. Rodrigues VdM, Saldanha AAW. Liderança e Satisfação no Esporte Escolar: Teste da Hipótese da Congruência do Modelo Multidimensional de Liderança. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 2016;36(3):653-67.
8. Chelladurai P, Saleh S. Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport Psychology*. 1980;2(1):34-45.
9. Fletcher RB, Roberts MH. Longitudinal stability of the leadership scale for sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*. 2013;17(2):89-104.
10. Andrew DP. The impact of leadership behavior on satisfaction of college tennis players: A test of the leadership behavior congruency hypothesis of the multidimensional model of leadership. *Journal of Sport Behavior*. 2009;32(3):261-77.
11. Mizoguchi MV, Balbim GM, Vieira LF. Estilo parental, motivação e satisfação de atletas de beisebol: um estudo correlacional doi: 10.4025/reveducfis. v24i2. 16282. *Journal of Physical Education*. 2013;24(2):215-23.

12. Gomes AR, Paiva P. Liderança, compatibilidade treinador-atleta e satisfação no andebol: Percepção de atletas novatos e experientes. 2010.
13. Riemer H, Chelladurai P. Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 1995;17(3):276-93.
14. Rochette S, Balbinotti MAA. Guidelines for using exploratory factor analysis to test construct validity of inventories in sports research. *American Journal of Sports Training*. 2016;3.
15. Sonoo CN, Hoshino EF, Vieira LF. Liderança esportiva: estudo da percepção de atletas e técnicos no contexto competitivo. *Psicol teor práct*. 2008;10(2):68-82.
16. Noce F, Teixeira TdM, Lopes MC, Samulski DM, Coelho de Souza PR. Leadership of Futsal Coaches. *Revista de Psicologia del Deporte*. 2013;22(1):11-7.
17. Mendo A, Ortiz J. El liderazgo en los grupos deportivos. Antonio Mendo (Ed). 2003.
18. Costa ITd, Samulski DM, Costa VTd. Análise do perfil de liderança dos treinadores das categorias de base do futebol brasileiro. *Rev bras educ fís esp*. 2009;23(3):185-94.
19. Matias TS, Hinkel D, Gonçalves E, Bernardo VM. Perfil de liderança de treinadores de triatlo do Brasil. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*. 2014.
20. Hernandez JAE, Voser RdC. Validação da escala de liderança para o esporte: versão preferência dos atletas. *Psicol ciênc prof*. 2012;32(1):142-57.
21. Leo Marcos FM, Antonio Sanchez-Miguel P, Sanchez-Oliva D, Amado Alonso D, Garcia Calvo T. Coach leadership and motivational climates as antecedents of cohesion and perceived roles in semi-professional football players. *Revista De Psicologia Del Deporte*. 2013;22(2):361-70.
22. Nascimento Junior JRAd, Vieira LF. Liderança do técnico e coesão de grupo: um estudo com equipes profissionais de futsal. *Rev bras ciênc mov*. 2012;20(2):84-90.
23. Thon RA, Passos PCB, da Costa LCA, Prates MEF, do Nascimento Jr JRA, Vieira LF. Leadership style in the context swimming coaches in the state of Paraná. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano*. 2012;14(5):527-34.
24. Bayansalduz M. Analyzing the relationship between task and ego orientation, collective efficacy and perceived coaching behavior: A research on footballers. *Energy Education Science and Technology Part B-Social and Educational Studies*. 2012;4(1):481-94.
25. Costa I, Samulski DM, da Costa VT. A liderança dos treinadores da primeira divisão do futebol brasileiro. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*. 2010;9(2).
26. Gomes AR, Machado AA. Liderança, coesão e satisfação em equipas de voleibol portuguesas: Indicações da investigação e implicações práticas. 2010.

27. Gomes AR, Pereira AP, Pinheiro AR. Liderança, coesão e satisfação em equipes desportivas: um estudo com atletas portugueses de futebol e futsal. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2008;21(3):482-91.
28. Riemer HA. *Multidimensional model of coach leadership*. 2007.
29. Riemer HA, Toon K. Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 2001;72(3):243-56.
30. Nascimento Junior JRAd, Vieira LF. Coesão de grupo e liderança do treinador em função do nível competitivo das equipes: um estudo no contexto do futsal paranaense. *Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano*. 2013;15(1):89-102.
31. Dell, Antonio E, Barroso MLC. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. *Aval psicol*. 2014;13(3):311-6.
32. Sullivan P, Paquette KJ, Holt NL, Bloom GA. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *Sport Psychologist*. 2012;26(1):122-34.
33. Lopes M, Samulski D, Noce F. Análise do perfil ideal do treinador de voleibol das seleções brasileiras juvenis. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*. 2008;12(4):51-6.
34. Cumming SP, Smith RE, Smoll FL. Athlete-perceived coaching behaviors: Relating two measurement traditions. *Journal of sport and exercise psychology*. 2006;28(2):205.
35. Weinberg RS, Gould D. *Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício*: Artmed editora; 2016.
36. Lopes M. A relação do perfil de liderança dos treinadores de voleibol com a satisfação eo desempenho dos atletas na Superliga Feminina 2004/2005. 2006: Dissertação (Mestrado)-Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG, Belo Horizonte; 2006.
37. Zardoshtian S, Naghshbandi S, Jabari N. Predicting Self-determined Motivation of Players from Leadership Styles of Coaches. *Technics Technologies Education Management-Ttem*. 2012;7(3):1151-7.
38. Chelladurai P, Inglis S, Danylchuk K. priorities in intercollegiate athletics - development of a scale. *Research Quarterly For Exercise and Sport*. 1984;55(1):74-9.
39. Maguire TO, Rogers WT. Proposed solutions for nonrandomness in educational research. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'education*. 1989:170-81.
40. McDonald RP, Ho M-HR. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*. 2002;7(1):64.

41. Cronbach LJ, Shavelson RJ. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement*. 2004;64(3):391-418.
42. Kline RB. *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications; 2015.
43. Muthen B, Kaplan D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*. 1992;45(1):19-30.
44. Price LR. *Psychometric methods: Theory into practice*: Guilford Publications; 2016.
45. Serpa S. O treinador como líder: panorama actual da investigação. *Revista Ludens*. 1990;12(2):23-32.
46. de SOUZA SR, Canato T, Serpa S, Colaço C. A percepção de atletas de diferentes categorias do futebol sobre o comportamento dos treinadores: comportamento percebido e ideal. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*. 2009;23(2):155-70.
47. Kwon HH, Pyun DY, Kim M. Perceived leadership behavior of physical education teacher-coaches: When they teach vs. when they coach. *Journal of Teaching in Physical Education*. 2010;29(2):131-45.
48. Dixon M, Turner MJ, Gillman J. Examining the relationships between challenge and threat cognitive appraisals and coaching behaviours in football coaches. *Journal of sports sciences*. 2016:1-7.
49. Mageau GA, Vallerand RJ. The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*. 2003;21(11):883-904.
50. Alba GdR, Toigo T, Barcellos PFP. Percepção de atletas profissionais de basquetebol sobre o estilo de liderança do técnico. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*. 2010;32(1):143-59.
51. Kalinowski ST, Wagner AP, Taper ML. ML-Relate: a computer program for maximum likelihood estimation of relatedness and relationship. *Molecular Ecology Notes*. 2006;6(2):576-9.
52. Gatignon H. Reliability Alpha, Principle Component Analysis, and Exploratory Factor Analysis. *Statistical Analysis of Management Data*. New York: Springer; 2010. p. 29-57.

8. CAPÍTULO VII. Artigo 4

O presente estudo foi elaborado segundo as normas editoriais da revista *Pensar a Prática*, sendo submetido para avaliação em 20/04/2017, está em avaliação pelos revisores.

Estudo da estrutura interna e precisão da Escala Balbinotti-Cardoso de Suporte Social de Treinadores (EB-CSST- 08)

Resumo. O objetivo deste estudo é testar o modelo bidimensional – Orientação à Confiança (OCon) e Orientação à Compreensão (OCom) – avaliado pela Escala Balbinotti-Cardoso de Suporte Social de Treinadores (EB-CSST-08), através de princípios métricos relativos às análises fatoriais e consistência interna. Participaram do estudo 528 atletas de 13 a 19 anos ($\bar{x} = 15,12 \pm 2,06$). Os resultados das análises fatoriais exploratória (explicando 57,23% da variância total) e confirmatória (GFI = 0,98; AGFI = 0,96; SRMR = 0,04; $\chi^2/gf = 1,01$; RMSEA = 0,04; CFI = 0,99; NNFI = 0,98) permitem concluir que o modelo testado explorou e confirmou satisfatoriamente a existência de duas dimensões. Ainda, os resultados de fidedignidade ($\alpha = 0,81$; $\omega = 0,81$; GLB = 0,88) asseguraram a precisão do modelo testado. Palavras-chave: Validade. Confiabilidade. Liderança. Suporte Social.

Study of internal structure and precision of scale Balbinotti-Cardoso the Social Support of Coaches (EB-CSST-08)

Abstract. The objective of this study is to test the two-dimensional model – guidance to the Trust (OCon) and guidance to understanding (OCom) – evaluated by the Balbinotti-Cardoso scale of Social support of coaches (EB-CSST-08), through metric principles relating to the analyses factorials and Internal consistency. Participated in the study 528 athletes from 13 to 19 years ($\bar{x} = 15,12 \pm 2,06$). The results of factorials exploratory analyses (explaining 57.23% of total variance) and confirmatory (GFI = 0,98; AGFI = 0,96; SRMR = 0,04; $\chi^2/gf = 1,01$; RMSEA = 0,04; CFI = 0,99; NNFI = 0,98) allow you to conclude that the tested model has explored and satisfactorily confirmed the existence of two dimensions. Still, the results of trust ($\alpha = 0,81$; $\omega = 0,81$; GLB = 0,88) assured the accuracy of the tested model. Key words: validity. Reliability. Leadership. Social support.

Estudio de la estructura interna y precisión de la escala Balbinotti-Cardoso de Apoyo Social de Entrenadores (EB-CSST-08)

Resumen. El objetivo de este estudio es probar el modelo bidimensional – Orientación a la Confianza (OCon) y Orientación a la Comprensión (eran alguien) – evaluados por la escala Balbinotti-Cardoso de apoyo social de los coaches (EB-CSST-08), a través de principios métricos relacionados con los análisis factoriales y Consistencia interna. Participó en el

estudio 528 atletas de 13 a 19 años ($\bar{x} = 15,12 \pm 2,06$). Los resultados de los análisis factoriales exploratorios (explicando el 57,23% de la varianza total) y confirmativos (GFI = 0,98; AGFI = 0,96; SRMR = 0,04; $\chi^2/\text{gl} = 1,01$; RMSEA = 0,04; CFI = 0,99; NNFI = 0,98) le permiten concluir que el modelo probado ha explorado y confirmado satisfactoriamente la existencia de dos dimensiones. Aún así, los resultados de la confianza ($\alpha = 0,81$; $\omega = 0,81$; GLB = 0,88) aseguró la exactitud del modelo probado.

Palabras clave: Validez. Fiabilidad. Liderazgo. Apoyo Social.

Introdução

O suporte social de treinadores tem se mostrado uma importante dimensão estudada em pesquisas recentes (NOCE; TEIXEIRA; LOPES; SAMULSKI; SOUZA, 2013; MITCHELL; EVANS; REES; HARDY, 2014; DELL ANTONIO; BARROSO, 2014; MATIAS; HINKEL; GONÇALVES; BERNARDO, 2014; ARNOLD; FLETCHER; ANDERSON, 2015; HØIGAARD; DE CUYPER; FRANSEN; BOEN; PETERS, 2015; TOBAR, 2015; APPLETON; DUDA, 2016; SCHNAIDER; BORGES; BORGHI; MAGOSSI; OLIVEIRA; RINALDI, 2016; DUARTE; TEQUES; SILVA, 2017). Nesta pesquisa, visa-se apresentar as primeiras evidências de validade baseadas na estrutura interna e precisão de um novo instrumento de medida desta dimensão: a Escala Balbinotti-Cardoso de Suporte Social de Treinadores (EB-CSST-08). Esta é a segunda das cinco escalas que estão sendo elaboradas e que integrarão a Bateria Balbinotti-Cardoso de Comportamento de Liderança de Treinadores no contexto esportivo.

Considerando a classificação compreensiva e descritiva da satisfação de atletas no esporte realizada por Chelladurai e Riemer (1997), cinco dimensões foram encontradas à partir do desenvolvimento do Questionário de Satisfação do Atleta (Athlete Satisfaction Questionnaire – SAQ; Riemer e Chelladurai, 1998). As cinco dimensões resultantes desta validação foram: a) *a performance*; b) *a liderança do treinador*; c) *a equipe*; d) *o sistema organizacional*; e por fim, e) *dimensão individual*. Neste artigo, focalizaremos na dimensão liderança, e mais especificamente, sua dimensão *Suporte Social*. Para Chelladurai (1999), liderança significa todo o processo comportamental que tem por objetivo influenciar os membros de um grupo para trabalhar em direção aos objetivos comuns do mesmo grupo. Objetivando o trabalho com treinadores, Chelladurai e Saleh (1980) propuseram um Modelo de Liderança no Esporte, desenvolvendo a Escala de Liderança para o Esporte (Leadership Scale for Sport – LSS). Esta escala é ainda hoje utilizada em pesquisas neste tema (CHIU; RODRIGUEZ; WON, 2016; DUARTE; TEQUES; SILVA, 2017), e compreende 5 dimensões do comportamento de liderança: Treino e Instrução (TI), Comportamento Democrático (CD), Comportamento Autocrático (CA), Suporte Social (SS) e *Feedback* Positivo (FP). A dimensão SS é caracterizada por comportamentos de liderança do treinador que denotam uma preocupação pelo bem-estar de cada atleta, pela relação interpessoal calorosa e pela preocupação de estabelecer uma atmosfera de grupo positiva (Chelladurai, 1999).

Segundo Jowett e Poczwardowski (2007), Freeman e Rees (2010), Rees, Freeman, Bell, Bunney (2012) e Weinberg e Gould (2016), a dimensão Suporte Social do Treinador (SST) impacta positivamente à saúde física e mental de seus atletas. As relações interpessoais são mais próximas, e o treinador não evita demonstrar amizade e afeição, refletindo diretamente na autoconfiança dos seus atletas. Jowett e Poczwardowski, (2007) e Weinberg e Gould (2016) mencionam que os treinadores desempenham um papel fundamental na influência sobre as experiências dos atletas e suas interações, oferecendo apoio e orientação, estabelecendo uma formação com ajuda pessoal, percebendo as suas necessidades e sendo

compreensível nas relações interpessoais que, por sua vez, têm um impacto na motivação e desenvolvimento de competências.

Diversos autores (HOSHINO; SONOO; VIEIRA; HOSHINO; VIEIRA, 2007; ANDREW, 2009; CRUZ; GOMES, 2009; ALBA; TOIGO; BARCELLOS; 2010; FREEMAN; REES, 2010; THOITS, 2011; THON; PASSOS; COSTA; PRATES; NASCIMENTO JUNIOR; VIEIRA, 2012; NOCE; *TEIXEIRA; LOPES; SAMULSKI; SOUZA*, 2013; DELL ANTONIO; BARROSO, 2014; WEINBERG; GOULD, 2016) têm mencionado (embora não tenha sido testado sistematicamente) a importância intrínseca de duas orientações fundamentais e inerentes à dimensão SST, sendo elas: Orientação à Confiança (OCon) e Orientação à Compreensão (OCom). Segundo Jowett e Poczwadowski (2007), Freeman e Rees (2010), Rees, Freeman, Bell, Bunney (2012) e Weinberg e Gould (2016), o SST orientado à confiança se caracteriza pelo interesse no bem-estar dos atletas, em manter um ambiente positivo de confiança mútua, de compromisso e convívio agradável, impactando assim, positivamente na saúde física e mental de seus atletas. Nesta orientação, as relações interpessoais são mais próximas, nas quais o treinador demonstra amizade e afeição, refletindo diretamente na autoconfiança dos seus atletas, revelando assim, um viés importante da dimensão OCon.

Quanto à dimensão OCom, Gomes e Cruz (2006), Jowett e Poczwadowski, (2007) e Weinberg e Gould (2016) mencionam que os treinadores têm grande influência nas experiências dos atletas e relações interpessoais, oferecem apoio e orientação, compreendendo e ajudando seus atletas em suas necessidades, resolução de problemas e nas relações com seus colegas de equipe. O efeito do SST nessa orientação pode ser verificado no aumento do nível de motivação, na coesão da equipe, no desenvolvimento psicológico e no sentimento de competências dos atletas. Considerando os estudos sobre comportamentos de liderança de treinadores, parece não existir escalas que avaliem precisamente, e de forma independente, o SST, permitindo assim uma exploração e confirmação de suas subdimensões latentes. Mesmo quando se analisa a escala proposta originalmente por Chelladurai e Saleh (1978), nota-se que esta não visa explorar as dimensões intrínsecas desse comportamento, revelando assim, por este viés, a importância de se ter uma escala independente de medida desse comportamento. Para tanto, necessita-se explorar alguns elementos empíricos, os quais darão suporte a escala em questão (ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016).

Então, no plano empírico, alguns estudos têm demonstrado a importância capital do suporte social de treinadores, na relação com seus atletas. Alba, Toigo e Barcellos (2010), Prati e Pietrantonio (2013), Hampson e Jowett (2014) e Nagic (2014) concluíram que a variável SST tem sido associada com a satisfação e o rendimento de atletas, isto é, quanto maior a percepção positiva sobre essa dimensão, maior é a congruência entre as percepções dos treinadores e a dos atletas, resultando assim em uma melhoria no desempenho da tarefa e um aumento na eficácia coletiva. Já, Noce, *Teixeira, Lopes, Samulski e Souza*. (2013), Dell Antonio e Barroso (2014), Matias, Hinkel, Gonçalves e Bernardo (2014), Schnaider, Borges, Borghi, Magossi, Oliveira e Rinaldi (2016) e Tobar (2015) demonstraram que a variável SST se diferencia estatisticamente das variáveis treino e instrução, comportamento democrático e reforço positivo concluindo tratar-se de uma variável, embora relacionada a estas, independente. Entre outros, Serpa, (1990), Gomes, Pereira e Pinheiro. (2008), Sonoo, Hoshino e Vieira (2008) e Nagic (2014) indicam que a variável SST de treinadores se diferencia em relação as idades e a maturidade dos atletas, a preferência por comportamentos de suporte social de treinador é maior nos mais jovens e mais impulsivos comparado com a preferência dos mais velhos e de maturação cognitivo maior. Ainda, para esses mesmos autores, essa preferência pode ser justificada pelos atletas das categorias de base por ainda não estarem preparados psicologicamente para enfrentar fortes pressões emocionais.

Tendo como base o problema desta pesquisa (estudar a estrutura interna e a precisão da EB-CSST-08), os aspectos teóricos e empíricos supracitados, bem como sua importância no contexto esportivo (relação atleta-treinador) e as orientações e estilos de liderança associados ao rendimento e a satisfação de atletas, foi possível elaborar as seguintes questões norteadoras desta pesquisa, sendo elas:

- 7) Quantos e quais são os fatores intrínsecos (ou dimensões latentes) à variável Suporte Social de Treinadores (SST), quando avaliados pela Escala Balbinotti-Cardoso de Suporte Social de Treinadores (EB-CSST-08)?
- 8) O modelo bidimensional inerente à EB-CSST-08 se adequa aos dados disponíveis?
- 9) Cada uma das dimensões avaliadas pela EB-CSST-08 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?

Para respondê-las adequadamente são empregados procedimentos éticos, metodológicos e estatísticos que serão apresentados a seguir.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS, METODOLÓGICOS E ESTATÍSTICOS

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul analisou e aprovou – parecer nº: 1.435.916 – esta pesquisa. Participaram 528 atletas de seis clubes esportivos do estado do Rio Grande do Sul (os clubes não serão nomeados, conforme o pedido formal dos mesmos), das seguintes modalidades: futebol = 146; judô = 28; atletismo = 54; voleibol = 72; ginástica rítmica = 15; ginástica artística = 12; natação = 51; basquetebol = 78; handebol = 27; futsal = 22, esgrima = 23, e idades, variando de 13 a 19 anos ($\bar{x} = 15,12 \pm 2,06$); todos classificados como “atletas jovens” (*teenagers*), segundo a proposição teórica sobre o desenvolvimento humano de Feldman (2016). Destaca-se que esta amostra foi dividida em duas subamostras, independentes ($n_1 = 264$; $n_2 = 264$), com pareamento relativo por sexo (masculino = 388; feminino = 140), sendo 194 atletas do sexo masculino e 70 atletas do sexo feminino, por subamostra. Afim de melhor descrever a amostra total, cabe salientar que todos os atletas eram inscritos em suas respectivas federações e, considerando suas idades e o senso do IBGE (2010), estima-se que, em sua grande maioria, eram estudantes de ensino básico ($n = 448$).

O recrutamento dos atletas se deu observando os seguintes passos: (1) os pesquisadores contataram os dirigentes técnicos e esportivos dos seis clubes pesquisados (destaca-se que todos os seis clubes concordaram em participar da pesquisa); (2) com a acessibilidade garantida, foram fixados cartazes-convites nas dependências dos clubes, e foi pedido para os treinadores reforçar o convite; (3) os atletas menores de idade, que se apresentaram em local e hora predeterminados (nas dependências dos clubes), já trouxeram o termo de assentimento assinado pelo seus responsáveis; (4) foi-lhes dito, mais uma vez, que todos eram convidados (não obrigados) a participar e que podiam tirar seus nomes a qualquer momento (presente ou futuro), sendo, para isto, apenas necessário contatar os pesquisadores (não houveram desistências); e, (5) com a concordância estabelecida, os treinadores (sempre presentes durante a aplicação do questionário) assinaram os termos de consentimento e a aplicação do EB-CSST-08 começou; tratando-se, então, de uma amostra não-aleatória recomendada para estudos em educação e psicologia (MAGUIRE; ROGERS, 1989).

Os dois instrumentos utilizados nesta pesquisa foram: o Questionário Bio-Sócio-Demográfico, apenas para o controle das variáveis Sexo, Idade e Modalidade, e a Escala Balbinotti-Cardoso de Suporte Social de Treinadores (EB-CSST-08). A EB-CSST-08 (Balbinotti; Cardoso, 2016) foi elaborada com o objetivo de se poder conhecer melhor a estrutura subjacente do construto Suporte Social de Treinadores (SST), no contexto brasileiro. Os oito (8) itens que integram essa escala (ver a escala anexa) foram elaborados com base no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte, proposto por Chelladurai e Saleh (1978),

e foram avaliados por um comitê de cinco (5) juízes colaboradores (dois doutores em Psicologia do esporte, dois doutores em Ciências do Movimento Humano, e um treinador com 27 anos de experiência com jovens atletas) quanto à clareza e à pertinência (CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010) de cada um dos itens. Os resultados ($CVC_{t,i,c} > 0,80$) dos cálculos de validade de conteúdo do EB-CSST-08 indicaram a clareza e a pertinência do conteúdo dos itens na amostra em questão.

O atleta responde a cada item de acordo com uma escala bidirecional, de tipo Likert, graduada em 5 pontos, indo de “discordo fortemente” (1) a “concordo fortemente” (5) com a assertiva. O escore total (e por dimensão) é obtido somando-se os pontos acordados pelo atleta. Quanto maior for o escore obtido, maior será o nível de concordância (preferência) do atleta com os conteúdos da dimensão SST, podendo-se interpretá-la, pelo viés teórico (JOWETT; POZWARDOWSKI, 2007; FREEMAN; REES, 2010; REES; FREEMAN; BELL; BUNNEY, 2012; WEINBERG; GOULD, 2016) como favorecendo o desempenho e a satisfação, resultando em um impacto positivo na saúde física e mental dos atletas.

Os procedimentos estatísticos estão baseados em análises fatoriais exploratória e confirmatória (BROWN, 2016; KLINE, 2015; ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016), com subamostras independentes para cada uma destas análises ($n_1 = 264$; $n_2 = 264$), assim como cálculos de consistência interna (CRONBACH; SHAVELSON, 2004; KLINE, 2015), sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas (MUTHÉN; KAPLAN, 1992).

RESULTADOS, INTERPRETAÇÕES E DISCUSSÕES

A fim de responder, adequadamente, as três questões centrais desta pesquisa, procedeu-se à exploração dos escores obtidos pela EB-CSST-08, segundo princípios norteadores comumente aceitos na literatura especializada (BROWN, 2016; BYRNE, 2016; CRONK, 2016; FINCH; IMMEKUS; FRENCH, 2016; MEYERS; GAMST; GUARINO, 2016; PRICE, 2016; ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016). Salienta-se que as análises fatoriais (exploratória e confirmatória) e os cálculos de consistência interna (α , ω , GLB, Precisão) estão apresentados de forma sucessiva e sistemática.

Análises fatoriais exploratória e confirmatória

Para que se possa responder a primeira das três questões centrais desta pesquisa (Quantos e quais são os fatores intrínsecos à variável Suporte Social de treinadores, quando avaliados pela EB-CSST-08?), efetuou-se uma análise fatorial exploratória ($n_1 = 286$). Para garantir a adequada interpretação dessa análise foram estimados os seguintes coeficientes: (1) Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0,79$); (2) Determinante de Matriz de Correlação (0,23); e, (3) Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(28)} = 384,1$; $p < 0,01$). Seus resultados indicam que as correlações entre os itens são suficientes para se proceder com as análises fatoriais exploratória e confirmatória. O resultado da medida de redundância de informação ($|R|$ diferente de 0) indica a ausência de todo tipo de repetição das ligações correlativas lineares (FIELD, 2016; ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016), assegurando a pertinência do uso de cálculos fatoriais.

Assim, uma análise RDWLS (Robust Diagonally Weighted Least Squares), seguida de uma rotação oblíqua (promax), serviu para examinar a estrutura fatorial exploratória da EB-CSST-08 (ver Tabela 1). A partir desta análise, extraiu-se dois fatores com raízes latentes superiores a um (1). Eles explicam 57,23% da variância total do construto. Considerando que as comunalidades dos itens são todas superiores a 0,37, esta solução mostra-se satisfatória, apresentando-se de forma pura (ver Tabela 1) com itens saturando de forma importante ($Sat_f \geq 0,37$) em seus determinados fatores de origem.

Após ter-se determinado a bidimensionalidade da variável SS (quando avaliada pela EB-CSST-08), resta determinar quais são estes fatores. Uma das possíveis formas é de nomeá-los (ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016). Mesmo sabendo que o nome dos fatores é uma escolha dos autores (ver Tabela 1), portanto um procedimento fundamentalmente qualitativo (HUTZ; BANDEIRA; TRENTINI, 2015; ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016), efetuou-se cálculos Kappa de Cohen ($k = 0,98$), com quatro juízes colaboradores, e seus resultados confirmam a adequabilidade dos nomes dos fatores.

As comunalidades (h^2) e as saturações fatoriais exploratórias confirmam que o modelo avaliado pela EB-CSST-08 é de estrutura bidimensional. As duas orientações obtidas (Orientação à Confiança e Orientação à Compreensão), deixam claro que SST não deve ser reduzido a uma interpretação simples (unidimensional).

Tabela 1. Análise fatorial dos resultados obtidos com o EB-CSST-08 em atletas de ambos os sexos e de diferentes modalidades esportivas ($n_1 = 264$)

Dimensões do Suporte Social	Item	Descrição resumida do item	h^2	Matriz fatorial	
				Em duas dimensões	
				OCon.	OComp.
Orientação à Confiança (OCon)	01	O relacionamento é de confiança...	0,52	0,743	
	06	Demonstra afeição por mim...	0,44	0,649	
	02	Me estimula a confiar nele...	0,42	0,628	
	04	Interessa-se pelo meu bem-estar...	0,37	0,586	
Orientação à Compreensão (OCom)	07	Faz favores pessoais para mim...	0,57		0,836
	08	Me ajuda em meus problemas...	0,42		0,662
	05	É sensível as minhas necessidades...	0,41		0,397
	03	Me ajuda nas relações com os atletas	0,37		0,367
Porcentagem da variância por fator - valores extraídos				42,54	14,69
			Total	OCon	OComp.
Alpha de Cronbach (1951)			0,81	0,76	0,71
Ômega de McDonald (1999)			0,81	0,76	0,71
GLB (Greatest Lower Bound) Woodhouse (1977)			0,88	0,78	0,74
Precisão de Mislevy & Bock (1990)			0,82	0,77	0,71

Obs.: Método de extração: RDWLS (Robust Diagonally Weighted Least Squares)
Rotação convergida em 5 iterações.

A variável SST, quando medida pela EB-CSST-08, não deve ser unicamente interpretável em sentido geral, tal como: “este atleta avalia seu treinador como uma pessoa que lhe dá suporte social”. Observações/interpretações como esta podem, no mínimo, representar uma falta de precisão, sendo mais adequado especificar-se a orientação que se está falando. Pois, a partir de uma afirmação geral, deixa-se de formular importantes questionamentos que devem ser particularmente interessantes aos pedagogos do esporte, treinadores e mesmo outros responsáveis pelo desenvolvimento de atletas, tais como: Qual orientação adotada pelo treinador que influencia mais as características competitivas dos atletas? Qual a relação entre as orientações e a satisfação dos atletas? Questões como estas são importantes na medida em que pedagogos e psicólogos do esporte, assim como treinadores, queiram, por exemplo, analisar o rendimento e a satisfação dos atletas, levando-se em consideração os diferentes contextos, objetivos e características que lhes são próprias.

Holt e Hoar, (2006), Freeman e Rees (2010), Rees, Freeman, Bell, Bunney (2012) e Weinberg e Gould (2016) afirmam que a dimensão SST é derivado das relações interpessoais entre treinador e o atleta, com a finalidade de melhorar o bem-estar do atleta que, por sua vez, identifica esse apoio como um importante recurso motivacional para sua prática, refletindo no aumentando sua autoconfiança e seu desempenho. Ainda, Thoits (2011), Sullivan, Paquette, Holt e Bloom (2012) e Weinberg e Gould (2016) referem que o suporte social, dado pelo treinador ao atleta, impacta diretamente sobre o desenvolvimento pessoal e social dos

esportistas. Para estes autores, o desenvolvimento positivo dos atletas relaciona-se ao comportamento de treinadores, cuja orientação é focada no sujeito, em sua maestria, estabelecendo assim, um clima de amizade e confiança mútua. A dimensão SST apresenta relações com outras variáveis psicossociais como a autoconfiança, o estresse e a auto eficácia (COSTA; SAMULSKI; COSTA, 2009; FREEMAN; REES, 2010; WEINBERG; GOULD, 2016). Segundo Malinauskas (2010) o estresse quando atinge níveis muito elevados apresenta prejuízos para saúde mental, bem-estar e rendimento dos atletas, pois os atletas que recebem mais suporte social de seu treinador apresentam níveis mais baixos de estresse, melhorando o seu desempenho na tarefa. Os resultados evidenciados em diversos estudos (GOMES; PEREIRA; PINHEIRO, 2008; HOSHINO; SONOO; HOSHINO; VIEIRA, 2007; ANDREW, 2009; ALBA; TOIGO; BARCELLOS, 2010; NOGIC, 2014), com diferentes modalidades esportivas, sugerem que um ambiente positivo de liderança do treinador, com suporte social, aumenta a satisfação e o rendimento individual dos atletas, principalmente nas modalidades individuais, podendo ser explicada pela maior proximidade nas relações e pela diminuição nas pressões em atingir metas e objetivos, de responsabilidade individual.

Para que se possa responder a segunda das três questões centrais desta pesquisa (O modelo bidimensional inerente à EB-CSST-08 se adequa aos dados disponíveis?), efetuou-se uma análise fatorial confirmatória, com uma amostra independente ($n_2 = 264$) e com pareamento relativo por sexo e idade. Esta, foi calculada, e seus resultados estão apresentados de acordo com as indicações de Brown (2016) e Kline (2015) (ver tabela 2), os quais recomendam a apresentação de, no mínimo: um índice relativo ao ajustamento absoluto do modelo, o qual permite avaliar o quanto a matriz de variância-covariância observada é estatisticamente similar à matriz estimada (MCDONALD; HO, 2002; HOOPER; COUGHLAN; MULLEN, 2008); um índice relativo à correção parcimoniosa (similar ao anterior, porém integra um procedimento estatístico que permite corrigir um possível mau ajustamento absoluto inicial do modelo – KALINOWSKI; WAGNER; TAPER, 2006) e, um índice de ajustamento comparativo, o qual permite avaliar o ajustamento do modelo hipotético pelo viés do modelo nulo, isto é, com covariâncias iguais a zero (GATIGNON, 2010). A tabela 2 apresenta os resultados pertinentes.

Tabela 2. Resultados da análise fatorial confirmatória da EB-CSST-08 ($n_2 = 264$)

Índices de ajustamento absoluto					Índice de correlação parcimoniosa	Índices de ajustamento comparativo	
χ^2	χ^2/gl	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	NNFI	CFI
12,71*	1,01	0,98	0,96	0,04	0,04	0,98	0,99

Obs.: * $p > 0,05$

Considerando que o resultado do qui-quadrado não foi significativo ($p > 0,05$), é evidente que sua relação com o grau de liberdade (qui-quadrado normalizado) apresenta-se satisfatória ($\chi^2/gl < 2,0$). Os demais resultados relativos aos índices de ajustamento absoluto também se mostraram satisfatórios (GFI $> 0,95$; AGFI $> 0,95$; SRMR $< 0,05$), indicando que os dados se adequam satisfatoriamente, e sem exceções, ao modelo hipotético e à matriz de covariância (HOOPER; COUGHLAN; MULLEN, 2008; KLINE, 2015), não sendo necessário a interpretação do índice parcimonioso (RMSEA $< 0,05$), que de qualquer forma também foi satisfatório. Por fim, pode-se afirmar que os índices de ajustamento comparativo também se mostraram satisfatórios (CFI $> 0,95$), demonstrando uma proximidade de ajustamento do modelo ao examinar a diferença entre os dados disponíveis e o modelo hipotético, levando-se em consideração o tamanho da amostra inerente ao teste do qui-quadrado de ajustamento do modelo. A figura 1 apresenta a ilustração dos resultados do modelo estrutural propriamente dito.

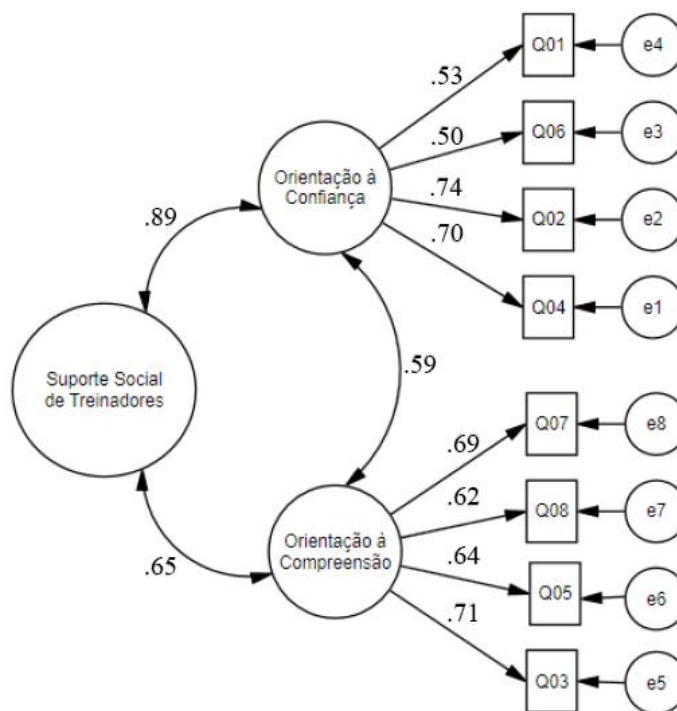


Figura 1 – Diagrama de caminhos e relações da percepção de atletas sobre o suporte social de treinadores em contexto esportivo

A correlação entre os dois fatores pode ser classificada como forte, positiva e, considerando a análise das covariâncias, significativas ($p < 0,05$). O resultado do coeficiente de determinação foi cerca de 35%, indicando que 35% da variância da variável OCon é explicada pela variância da variável OCom. Estes resultados indicam que os fatores em questão, por compartilharem uma parte moderada de variância comum, integram um fator geral, de segunda ordem, o qual pode ser caracterizado pelo construto em estudo (Suporte Social de Treinadores). Os índices relativos as regressões estandardizadas variaram, independentemente do fator, entre 0,50 e 0,74, indicando que as correlações múltiplas quadradas são todas satisfatórias ($0,25 \leq R^2 \leq 0,55$) pois estes resultados são iguais ou maiores que a convenção aceita em estudos fatoriais (ROCHETTE; BALBINOTTI, 2016). Todos estes resultados não deixam dúvidas quanto à interpretação positiva das evidências de validade, pelo viés da estrutura interna, do modelo bidimensional da EB-CSST-08, conforme os dados empíricos disponíveis. Em uma interpretação de caráter mais geral desses dados, pode-se inferir que o funcionamento cognitivo do grupo de atletas pesquisados, quando requeridos a responder sobre as suas próprias percepções relativas ao suporte social de seus treinadores, pode ser compartimentalizado em duas dimensões distintas, mas relacionáveis. Destaca-se, então, que esse modelo bidimensional foi confirmado. Respondendo, positivamente, a segunda questão central dessa pesquisa.

Cálculos de Consistência Interna

Para que se possa responder a terceira das três questões centrais desta pesquisa (Cada uma das dimensões avaliadas pela EB-CSST-08 é adequadamente precisa em sua medida, de forma que se possa confiar em seus resultados?), efetuou-se cálculos de consistência interna (Alpha de Cronbach, Ômega de McDonald, GLB de Woodhouse e Precisão de Mislevy & Bock) baseados em matrizes policóricas. Todos os resultados destas análises de consistência interna (ver tabela 1), variam de 0,71 a 0,88. Tais resultados são indicadores satisfatórios de precisão da escala total (SST) e de cada uma das duas dimensões (OCon e OCom), podendo

se dizer que os resultados obtidos em cada um dos quatro itens de cada dimensão são consistentes entre si, representando uma medida precisa do construto e de suas dimensões.

CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E PERSPECTIVAS PARA NOVOS ESTUDOS

Este trabalho permitiu demonstrar o modelo bidimensional avaliado pela EB-CSST-08, ao mesmo tempo em que se demonstraram as nuances do conceito de SST, através de dados empíricos, coletados no contexto brasileiro. As duas orientações do construto SST, quando avaliadas pela EB-CSST-08, contribuem para o conhecimento da área da psicologia e pedagogia do esporte, no sentido de aperfeiçoar a interpretação/classificação desta que é uma das dimensões do Comportamento de Liderança no Esporte. Com base nos resultados deste estudo, verificamos a ampliação da dimensão SST, passando de uma medida unidimensional, conforme a estrutura hierárquica do modelo Multidimensional de Liderança no Esporte difundido por Chelladurai e Saleh (1978), para uma medida bidimensional, sendo: orientada à confiança (relacionamento próximo de amizade e confiança, voltado ao bem-estar do atleta) e orientada à compreensão (o treinador oferece apoio e orientação, compreendendo e ajudando seus atletas em suas necessidades, resolução de problemas e nas relações com seus colegas de equipe).

As limitações de caráter amostral (amostra por conveniência e diversidade de categorias e modalidades esportivas) não permitem a generalização dos resultados à população de atletas, entretanto, considerando o n amostral não desprezível ($n = 528$), acredita-se que os resultados obtidos são fortes indicadores da realidade, podendo-se concluir que a escala EB-CSST-08 apresenta fortes evidências de validade pelo viés de sua estrutura interna e precisão. Finaliza-se este estudo indicando que estes resultados e conclusões podem ser particularmente úteis para psicólogos e pedagogos do esporte, treinadores e mesmo outros profissionais interessados no desenvolvimento de modelos que expliquem o fenômeno do suporte social de treinadores no contexto esportivo, num sentido mais específico e, inclusive, em modelos de treino e competição, num sentido mais amplo. Portanto, elementos como “Orientação à Confiança” (OCon) e “Orientação às Compreensões” (OCom) – dimensões avaliadas pela EB-CSST-08 – parecem ser uma fonte importante de informação referentes ao rendimento e a satisfação dos atletas (incidindo, portanto, e conforme o conteúdo teórico e empírico apresentado, na saúde mental e física dos atletas), permitindo que esses profissionais entendam melhor como esses elementos se integram na dinâmica geral das relações treinador-atleta. Destaca-se que estes profissionais devem considerar os resultados aqui apresentados para integrá-los em seus comportamentos, atitudes e relações com os atletas, tanto nas situações de treino, quanto nas competições, principalmente, por poder estar relacionado com o bem-estar e o desempenho destes atletas.

Por fim, cabe salientar que outras avaliações (autoconceito, autoestima, motivação, autodeterminação, estresse, interesses, etc.) são particularmente interessantes quando utilizadas dentro de um contexto maior, principalmente, quando esses profissionais se interessam em ajudar o atleta em sua dinâmica geral de funcionamento psicopedagógico e esportivo. Finalizando, novos estudos podem ser conduzidos com o objetivo de responder a outras importantes questões de natureza psicométrica, tais como a estabilidade temporal do modelo testado (fidedignidade teste-reteste), a validade de critério (SST versus satisfação no esporte; validações cruzadas), a invariância do modelo testado (categorias esportivas, sexo, estado civil, etc.), entre diversas outras, as quais não fizeram parte do escopo desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALBA, G. D. R.; TOIGO, T.; BARCELLOS, P. F. P. Percepção de atletas profissionais de basquetebol sobre o estilo de liderança do técnico. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 32, n. 1, p. 143-159, 2010.

ANDREW, D. P. The impact of leadership behavior on satisfaction of college tennis players: A test of the leadership behavior congruency hypothesis of the multidimensional model of leadership. **Journal of Sport Behavior**, v. 32, n. 3, p. 261-277, 2009.

APPLETON, P. R.; DUDA, J. L. Examining the interactive effects of coach-created empowering and disempowering climate dimensions on athletes' health and functioning. **Psychology of Sport and Exercise**, v. 26, p. 61-70, 2016.

ARNOLD, R.; FLETCHER, D.; ANDERSON, R. Leadership and Management in Elite Sport: Factors Perceived to Influence Performance. **International Journal of Sports Science & Coaching**, v. 10, n. 2-3, p. 285-304, Jun 2015.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. 2ª. New York: Guilford Publications, 2016.

BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming**. 3ª. New York: Routledge, 2016.

CASSEPP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M. A. A.; TEODORO, M. L. M. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In: PASQUALI, L. (Ed.). **Instrumentação Psicológica: Fundamentos e Práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 506-520.

CHELLADURAI, P.; SALEH, S. D. Preferred leadership in sports. **Canadian Journal of Applied Sport Science**, v. 3, 1978.

CHELLADURAI, P.; SALEH, S. D. Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. **Journal of sport Psychology**, v. 2, n. 1, p. 34-45, 1980.

CHELLADURAI, P. Leadership in sports: A review. **International Journal of Sport Psychology**, Italy, v. 21, n. 4, p. 328-354, 1990.

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

CHELLADURAI, P.; KUGA, D.; O'BRYANT, C. Individual differences, perceived task characteristics, and preferences for teaching and coaching. **Research Quarterly For Exercise and Sport**, v. 70, n. 2, p. 179-189, 1999.

CHIU W, RODRIGUEZ FM, WON D. Revisiting the Leadership Scale for Sport Examining Factor Structure Through Exploratory Structural Equation Modeling. **Psychological Reports**. 2016;119(2):435-49.

COSTA, I. T. D.; SAMULSKI, D. M.; COSTA, V. T. D. Análise do perfil de liderança dos treinadores das categorias de base do futebol brasileiro. **Revista Brasileira de Educação Física Esporte**, v. 23, n. 3, p. 185-194, 2009.

CRONBACH, L. J.; SHAVELSON, R. J. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. **Educational and psychological measurement**, v. 64, n. 3, p. 391-418, 2004.

CRONK, B. C. **How to use SPSS®: A step-by-step guide to analysis and interpretation**. 9ª. New York: Routledge, 2016.

CRUZ, T.; GOMES, G. Estilo de liderança esportiva: o impacto em equipes de handebol. In: Encontro Internacional de CESUMAR, 2009. **Anais do Encontro Internacional de CESUMAR**, Centro Universitário de Maringá - Paraná: p. 1-5; 2009.

DELL ANTONIO, E.; BARROSO, M. L. C. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. **Aval. psicol**, v. 13, n. 3, p. 311-316, 2014.

DUARTE, D.; TEQUES, P.; SILVA, C. Liderança e satisfação no futebol: testagem da congruência com recurso a análise de equações estruturais. **Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte**, v. 12, n. 1, p. 71-82, 2017.

FELDMAN R.S. **Life Span Development: A Topical Approach**. 3ª Ed: Boston, MA: Pearson, 2016.

FIELD, A. **Discovering statistics using IBM SPSS statistics**. 4ª. London: Sage, 2016.

FINCH, W. H.; IMMEKUS, C. J.; FRENCH, B. F. **Applied Psychometrics using SPSS and AMOS**. Charlotte, EUA: Age Publishing, 2016.

FLETCHER, R. B.; ROBERTS, M. H. Longitudinal stability of the leadership scale for sports. **Measurement in Physical Education and Exercise Science**, v. 17, n. 2, p. 89-104, 2013.

FREEMAN, P.; REES, T. Perceived social support from team-mates: Direct and stress-buffering effects on self-confidence. **European Journal of Sport Science**, v. 10, n. 1, p. 59-67, 2010.

GATIGNON, H. Reliability Alpha, Principle Component Analysis, and Exploratory Factor Analysis. In: (Ed.). **Statistical Analysis of Management Data**. New York: p.29-57, Springer, 2010.

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.; 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.

HAMPSON, R.; JOWETT, S. Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy. **Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports**, v. 24, n. 2, p. 454-460, 2014.

HØIGAARD, H.; DE CUYPER, B.; FRANSEN, K.; BOEN, F.; PETERS, D. M. Perceived coach behavior in training and competition predicts collective efficacy in female elite handball players. **Int. J. Sport Psychol**, v. 46, p. 321-336, 2015.

HOLT, N. L. ; HOAR, S. D. The multidimensional construct of social support. **Literature reviews in sport psychology**, p. 199-225, 2006.

HOOPER, D.; COUGHLAN, J.; MULLEN, M. Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. 7th European Conference on research methodology for business and management studies, 2008. p.195-200. Disponível em: <<http://arrow.dit.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1046&context=buschmancon>> Acessado em 10 março 2017.

HOSHINO, E. F.; SONOO, C. N.; VIEIRA, L. F. Perfil de liderança: uma análise no contexto esportivo de treinamento e competição. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 18, n. 1, p. 77-83, 2007.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. **Psicometria**. Artmed Editora, 2015.

JOWETT, S.; POCZWARDOWSKI, A. **Understanding the Coach-Athlete Relationship**. En S. Jowett y D. Lavallee (Eds.) *Social Psychology in Sport*, Champaign IL, Human Kinetics. p. 3-14, 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/232506356_Understanding_the_Coach-Athlete_Relationship> Acessado em 10 março 2017.

KALINOWSKI, S. T.; WAGNER, A. P.; TAPER, M. L. ML-Relate: a computer program for maximum likelihood estimation of relatedness and relationship. **Molecular Ecology Notes**, v. 6, n. 2, p. 576-579, 2006.

KLING, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling**. 3ª ed., New York: Guilford publications, 2015.

MAGUIRE, T. O.; ROGERS, W. T. Proposed solutions for nonrandomness in educational research. **Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'education**, p. 170-181, 1989.

MALINAUSKAS, R. The associations among social support, stress, and life satisfaction as perceived by injured college athletes. **Social Behavior and Personality: an international journal**, v. 38, n. 6, p. 741-752, 2010.

MATIAS, T. S.; HINKEL, D.; GONÇALVES, E.; BERNARDO, V. M. Perfil de liderança de treinadores de triatlo do Brasil. **Revista Portuguesa de Ciências do Desporto**, 2014.

MCDONALD, R. P.; HO, M-H. R. Principles and practice in reporting structural equation analyses. **Psychological methods**, v. 7, n. 1, p. 64, 2002.

MEYERS, L. S.; GAMST, G.; GUARINO, A. J. **Applied multivariate research: Design and interpretation**. 3ª. London: Sage, 2016.

MITCHELL, I.; EVANS, L.; REES, T.; HARDY, L. Stressors, social support, and tests of the buffering hypothesis: Effects on psychological responses of injured athletes. **British journal of health psychology**, v. 19, n. 3, p. 486-508, 2014.

MUTHÉN, B.; KAPLAN, D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, v. 45, n. 1, p. 19-30, 1992.

NOCE, F.; TEIXEIRA T. M.; LOPES, M. C.; SAMULSKI, D. M.; SOUZA, P. R. C. Leadership of Futsal Coaches. **Revista de Psicologia del Deporte**, v. 22, n. 1, p. 11-17, 2013. Disponível em: < http://www.rpd-online.com/article/view/v22-n1-noce-de_matos-calabria-samulski-coelho >. Acessado em 12 março 2017.

NOGIC, G. **Estilo de liderança dos treinadores de basquetebol em Portugal. Percepção, preferência e nível de satisfação dos atletas da Liga Profissional Masculina**. Dissertação de Mestrado – Curso de Educação Física – Treinamento Desporto. Instituto Politécnico de Santarém Escola Superior de Desporto de Rio Maior 2014. Disponível em: < <http://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream/10400.15/1177/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20MESTRADO%20Goran%20Nogic.pdf> >. Acessado em 05 março 2017.

PRATI, G.; PIETRANTONI, L. The effects of congruency and discrepancy of sport leadership behaviors on objective performance. **International Journal of Sport Psychology**, v. 44, n. 6, p. 546-564, 2013.

PRICE, L. R. **Psychometric methods: Theory into practice**. New York: Guilford Publications, December 2016, 2016.

REES, T.; FREEMAN, P.; BELL, S.; BUNNEY, R. Three generalizability studies of the components of perceived coach support. **Journal of Sport and Exercise Psychology**, v. 34, n. 2, p. 238-251, 2012.

RIEMER, H.; CHELLADURAI, P. Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). **Journal of Sport & Exercise Psychology**, v. 20, n. 2, p. 127-156, JUN 1998 1998.

ROCHETTE, S.; BALBINOTTI, M. A. A. Guidelines for using exploratory factor analysis to test construct validity of inventories in sports research. **American Journal of Sports Training**, v. 3, 28 de dezembro de 2016 2016. Disponível em: < <http://www.ajst.science/article/417/> >. Acessado em 08 março 2017.

SCHNAIDER, G. B. ; BORGES , P. H.; BORGHI, G. A. B.; MAGOSSI, M. A. O.; OLIVEIRA, J. R.; RINALDI, W. Relação entre o perfil de liderança do treinador e a motivação em jovens jogadores de futebol. **Pensar a Prática**, v. 19, n. 4, 2016.

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

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, 2008/12 2008.

SULLIVAN, P.; PAQUETTE, K. J.; HOLT, N. L.; BLOOM, G. A. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. **Sport Psychologist**, v. 26, n. 1, p. 122-134, 2012.

THOITS, P. A. Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. **Journal of health and social behavior**, v. 52, n. 2, p. 145-161, 2011.

THON, R. A.; PASSOS, P. C. B.; COSTA, L. C. A. D.; PRATES, M. E. F.; NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A. D.; VIEIRA, L. F. Leadership style in the context swimming coaches in the state of Paraná. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 14, n. 5, p. 527-534, 2012.

TOBAR, B. A. U. Analysis of preferred, perceived and observed leadership by coaches and athletes in soccer training: A case study. **Cuadernos de Psicología del Deporte**, v. 15, n. 1, p. 197-210, 2015.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. 6ª ed. Porto Alegre: Artmed editora, 2016.

9. CAPÍTULO VIII. Artigo 5

O presente artigo foi elaborado conforme as normas da Revista Brasileira de Ciências do Esporte (RBCE), e submetido em 03/03/2017, após rodada inicial foi solicitado correções pelo editor da revista. Re-submetido com correções em 16/05/2017 aguardando resultado da avaliação do editor da revista.

Estudos fatoriais e de consistência interna da Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09)

Resumo: O estudo teve por objetivo analisar o modelo tridimensional – Orientação à Decisão; Orientação à Opinião e Orientação à Valorização – avaliado pela Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09), por meio dos princípios métricos das análises fatoriais e consistência interna. Participaram do estudo 572 atletas de 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$). Os resultados confirmam três fatores que explicam cerca de 57,12% da variância total do construto, com índices confirmatórios (GFI = 0,96; AGFI = 0,92; SRMR = 0,05; $\chi^2/gf = 2,44$; CFI = 0,914). Conclui-se que o modelo testado confirma, satisfatoriamente, a existência de três dimensões e que apresentam consistência interna e precisão.

Palavras-chave:

Validade;

Confiabilidade;

Liderança;

Comportamento Democrático.

Factor and internal consistency studies of the Balbinotti-Cardoso to Democratic Behavior of Coaches Scale (EB-CCDT-09)

Abstract: The study aimed to analyze the three-dimensional model – Guidance to the decision; Guidance to the Opinion and Guidance to Valuation determined by the Balbinotti-Cardoso of Democratic Behavior of Coaches (EB-CCDT-09), by means of factorial analysis and metric principles internal consistency. Participated in this study 572 athletes 13 to 35 years ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$). The results confirm three factors that explain about of 57.12% of the total variance of the construct, with confirmatory indexes (GFI = 0,96; AGFI = 0,92; SRMR = 0,05; $\chi^2/gf = 2,44$; CFI = 0,914). It is concluded that the model tested satisfactorily, confirms the existence of three dimensions and internal consistency and accuracy.

Keywords:

Validity;

Reliability;

Behavior;

Leadership.

Estudios factoriales y consistencia interna de la escala de Balbinotti-Cardoso de comportamiento democrático de entrenadores (EB-CCDT-09)

Resumen: El estudio había como objetivo analizar el modelo tridimensional – Orientación a la Decisión; Orientación a la Opinión y Orientación a la Valoración determinado por el escala Balbinotti-Cardoso de Comportamiento Democrático de Entrenadores (EB-CCDT-09), por medio del análisis factorial y de los principios métricos consistencia interna. Participaron en este estudio 572 atletas de 13 a 35 años ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$). Los resultados confirman tres factores que explican el 57,12% de la varianza total de del constructo, con índices de confirmación (GFI = 0,96; AGFI = 0,92; SRMR = 0,05; $\chi^2/gf = 2,44$; CFI = 0,914). Se concluye que el modelo probado satisfactoriamente, confirma la existencia de tres dimensiones y la consistencia y exactitud internas.

Palabras clave:

Validez;

Fiabilidad;

Comportamiento;

Liderazgo.

INTRODUÇÃO

O Comportamento Democrático (CD) de treinadores refere-se à toda ação que permite que os atletas participem de maneira mais efetiva nas decisões referentes aos objetivos do time, aos métodos, táticas e estratégias utilizadas em treinamentos e jogos (Chelladurai, 1999). Tem se mostrado importante em pesquisas recentes (Wang et al. 2014; Arnold et al., 2015; Tobar, 2015; Cruickshank e Collins 2016; Shahram et al., 2016; Rodrigues e Saldanha, 2016; Duarte, 2017; Gipson et al. 2017), que visam apresentar relações com a satisfação do atleta e seu rendimento esportivo. Nesta pesquisa, apresenta-se as primeiras evidências de validade de um novo instrumento de medida, baseadas na estrutura interna e precisão da Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09).

Chelladurai e Riemer (1997) propuseram uma classificação compreensiva da satisfação de atletas, na qual se basearam para desenvolver o Inventário de Satisfação do Atleta (Riemer e Chelladurai, 1998). Os cinco fatores resultantes desta validação foram: a) *performance* (individual ou do time); b) *liderança do treinador* (estratégias e técnicas para elevar o rendimento dos atletas, instruir o atleta de forma clara e objetiva e de individualizar os treinos); c) *equipe* (forma pela qual os membros da equipe são capazes de facilitar uma melhor performance individual); d) *sistema organizacional* (investimento monetário do clube, presença de uma equipe de saúde e apoio da comunidade); e, por fim, e) *dimensão individual* (satisfação individual do atleta com sua contribuição à equipe). No presente artigo focalizaremos no constructo *liderança* de treinadores em esporte, mais especificamente o comportamento de liderança democrática.

O termo *liderança* significa todo processo comportamental que tem por objetivo influenciar os membros de um grupo para trabalhar em direção aos seus objetivos comuns (Chelladurai, 1999). No contexto esportivo, o treinador pode maximizar a performance do atleta (ou até prejudicá-la), considerando os pontos de vista técnico e interpessoal. O Modelo de Liderança no Esporte proposto por Chelladurai e Saleh (1980) e a Escala de Liderança para o Esporte (Leadership Scale for Sport – LSS; Chelladurai e Saleh, 1980) continuam sendo utilizados em pesquisas neste tema (Fletcher e Roberts, 2013). A escala LSS compreende 5 dimensões do comportamento de liderança: treino e instrução, comportamento democrático, comportamento autocrático, suporte social e feedback positivo. Quando se analisa a escala proposta originalmente por Chelladurai e Saleh (1980) nota-se que esta não visa explorar as subdimensões intrínsecas desses comportamentos, revelando assim a importância de se ter uma escala independente de medida para cada dimensão, neste caso o Comportamento Democrático. Para tanto, necessita-se explorar alguns elementos teóricos e empíricos, os quais darão suporte a EB-CCDT-09.

Assim, no plano teórico, a variável CD integra o Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte proposto e testado por Chelladurai e Saleh (1980). Conforme Chelladurai (1990), ela está relacionada às características de personalidade do treinador e com as suas atitudes e comportamentos no processo de conduzir os atletas. Diversos autores (Hoshino et al., 2007; Cruz e Gomes, 2009; Alba et al., 2010; Brandão e Carchan, 2010; Thon et al., 2012; Noce et al., 2013; Dell'Antonio e Barroso, 2014) têm mencionado (embora não tenha sido testado sistematicamente) a importância de três orientações fundamentais inerentes à variável CD, sendo nomeadas: Orientação à Decisão (OD), Orientação à Opinião (OO), Orientação à Valorização (OV). Segundo Cruz e Gomes (2009), quando o treinador permita a intervenção dos atletas nas decisões de estratégia e de objetivos a serem adotados em seu modelo de treinamento, revela um viés importante da dimensão OD. Quanto à dimensão OO, Noce et al. (2013) e Marcos et al. (2013) mencionam que neste estilo de liderança as opiniões dos atletas ajudam na resolução de problemas, no estabelecimento de metas e alternativas que auxiliam o treinador, propiciando assim, uma integração e um clima positivo para coesão da equipe. Finalmente, relativo a dimensão OV, Brandão e Carchan (2010) e Weinberg e Gould (2016) afirmam que, treinadores que apresentam uma conduta de caráter mais democrático são mais cooperativos e promovem afinidades na relação treinador-atleta, estimulando e valorizando as ideias dos atletas, assim como suas metas pessoais e sugestões. Considerando essas observações propostas teoricamente, denota-se que alguns desses conceitos já foram testados empiricamente.

Então, no plano empírico, o comportamento democrático de treinadores tem-se demonstrado como uma importante dimensão na relação treinador-atleta. Weinberg e Gould (2016) e Magnusen (2010) concluíram que CD de treinadores tem sido associada com maior nível de habilidade, rendimento e maturidade cognitiva de atletas, proporcionando-lhes, ainda, maior autonomia e responsabilidade nas decisões. Já, Zardoshtian et al. (2012) e Noce et al. (2013) demonstraram que a variável CD de treinadores se diferencia estatisticamente das variáveis treino e instrução, suporte social e feedback positivo concluindo tratar-se de uma variável, embora relacionada a estas, independente. Entre outros, Hoshino et al., 2007, Alba et al. (2010) indicam que a variável CD de treinadores se diferencia segundo o sexo. Esses autores demonstraram que as atletas se beneficiam de forma significativamente maior ($p < 0,05$) do que os atletas quando os treinadores atuam com um estilo democrático de liderança, concluindo que quando o treinador percebe seu comportamento de forma democrática, o rendimento esportivo de suas atletas tende a aumentar. Por fim, diversos autores (Tušak e Tušak, 2001; Kajtna, 2006; Duda e Balaguer, 2007; Riemer e Toon, 2001; Stornes e Bru, 2002) têm demonstrado associações significativas entre CD e diferentes variáveis comportamentais do treinador como, criatividade, confiabilidade, dominância e objetividade. Não obstante, Pilus e Saadan (2009) demonstrara que CD favorece uma maior coesão entre atletas.

Tendo como base os aspectos teóricos e empíricos supracitados, bem como sua importância no contexto esportivo (relação atleta-treinador) e as orientações e estilos de liderança associados ao rendimento e a satisfação de atletas, nos permitiu configurar questões que orientadoras desta pesquisa, sendo elas:

- 1- Na avaliação da Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09), quantos e quais são os fatores intrínsecos ou latentes à variável Comportamento Democrático (CD)?
- 2- O modelo tridimensional inerente à EB-CCDT-09 se adequa aos dados disponíveis?
- 3- As medidas de precisão de cada uma das dimensões, avaliadas pela EB-CCDT-09, apresentam resultados confiáveis?

Com o intuito de responder as questões de estudo, de forma adequada, adotamos procedimentos metodológicos, estatísticos e éticos que serão descritos abaixo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS, ESTATÍSTICOS E ÉTICOS

Participaram da pesquisa 572 atletas de seis clubes esportivos do Rio Grande do Sul, que foram divididos em duas amostras independentes e com pareamento relativo por sexo (masculino = 410; feminino = 162), e idades variando de 13 a 35 anos ($\bar{x} = 15,79 \pm 3,17$), praticantes das modalidades: futebol = 146; judô = 42; atletismo = 60; voleibol = 72; ginástica rítmica = 15; ginástica artística = 12; natação = 51; basquetebol = 80; handebol = 27; futsal = 44, esgrima = 23. feminino = 162). Todos os participantes são de clubes, registrados e participantes do calendário competitivo em suas respectivas federações. Para recrutar os atletas, após a autorização da instituição, adotou-se a estratégia de contato/convite, através de cartazes fixados nas dependências do clube, contendo os telefones de contato e e-mail do pesquisador para que os atletas participassem como voluntários na pesquisa. Os procedimentos de configuração amostral consideraram a disponibilidade dos atletas e a acessibilidade nas instituições (Maguire e Rogers, 1989). Foram utilizados dois instrumentos: os atletas responderam um Questionário Bio-Sócio-Demográfico (identificação e controle das variáveis: Sexo, Idade e Modalidade), o segundo instrumento aplicado refere-se a Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09). A EB-CCDT-09 foi desenvolvida com a finalidade de se poder avaliar com maior profundidade a estrutura interna do construto Comportamento Democrático de treinadores, quando avaliado no contexto brasileiro. Essa escala possui 9 itens formulados positivamente, são eles:

- 1- Me estimula a dar sugestões sobre treino
- 2- Permite que eu dê sugestões sobre as formas de treinamento que ele deve adotar
- 3- Me dá liberdade para decidir sobre as jogadas / tomar decisões na competição
- 4- Antes de tomar decisões importantes me pergunta se eu estou de acordo
- 5- Me deixa estabelecer as minhas próprias metas
- 6- Permite que eu tente fazer do meu jeito, mesmo quando eu cometo erros
- 7- Pede a minha opinião na definição de estratégias nas competições
- 8- Valoriza as minhas ideias, mesmo quando são diferentes das dele
- 9- Me deixa decidir sobre quais estratégias devo adotar na competição

O somatório das respostas indica o nível da variável CD. A escala de concordância utilizada é do tipo Likert, compreendida em 5 pontos, iniciando em “discordo fortemente” (1) até “concordo fortemente” (5). Quanto mais elevado for o valor do somatório na escala, maior será a percepção e concordância do atleta com os conteúdos democráticos apresentados nos itens. A literatura ainda apresenta uma carência de estudos empíricos que identifiquem os fatores intrínsecos ou latentes a esta escala, também justificam a importância deste estudo. Os

procedimentos estatísticos serão baseados em análises fatoriais exploratória e confirmatória (Brown, 2016; Kline, 2015; Rochette e Balbinotti, 2016), com amostras independentes para cada uma destas análises ($n_1 = 286$; $n_2 = 286$), assim como cálculos de consistência interna (Cronbach e Shavelson, 2004), sendo todas as análises realizadas com base em matrizes policóricas (Muthén e Kaplan, 1992). Este estudo foi cadastrado na Plataforma Brasil e submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que analisou e aprovou conforme o parecer nº: 1.435.916.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Primeiramente, com a finalidade de responder as questões de estudo, recorreu-se à exploração dos escores obtidos pela EB-CCDT-09, adotando os princípios norteadores de referência em concordância com a literatura especializada (Brown, 2016; Finch e Immekus, 2016; Kline, 2015). Procedimento que nos permitiu dar continuidade com as análises fatoriais, exploratória e confirmatória, assim como, da consistência interna, apresentados de forma contínua e ordenada.

Análises fatoriais exploratória e confirmatória

Para responder a primeira das três questões norteadoras deste estudo (Na avaliação da Escala Balbinotti-Cardoso de Comportamento Democrático de Treinadores (EB-CCDT-09), quantos e quais são os fatores intrínsecos ou latentes à variável Comportamento Democrático (CD)?), realizou-se uma análise fatorial exploratória ($n_1 = 286$). Os coeficientes estimados que possibilitaram uma interpretação desta análise foram: (1) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,76); (2) Determinante de Matriz de Correlação (0,23); e, (3) Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2_{(36)} = 415,54$; $p < 0,01$). Os resultados revelaram que a correlação entre os itens é suficientemente adequada para que se possa proceder às análises fatoriais.

Para analisar a estrutura fatorial exploratória da EB-CCDT-09 utilizou-se o método ULS (Unweighted Least Squares) para extração das variáveis, seguida de uma rotação oblíqua (ver Tabela 1). Dessa forma, extraiu-se (*sem determinar a priori o número de fatores*) três fatores com raízes latentes superiores a um (1). Os fatores em conjunto explicaram 57,12% da variância total do construto. Os valores referentes as comunalidades dos itens foram todas superiores a 0,46, evidenciando-se uma solução satisfatória, com itens apresentando saturação importante nos seus fatores de origem ($Sat_f \geq 0,352$) e uma matriz padrão que se configurou de forma pura (ver Tabela 1).

Depois de ter-se determinado a tridimensionalidade da variável CD (quando avaliada pela EB-CCDT-09), resta determinar quais são estes fatores. Uma das possíveis formas é de nomeá-los (Rochette e Balbinotti, 2016). Mesmo sabendo que o nome dos fatores, definido

pelos autores (ver Tabela 1), essencialmente de forma qualitativa (Rochette e Balbinotti, 2016), efetuou-se cálculos Kappa de Cohen ($k = 0,96$), com quatro juízes colaboradores, e seus resultados confirmam a adequabilidade dos nomes dos fatores.

As comunalidades (h^2) e as saturações fatoriais exploratórias confirmam que o modelo avaliado pela EB-CCDT-09 é de estrutura tridimensional. As três orientações obtidas (Orientação à Decisão, à Opinião e à Valorização), deixam claro que CD não deve ser reduzido a uma interpretação simples (unidimensional).

Tabela 1. Análise fatorial exploratória dos resultados obtidos com o EB-CCDT-09 em atletas de diferentes modalidades esportivas e de ambos os sexos ($n_1 = 286$)

Dimensões do Comportamento Democrático		Descrição resumida do item	h^2	Matriz fatorial			
Item	Em três dimensões						
				OD	OO	OV	
Orientação à Decisão (OD)	09	Me deixa decidir...	0,64	0,610			
	06	Permite que eu faça do meu jeito...	0,53	0,471			
	03	Pede a minha opinião...	0,66	0,469			
Orientação à Opinião (OO)	07	Escuta o que eu penso...	0,58		0,733		
	04	Me pergunta...	0,53		0,474		
	01	Me estimula a dar sugestões...	0,56		0,378		
Orientação à Valorização (OV)	08	Valoriza as minhas ideias...	0,64			0,671	
	05	Me deixa estabelecer metas...	0,62			0,546	
	02	Permite que eu dê sugestões...	0,47			0,352	
Porcentagem da variância por dimensão - valores próprios iniciais				31,61	14,30	11,20	
Porcentagem da variância por dimensão - valores extraídos				24,96	6,98	4,61	
Médias por orientação				3,10	3,71	3,50	
Desvio Padrão por orientação				0,89	0,75	0,80	
				Total	OD	OO	OV
Alpha de Cronbach (1951)				0,77	0,60	0,63	0,64
Ômega de McDonald (1999)				0,77	0,60	0,64	0,65
GLB (Greatest Lower Bound) Woodhouse (1977)				0,85	0,60	0,64	0,65
Precisão de Mislevy & Bock (1990)				0,79	0,61	0,65	0,71

Obs.: Método de extração: ULS (Unweighted Least Squares)

Rotação convergida em 7 iterações

OD = Orientação à Decisão; OO = Orientação à Opinião; OV = Orientação à Valorização.

A variável CD, quando medida pela EB-CCDT-09, não deve ser unicamente interpretável em uma direção única, da mesma maneira que: “o atleta percebe seu técnico como alguém que apresenta uma conduta democrática”. Portanto, as percepções/avaliações, neste sentido podem, em certa medida, reproduzir uma falta de exatidão, sendo mais adequado especificar-se a orientação que se está falando. Pois, as afirmações mais generalistas, não permitem a elaboração de questões relevantes que fazem parte do contexto de atuação dos profissionais do esporte como os treinadores, pedagogos e responsáveis pelo desenvolvimento de atletas, questionamentos como: Qual orientação adotada pelo treinador que influencia mais as características competitivas dos atletas? Qual a relação entre as orientações e a satisfação dos atletas? Questões como estas são relevantes e de interesse para

pedagogos e psicólogos do esporte, assim como treinadores, que queiram, por exemplo, analisar o rendimento dos atletas, levando-se em consideração os diferentes contextos, objetivos e características que lhes são inerentes. Weinberg e Gould (2016) apontam que treinadores que lideram de forma democrático se preocupam mais com os atletas, seus objetivos, metas e sentimentos, do que com os resultados obtidos nas competições. Os treinadores são mais cooperativos e orientados às relações interpessoais. Ainda, Cruz e Gomes (2009) referem que no comportamento democrático, treinador e atletas compartilham das decisões e por apresentarem elevado nível de racionalidade, são melhores compreendidas e executadas pelo grupo. O estilo democrático de liderança dos treinadores pode ser influenciado por características dos atletas e por situações específicas. Atletas de idades mais baixas e do sexo feminino, preferem que os treinadores adotem este estilo, por se sentirem mais integrados com o grupo. Os atletas masculinos preferem um comportamento significativamente menos democrático, objetivando um melhor desempenho motor e, conseqüentemente, maior satisfação no treino (Hoshino et al., 2007; Lopes et al., 2008; Andrew, 2009; Alba et al., 2010). Atletas com maior nível de rendimento optam por treinadores que estabeleçam um bom relacionamento e uma boa forma de comunicação, revelando que, quanto maior a maturidade e personalidade com predomínio cognitivo, a preferência é por comportamentos democráticos, os quais proporcionam maior autonomia e responsabilidade (Serpa, 1990; Hoshino et al., 2007; Magnusen, 2010).

Para que se possa responder a segunda questão norteadora desta pesquisa (O modelo tridimensional inerente à EB-CCDT-09 se adequa aos dados disponíveis?), efetuou-se uma análise fatorial confirmatória, com uma amostra independente ($n_2 = 286$) e com pareamento relativo por sexo e idade. Esta, foi calculada, e seus resultados estão apresentados de acordo com as indicações de Brown (2016) e Kline (2015) (ver tabela 2), os quais recomendam a apresentação de, no mínimo: um índice relativo ao ajustamento absoluto do modelo, o qual permite avaliar o quanto a matriz de variância-covariância observada é estatisticamente similar à matriz estimada (McDonald e Ho, 2002; Hooper et al., 2008); um índice relativo à correção parcimoniosa, similar ao anterior, porém integra um procedimento estatístico que permite corrigir um possível mau ajustamento absoluto inicial do modelo, Kalinowski et al., 2006); e, um índice de ajustamento comparativo, o qual permite avaliar o ajustamento do modelo hipotético pelo viés do modelo nulo, isto é, com covariâncias iguais a zero, Gatignon, 2010). Os índices pertinentes da análise fatorial confirmatória são apresentados na tabela 2.

Tabela 2. Resultados da análise fatorial confirmatória da EB-CCDT-09 ($n_2 = 286$)

Índices de ajustamento absoluto			Índice de correlação parcimoniosa			Índices de ajustamento comparativo	
χ^2	χ^2/gf	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	PCLOSE	CFI
56,067*	2,438	0,96	0,92	0,054	0,071	0,068	0,914

Obs.: * $p < 0,001$

Apesar do resultado do qui-quadrado ter sido significativo ($p < 0,01$), muito provavelmente por sofrer forte influência do tamanho amostral, a sua relação com o grau de liberdade (qui-quadrado normalizado) apresenta-se aceitável ($\chi^2/gf < 5,0$). Com base nos resultados dos índices de ajustamento absoluto ($GFI > 0,95$), que se mostraram satisfatórios e aceitáveis ($AGFI > 0,90$; $SRMR = 0,0542$), podemos dizer que os dados se adequam ao modelo hipotético e à matriz de covariância (Hooper et al., 2008; Kline, 2015). Quando analisados os índices de correção parcimoniosa, nota-se que o RMSEA apresentou um índice limítrofe. No entanto o resultado do índice PCLOSE, indicativo de significância entre os valores desejáveis e encontrados para RMSEA, não apresentou diferença estatística ($PCLOSE > 0,05$), indicando que o ajustamento do modelo deva ser considerado aceitável. Por fim, pode-se afirmar que os índices de ajustamento comparativo se mostraram aceitáveis ($CFI > 0,90$), demonstrando uma proximidade de ajustamento do modelo ao examinar a diferença entre os dados disponíveis e o modelo hipotético, levando-se em consideração o tamanho da amostra inerente ao teste do qui-quadrado de ajustamento do modelo. A figura 1 apresenta a ilustração dos resultados do modelo estrutural propriamente dito.

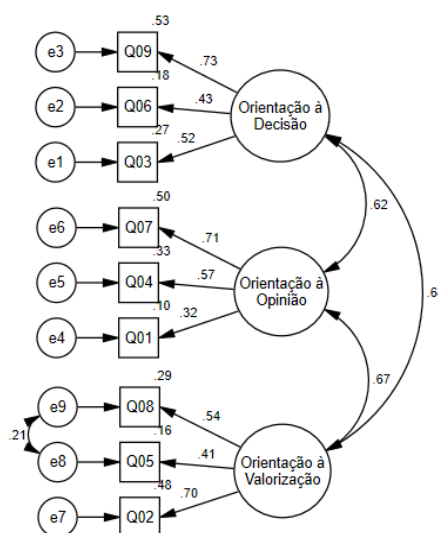


Figura 1 – Diagrama de caminhos e relações da percepção de atletas sobre o comportamento democrático de treinadores em contexto esportivo

As correlações entre os três fatores podem ser classificadas como fortes, positivas e, considerando a análise das covariâncias, significativas ($p < 0,05$). Os resultados dos

coeficientes de determinação variaram de 38,4% a 46,24%, indicando que: (1) 38,4% da variância da variável OD é explicada pela variância da variável OO; (2) 44,89% da variância da variável OO é explicada pela variância da variável OV; e, (3) 46,24% da variância da variável OD é explicada pela variância da variável OV. Estes resultados indicam que os fatores em questão, por compartilharem uma parte importante de variância comum, possivelmente integram um fator geral, de segunda ordem, o qual estima-se ser o construto em estudo (Comportamento Democrático). Os índices relativos as regressões estandardizadas variaram, independentemente do fator, entre 0,32 e 0,73, apontando que os valores das correlações múltiplas quadradas são todas satisfatórias ($0,10 \leq R^2 \leq 0,53$) pois estes resultados são iguais ou maiores que a convenção aceita em estudos fatoriais (Rochette e Balbinotti, 2016). Finalmente, pode se dizer que as partes das variâncias das variáveis em estudo, as quais não foram explicadas pelo modelo estrutural propriamente dito (os erros), foram correlacionadas entre si para assim melhorar sua explicação de ajustamento. Esta correlação (0,21) podem ser classificadas como fraca a moderada podendo se interpretar de forma positiva pois não se classificou com forte ou muito forte (Hair et al, 2009; Field, 2016; Rochette e Balbinotti, 2016). Todos estes resultados não deixam dúvidas da interpretação positiva das evidencias de validade do modelo tridimensional da EB-CCDT-09, conforme os dados empíricos disponíveis. De uma forma geral, os resultados sugerem que os atletas percebem o comportamento democrático de seus treinadores de modo diferenciado, em três dimensões distintas que estão relacionadas entre si. Confirmando, assim, um modelo tridimensional.

Cálculos de Consistência Interna

Para que se possa responder a terceira das três questões centrais desta pesquisa (as medidas de precisão de cada uma das dimensões, avaliadas pela EB-CCDT-09, apresentam resultados confiáveis?), efetuou-se cálculos de consistência interna (Alpha de Cronbrach, Ômega de McDonald, GLB de Woodhouse e Precisão de Mislavy & Bock). Todos os resultados destas análises de consistência interna (ver tabela 1), variam de 0,60 a 0,85. Na interpretação destes indicadores, que são satisfatórios e precisos em suas medidas, pode-se afirmar que cada um dos itens que compõem as três dimensões é consistente entre si, desempenhando um papel importante na medida de precisão, tanto em sua dimensão, quanto no construto.

CONCLUSÕES

O estudo revelou um modelo tridimensional avaliado pela EB-CCDT-09, permitindo, também evidenciar nuances do conceito de Comportamento Democrático de treinador, com

base nos dados empíricos. As três orientações do comportamento democrático de treinadores, quando avaliadas pela EB-CCDT-09, contribuem para o conhecimento da área da pedagogia e psicologia do esporte, propiciando uma melhor interpretação/classificação desta que é uma das dimensões do Comportamento de Liderança no Esporte. Considerando os resultados deste estudo, verificamos a ampliação da dimensão Comportamento Democrático de treinador, passando de unidimensional, conforme a estrutura hierárquica do modelo Multidimensional de Liderança no Esporte difundido por Chelladurai e Saleh (1980), para tridimensional, podendo ser: orientada à decisão (comportamento de deixar o atleta decidir sobre certas táticas de treino); orientada à opinião (comportamento de pedir a opinião do atleta sobre as estratégias de competição); e, orientada à valorização (comportamento do treinador em valorizar as ideias do atleta). Como desfecho principal deste estudo, os resultados e conclusões podem contribuir e serem úteis para treinadores, psicólogos e pedagogos do esporte no desenvolvimento de modelos explicativos do fenômeno do Comportamento Democrático de treinadores no contexto esportivo, atendendo à determinadas situações específicas como modelos de treino e competição, ou em um sentido mais amplo. Dessa forma, elementos como “Orientação à Decisão” (OD), “Orientação à Opinião” (OO) e “Orientação à Valorização” (OV) – dimensões avaliadas pela EB-CCDT-09 – configuram-se em informações relevantes para os profissionais, por contribuírem na compreensão de como essas dimensões se associam na dinâmica geral das relações treinador-atleta. Além disso, é importante ressaltar que os resultados aqui apresentados devem ser considerados pelos profissionais para integrá-los em seus comportamentos, atitudes e relações com os atletas, tanto nas situações de treino, quanto nas competições, principalmente, por poder estar relacionado com a satisfação e o rendimento destes atletas.

LIMITAÇÕES

Destacamos como um fator limitante do estudo o processo de seleção amostral (amostra por conveniência e diversidade de categorias e modalidades esportivas) por não permitirem a generalização dos resultados à população de atletas, entretanto, considerando o n amostral não desprezível ($n = 572$), acredita-se que os resultados obtidos são fortes indicadores da realidade, podendo-se concluir que a escala EB-CCDT-09 apresenta fortes evidências de validade pelo viés de sua estrutura interna e precisão.

PERSPECTIVAS PARA NOVOS ESTUDOS

Todavia, ressalta-se a importância em considerar em novos estudos, variáveis como autoconceito, autoestima, motivação, autodeterminação, estresse, etc., principalmente por fazerem parte de um contexto mais amplo, em que profissionais que atuam no esporte possam

auxiliar o atleta em sua dinâmica geral de funcionamento psicopedagógico e de rendimento esportivo.

REFERÊNCIAS

- Alba GdR, Toigo T, Barcellos PFP. Percepção de atletas profissionais de basquetebol sobre o estilo de liderança do técnico. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte* 2010;32(1):143-59.
- Andrew DP. The impact of leadership behavior on satisfaction of college tennis players: A test of the leadership behavior congruency hypothesis of the multidimensional model of leadership. *Journal of Sport Behavior* 2009;32(3):261-77.
- Arnold R, Fletcher D, Anderson R. Leadership and Management in Elite Sport: Factors Perceived to Influence Performance. *International Journal of Sports Science & Coaching* 2015;10(2-3):285-304.
- Brandão MRF, Carchan D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. *Motricidade* 2010;6(1):53-69.
- Brown TA. *Confirmatory factor analysis for applied research*. 2ª ed. New York: Guilford Publications; 2016.
- Chelladurai P, Saleh S. Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport Psychology* 1980;2(1):34-45.
- Chelladurai P. Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology* 1990;21(4):328-54.
- Chelladurai P, Riemer H. A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management* 1997;11(2):133-59.
- Chelladurai P, Kuga D, O'Bryant C. Individual differences, perceived task characteristics, and preferences for teaching and coaching. *Research Quarterly For Exercise and Sport* 1999;70(2):179-89.
- Cronbach LJ, Shavelson RJ. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement* 2004;64(3):391-418.
- Cruickshank A, Collins D. Advancing Leadership in Sport: Time to Take Off the Blinkers? *Sports Medicine* 2016;46(9):1199-204.
- Cruz T, Gomes G. Estilo de liderança esportiva: o impacto em equipes de handebol. *Anais do Encontro Internacional de Produção Científica.CESUMAR*. Centro Universitário de Maringá - Paraná; 2009:1 a 5.

- Dell'Antonio E, Barroso MLC. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. *Aval psicol* 2014;13(3):311-6.
- Duarte D, Teques P, Silva C. Liderança e satisfação no futebol: testagem da congruência com recurso a análise de equações estruturais. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte* 2017;12(1):71-82.
- Duda J, Balaguer I. Coach-created motivational climate. *Social psychology in sport* 2007:117-30.
- Field A. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. 4^a ed. London: Sage; 2016.
- Finch HF, B. F. Immekus, C. J. *Applied Psychometrics using SPSS and AMOS*. Charlotte, EUA: Age Publishing; 2016.
- Fletcher RB, Roberts MH. Longitudinal stability of the leadership scale for sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science* 2013;17(2):89-104.
- Gatignon H. Reliability Alpha, Principle Component Analysis, and Exploratory Factor Analysis. *Statistical Analysis of Management Data*. New York: Springer; 2010, p. 29-57.
- Gipson AN, Pfaff DL, Mendelsohn DB, Catenacci LT, Burke WW. Women and Leadership: Selection, Development, Leadership Style, and Performance. *The Journal of Applied Behavioral Science* 2017;53(1):32-65.
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. *Análise multivariada de dados*. 6^a ed. São Paulo: Bookman Editora; 2009.
- Hoshino EF, Sonoo CN, Vieira LF. Perfil de liderança: uma análise no contexto esportivo de treinamento e competição. *Revista da Educação Física/UEM* 2007;18(1):77-83.
- Hooper D, Coughlan J, Mullen M. Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature. *7th European Conference on research methodology for business and management studies*. 2008:195-200.
- Kajtna T. *Psihološki profil vodilnih slovenskih športnih delavcev*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo 2006.
- Kalinowski ST, Wagner AP, Taper ML. ML-Relate: a computer program for maximum likelihood estimation of relatedness and relationship. *Molecular Ecology Notes* 2006;6(2):576-9.
- Kline RB. *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications; 2015.
- Lopes M, Samulski D, Noce F. Análise do perfil ideal do treinador de voleibol das seleções brasileiras juvenis. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento* 2008;12(4):51-6.

- Magnusen MJ. Differences in strength and conditioning coach self-perception of leadership style behaviors at the National Basketball Association, Division I-A, and division II levels. *Journal of Strength and Conditioning Research* 2010;24(6):1440-50.
- Marcos FML, Antonio Sanchez-Miguel P, Sanchez-Oliva D, Amado Alonso D, Garcia Calvo T. Coach leadership and motivational climates as antecedents of cohesion and perceived roles in semi-professional football players. *Revista De Psicologia Del Deporte* 2013;22(2):361-70.
- Maguire TO, Rogers WT. Proposed solutions for nonrandomness in educational research. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'education* 1989:170-81.
- McDonald RP, Ho M-HR. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods* 2002;7(1):64.
- Muthén, B, Kaplan D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 1992; 45, 19-30.
- Noce F, Teixeira TdM, Lopes MC, Samulski DM, Coelho de Souza PR. Leadership of Futsal Coaches. *Revista de Psicologia del Deporte* 2013;22(1):11-7.
- Pestana MH, Gageiro JN. *Descobrimos a regressão: com a complementaridade do SPSS*. 1ª ed. Lisboa: 2005.
- Pilus A, Saadan R. Coaching leadership styles and athlete satisfaction among hockey team. *Journal of Human Capital Development* 2009;2(1):77-87.
- Riemer H, Chelladurai P. Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology* 1998;20(2):127-56.
- Riemer HA, Toon K. Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 2001;72(3):243-56.
- Rochette S, Balbinotti MAA. Guidelines for using exploratory factor analysis to test construct validity of inventories in sports research. *American Journal of Sports Training* 2016;3.
- Rodrigues VdM, Saldanha AAW. Liderança e Satisfação no Esporte Escolar: Teste da Hipótese da Congruência do Modelo Multidimensional de Liderança. *Psicologia: Ciência e Profissão* 2016;36(3):653-67.
- Thon RA, Passos PCB, da Costa LCA, Prates MEF, do Nascimento Jr JRA, Vieira LF. Leadership style in the context swimming coaches in the state of Paraná. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano* 2012;14(5):527-34.

- Tobar BAU. Analysis of preferred, perceived and observed leadership by coaches and athletes in soccer training: A case study. *Cuadernos de Psicología del Deporte* 2015;15(1):197-210.
- Tušak M, Tušak M. *Psihologija sporta*. [Sport Psychology.] Ljubljana: Faculty of Arts; 2001.
- Serpa S. O treinador como líder: panorama actual da investigação. *Revista Ludens* 1990;12(2):23-32.
- Shahram S, Hossein FM, Noshin B. Studying the relationship between leadership style of coaches and sportsmanship commitment of athletes (a case study of professional athletes in i.r.i. karate super league). *Pedagogics Psychology Medical-Biological Problems of Physical Training and Sports* 2016;20(3):52-61.
- Stornes T, Bru E. Sportspersonship and perceptions of leadership: An investigation of adolescent handball players' perceptions of sportspersonship and associations with perceived leadership. *European Journal of Sport Science* 2002;2(6):1-15.
- Wang D, Waldman DA, Zhang Z. A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *American Psychological Association*; 2014; 99(2):181-198.
- Weinberg RS, Gould D. *Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício*. 6ª ed. Porto Alegre: Artmed editora; 2016.
- Zardoshtian S, Naghshbandi S,. Predicting Self-determined Motivation of Players from Leadership Styles of Coaches. *Technics Technologies Education Management-ttem* 2012;7(3):1151-7.

10. CAPÍTULO IX. Estrutura interna e validade do modelo de medida do construto Geral Comportamento de Liderança de Treinadores

Após ter-se, de forma individual, identificado a estrutura subjacente de cada escala de medida das variáveis latentes (Treino e Instrução, Feedback Positivo, Comportamento Autocrático, Suporte Social e Comportamento Democrático) e de suas qualidades psicométricas, através de modelagens fatorial exploratória e confirmatória, pretende-se configurar um modelo explicativo de um construto multidimensional, que avalie de forma global o Comportamento de Liderança do Treinador em contexto esportivo brasileiro, considerando as correlações, covariâncias e contribuições do conjunto de variáveis latentes avaliadas anteriormente.

Através da modelagem de equações estruturais (*Structural Equation Modeling* – SEM), é possível estimar a validade da escala de medida do construto Comportamento de Liderança do Treinador pela sua estrutura interna e sua precisão. Desse modo, pôde-se testar a influência das variáveis latentes e o quanto elas predizem o comportamento de liderança do treinador, na percepção dos atletas. Verificou-se a estimativa da magnitude dos efeitos dentro do modelo especificado (diagrama), testando sua consistência com os dados disponíveis. Cabe destacar que a inclusão de variáveis latentes possibilita mensurar os erros no modelo teórico (FARIAS e SANTOS, 2000). Então, com base nos resultados dos estudos realizados em cada um dos fatores sobre a estrutura, validade e precisão. Assim elaboramos um modelo teórico para ser testado, representado na Figura 4.

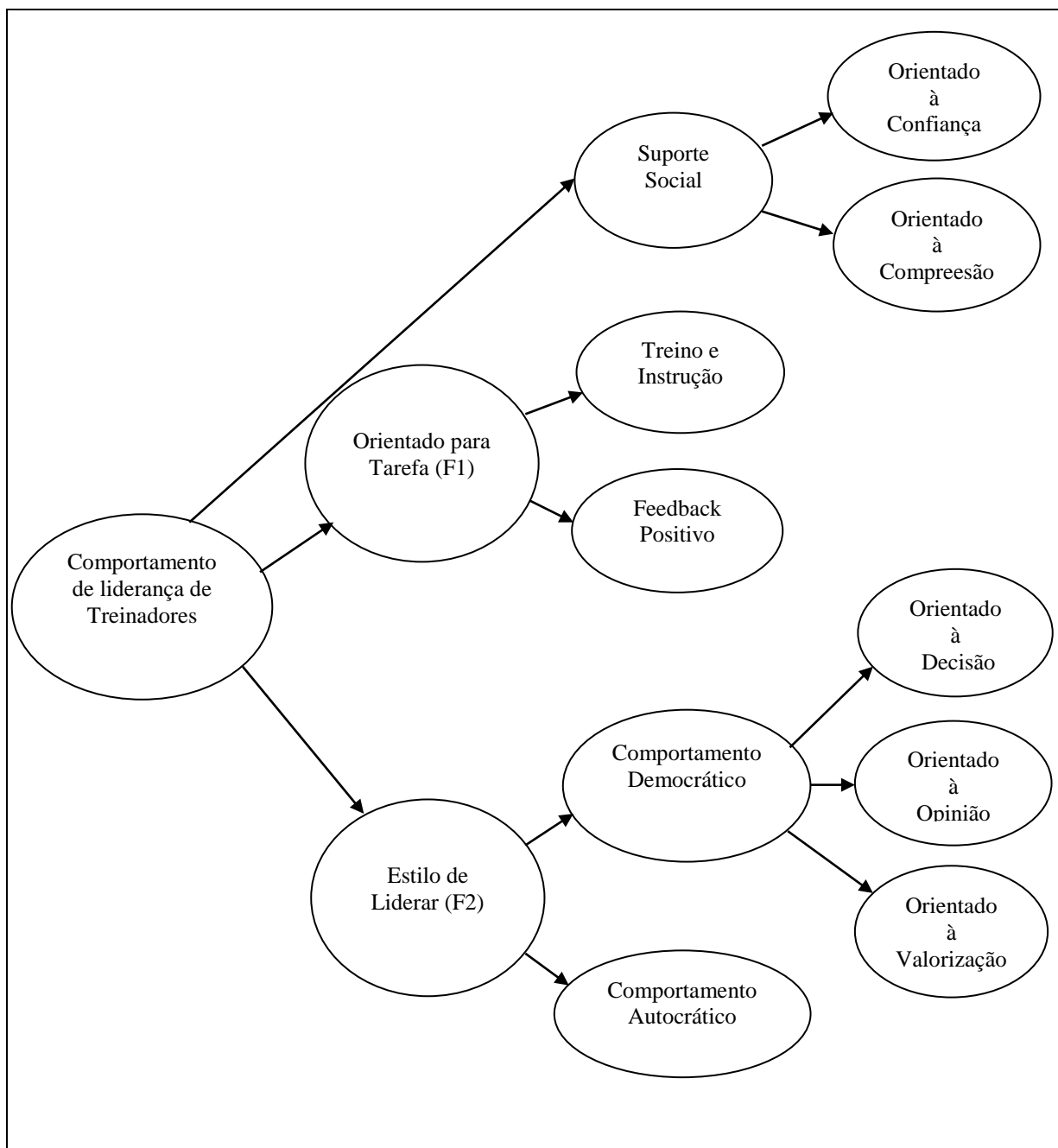


Figura 4. Modelo teórico dos fatores de primeira, segunda e terceira ordens que explicam o construto do Comportamento de Liderança de Treinadores.

Este modelo teórico foi testado com a aplicação da modelagem de equações estruturais (SEM), buscando examinar as relações de dependência, interrelações entre as variáveis medidas e latentes e entre os construtos latentes, representadas no diagram de caminhos da Figura 5.

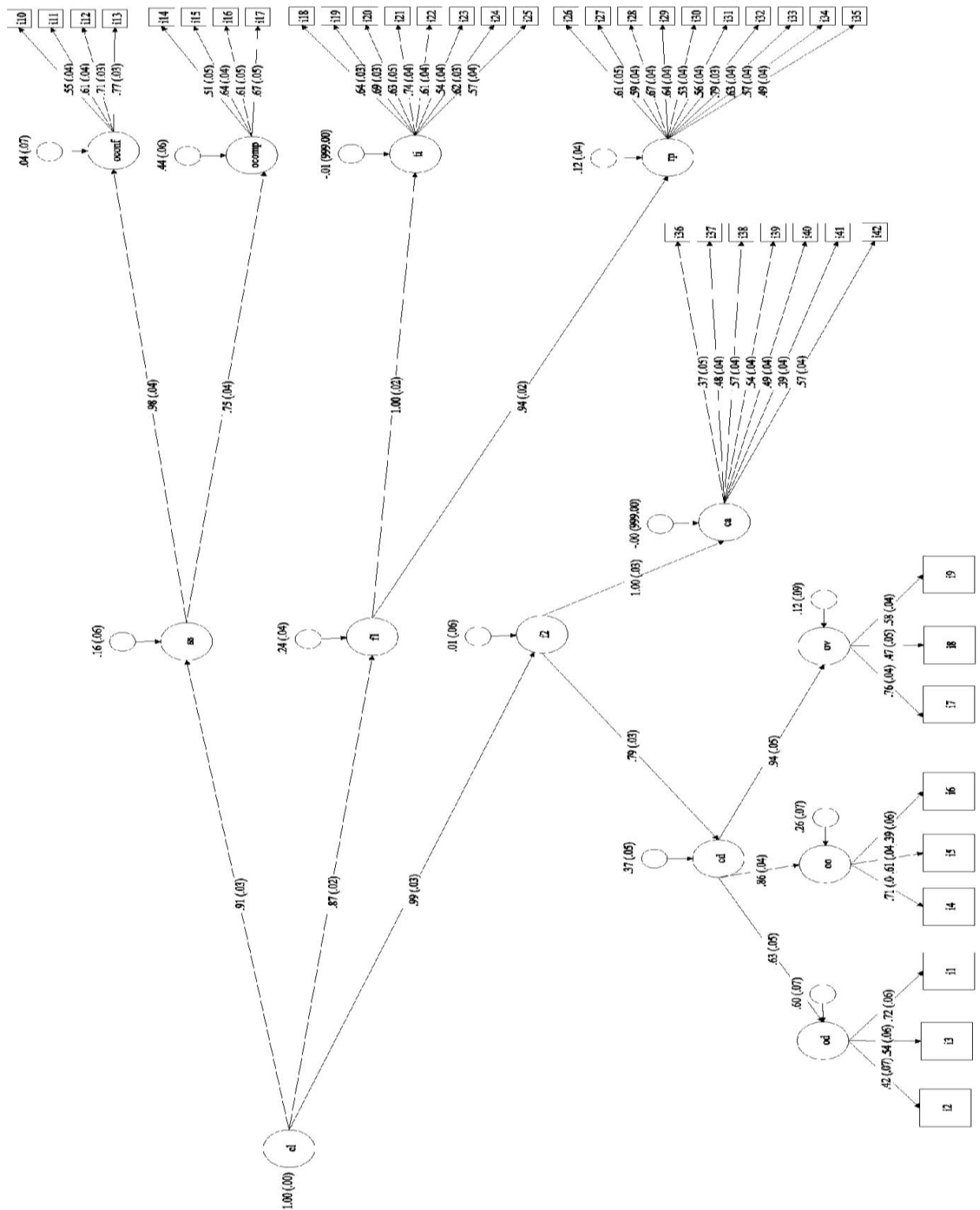


Figura 5. Diagrama de caminhos do modelo teórico configurado pela modelagem de equação estrutural (SEM).

Os resultados do diagrams de caminhos, apresentados na Figura 5, apotaram índices relativos às regressões estandardizadas de cada variável observada em seu respectivo fator, variando entre 0,37 (item 36 do fator Comportamento Autocrático) e 0,79 (item 32 do fator Feedback Positivo), assinalando que os valores das correlações múltiplas quadradas são todas satisfatórias ($0,14 \leq R^2 \leq 0,62$), principalmente, porque os valores são iguais ou maiores que a convenção aceita em estudos fatoriais (Rochette e Balbinotti, 2016). É importante referir também que as partes das variâncias das variáveis em estudo, as quais não foram explicadas pelo modelo estrutural propriamente dito, os erros de mensuração no presente modelo foram inferiores a 0,07. Sugestões da literatura (Hair et al, 2009; Field, 2016; Rochette e Balbinotti, 2016) referem que, para melhorar explicação de ajustamento no modelo, deve ser testado correlações entre os erros.

Em relação à contribuição dos fatores de primeira ordem em seus construtos, como o Suporte Social (Orientação à Confiança; Orientação à Compreensão), o Comportamento Democrático (Orientação a Decisão (OD); Orientação à Opinião (OO) e Orientação à Valorização (OV)) e a dimensão Orientação para Tarefa (F2) composta por Treino e Instrução e Feedback Positivo, duas delas apresentaram correlações moderadas (OD estimando Comportamento Democrático (CD), 0,63; OCom. estimando Suporte Social (SS), 0,75) e as demais, estimando seus indicadores com valores de correlação considerados elevados acima de 0,86. Os valores de correlação encontrados entre a variável latente geral “Comportamento de Liderança do Treinador (CL)” e seus indicadores, fatores de segunda e terceira ordem, “Suporte Social”, “Orientado para Tarefa” (composto pela TI e RP) (F1) e “Estilo de liderar do Treinador” (compost por CD e CA) (F2), foram superiores a 0,87, revelando uma elevada contribuição na explicação deste construto da liderança esportiva. Também verificamos as correlações entre as variáveis latentes conforme o quadro abaixo

Quadro 6. Estimativas da matriz de correlações das variáveis latentes

Variáveis latentes	OD	OO	OV	Oconf	Ocomp	TI	RP	CA	CD	SS	F1	F2	CL
OD	1,00												
OO	0,54	1,00											
OV	0,59	0,81	1,00										
OCONF	0,44	0,61	0,66	1,00									
OCOMP	0,34	0,46	0,51	0,74	1,00								
TI	0,43	0,59	0,64	0,78	0,60	1,00							
RP	0,40	0,55	0,60	0,73	0,56	0,94	1,00						
CA	0,50	0,68	0,74	0,89	0,68	0,87	0,81	1,00					
CD	0,63	0,86	0,94	0,70	0,54	0,69	0,64	0,79	1,00				
SS	0,45	0,62	0,67	0,98	0,75	0,80	0,75	0,91	0,72	1,00			
F1	0,43	0,59	0,64	0,77	0,60	0,98	0,94	0,86	0,68	0,79	1,00		
F2	0,50	0,68	0,74	0,89	0,68	0,87	0,81	0,98	0,79	0,91	0,86	1,00	
CL	0,49	0,68	0,74	0,89	0,69	0,87	0,82	0,99	0,79	0,91	0,86	0,99	1,00

As correlações entre as variáveis latentes OD, OO e OV e as demais variáveis apresentam valores de baixos a moderados, com exceção da variável CD. A variável orientação à confiança de treinador do construto Suporte Social apresenta valores de correlação elevada com as variáveis CA, SS, F2 e CL. A variável TI também se destaca por apresentar fortes correlações com todas as variáveis, exceto o CD. A variável latente geral Comportamento de Liderança do Treinador CL apresenta correlações elevadas com as variáveis latentes Oconf., TI, RP, CA, SS, F1 (Orientado para Tarefa) e F2 (Estilo de liderar do Treinador). Isso significa que os valores das correlações múltiplas quadradas variam de 0,67 a 1,00, na explicação das variâncias destas variáveis entre 67,0 % a 100 %, considerados muito satisfatórias para estudos desta natureza (Rochette e Balbinotti, 2016).

Estes resultados determinam as variáveis latentes que compartilham uma parte importante da variância comum, que integram um fator geral de terceira ordem, o construto Comportamento de Liderança do Treinador. Em termos de hierarquia, na contribuição para explicar o construto Comportamento de Liderança do Treinador, a variável latente denominada “Estilo de Liderança”(F1), que é composta pela associação entre as dimensões Comportamento Democrático e comportamento Autocrático, é a que apresenta um valor maior de correlação múltipla quadrada de 0,99 (98,0%), seguida do construto Suporte Social com 0,91(82,8%) e, por fim, o

construto “Orientado para Tarefa” composta pela associação entre as dimensões Treino e Instrução e Feedback Positivo com 0,87 (75,7%).

O passo seguinte foi avaliar a validade do modelo de medida, evidência específica da validade de construto, verificando a similaridade entre as matrizes de covariância estimada e observada. A medida de ajuste do qui-quadrado (χ^2) quantifica as diferenças entre as matrizes de covariância, no modelo avaliado, onde encontrou-se os seguintes resultado: $\chi^2 = 1565,646$; $gl = 807$; $\chi^2/gl = 1,940$; $p < 0,05$. A diferença estatística encontrada pode ter influência do tamanho amostral e do número de parâmetros livres para serem estimados. Isso implica em dizer que as matrizes de covariância observadas na amostra e estimada por SEM são diferentes.

No entanto, a relação do qui-quadrado com o grau de liberdade (χ^2/gl), qui-quadrado normalizado apresenta-se aceitável ($\chi^2/gl < 5,0$), (Hooper et al., 2008; Kline, 2015). Outra medida que tenta corrigir a tendência de estatística de qui-quadrado é a raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA), ela representa melhor o quanto o modelo se ajusta a uma população, e não apenas a uma amostra usada para estimar, corrigindo a complexidade do modelo e do tamanho amostral. Os valores menores de RMSEA indicam melhor ajuste, no presente estudo os valores encontrados no presente modelo foi de RMSEA= 0.047 I.C. 90% 0.043-0.050, podendo ser interpretado com um nível de confiança satisfatório em relação a este indicador de correção parcimoniosa.

Em relação ao o índice de ajuste comparativo (CFI), em que seus valores podem variar de 0,0 a 1,0 e quanto maior o valor melhor é o ajuste, encontrou-se um resultado de CFI = 0.914, acima do limite (CFI > 0,90) recomendados pela literatura como um modelo que se ajusta bem (Hair et. al., 2009). Outro índice semelhante é o de Tucker Lewis (TLI), que também compara um modelo teórico de mensuração específica com um modelo nulo de referência e seu valor pode ficar abaixo de 0 e acima de 1. Neste índice de ajustamento encontrou-se o seguinte resultado: TLI = 0.909, referindo que o valor apresentado é aceitável e reflete um bom ajustamento do modelo. Dessa forma, para que estes indicadores de ajuste demonstrem qualidade (CFI e TLI \geq 0,90) levando em conta o tamanho da amostra ($n > 250$) e o número de variáveis ($m \geq 30$), característica semelhante ao presente estudo.

Os resultados aqui apresentados evidenciam a validade do modelo estrutural para explicar o Comportamento de Liderança do Treinador. Além disso, constata-se que os atletas percebem o comportamento de liderança de seus treinadores de

modo diferenciado, representados por três distintos construtos latentes, embora relacionados entre si, expressos pela dimensão Suporte Social, através da confiança e compreensão passada pelo treinador; pela Orientação do Treinador para Tarefa, que abrange o treino e instruções e o feedback positivo do treinador e pela dimensão Estilo de Liderar, que é representada pelos comportamentos democráticos, suas distintas orientações para decisão, opinião e valorização e pelo comportamento autocrático.

Portanto, pode-se dizer que o Modelo Multidimensional de Liderança de Chelladurai e Saleh (1980) representado por cinco dimensões, Comportamento Democrático, Comportamento Autocrático, Treino e Instrução, Suporte Social e Feedback Positivo, mesmo com denominações semelhantes nas dimensões, apresenta diferenças na configuração estrutural para o modelo apresentado no presente estudo. Enquanto o Modelo Multidimensional de Liderança apresenta uma configuração unidimensional para seus construtos, apenas fatores de primeira ordem, resultados do presente estudo evidenciaram construtos tridimensionais, bidimensionais e unidimensionais. Além disso, as correlações encontradas entre as dimensões que nos permitiu configurar um modelo com fatores de 2ª ordem (Suporte Social e Comportamento Democrático) e de 3ª ordem (Orientado para Tarefa (F1) e Estilo de Liderar (F2)), para explicar o construto geral que é o Comportamento de Liderança do Treinador em contexto esportivo brasileiro.

Ao tomarmos como referência o Modelo Multidimensional de Liderança para construção de um novo instrumento para medir o comportamento de liderança do treinador, verifica-se uma similitude nos conteúdos dos itens de cada dimensão. De modo geral, dimensões que se equivalem no sentido de medir o construto, no entanto, as análises fatoriais exploratórias e confirmatórias revelaram, para cada dimensão, um número de itens diferentes, assim como, de sua estrutura subjacente, conforme podemos verificar no quadro abaixo.

Quadro 7 – Comparações entre os modelos no número de dimensões e de itens

	Modelo Multidimensional de Liderança	Modelo do novo instrumento
Número de itens total	40	42
Número de dimensões	05 - (CD; CA; SS; TI; RP)	10 - (CD (OD, OO, OV); CA, SS (OConf; OComp), TI, RP)
Número de itens	CD – 09 CA – 05 SS – 08 TI – 13 RP – 05	CD: OD – 03; OO – 03; OV – 03 CA – 07 SS: OConf – 04; OComp – 04 TI – 08 RP – 10

Neste novo modelo de liderança do treinador, referenciado à realidade brasileira, propicia uma importante contribuição para o entendimento de como os atletas percebem um comportamento de liderança de seu treinador, no sentido de contribuir para o seu rendimento individual e coletivo, assim como, influenciar de maneira significativa em sua satisfação de treinar e competir. A nova estrutura interna proposta para avaliar o Comportamento de Liderança de Treinadores oportuniza uma maior diversidade e abrangência em seus construtos, decorrente das exigências das diferentes modalidades, do nível de experiência dos atletas, e das características dos treinadores.

11 CONCLUSÕES

O presente estudo, o qual teve como objetivo central propor e testar a validade de um novo instrumento de medida de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro, através dos dados empíricos e das análises dos construtos sobre sua estrutura interna e precisão de medida, foi a base para chegar-se às seguintes conclusões:

No processo de validação de conteúdo dos itens, que configuraram cada um dos cinco construtos (Treino e Instrução, Feedback Positivo, Comportamento Autocrático, Suporte Social, Comportamento Democrático), encontrou-se uma concordância elevada entre os peritos, tanto para a clareza de linguagem e redação dos itens, quanto para pertinência de aplicação dos mesmos. Os Coeficientes de Validade de Conteúdo (CVCi, CVCc, CVCt) foram satisfatórios, revelando que no julgamento dos juízes os itens apresentaram muita e muitíssima clareza na linguagem e pertinência prática. A confirmação da validade de conteúdo revelou a adequabilidade dos itens para mensurar o comportamento de liderança de treinadores, na perspectiva dos atletas, com conteúdo correspondente às caracterizações das dimensões de origem do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte. Estes resultados permitiram dar seguimento nos procedimentos das análises fatorial exploratória e confirmatória, assim como, nas modelagens de equações estruturais.

Na verificação da validade de cada escala de medida para avaliar o construto em questão (TI, RP, CA, SS, CD), através de sua estrutura interna e precisão, nas quais os resultados empíricos permitiu-nos concluir que:

- A escala (EB-CTIT-08) apresenta uma estrutura interna unidimensional para avaliação do construto Treino e Instrução de Treinador, revela índices de ajustamento do modelo bastante satisfatórios, indicando que os dados se adequam ao modelo hipotético e apresentam uma consistência interna que permite uma medida precisa do construto;

- A escala (EB-CRPT- 10) confirma um modelo unidimensional para avaliação do construto Feedback Positivo de Treinador, apresenta índices de ajustamento do modelo considerados satisfatórios, com dados que se ajustam ao modelo hipotético

e apresentam uma consistência interna que permite afirmar que é adequadamente precisa em sua medida;

- A escala (EB-CCAT-07) revela uma estrutura interna unidimensional para avaliação do construto Comportamento Autocrático de Treinador, apresenta índices de ajustamento do modelo considerados aceitáveis, confirma a adequação entre os dados e o modelo hipotético e com itens da dimensão consistentes entre si, que representam uma medida precisa e de coerência interna do construto;

- A escala (EB-CSST- 08) configura-se de forma bidimensional para avaliação do construto Suporte Social de Treinador, as duas dimensões “Orientação à Confiança” e “Orientação à Compreensão” apresentando índices de ajustamento do modelo considerados satisfatórios e aceitáveis, confirma a adequação entre os dados e o modelo hipotético, com indicadores aceitáveis e mesmo satisfatórios de precisão de cada uma das duas medidas, representam uma medida precisa do construto e de suas dimensões.

- A escala (EB-CCDT-09) apresenta uma estrutura interna tridimensional para avaliação do construto Comportamento Democrático de Treinador. As três dimensões “Orientação à Decisão”, “Orientação à Opinião” “Orientação à Valorização” apresentam índices de ajustamento do modelo considerados satisfatórios e aceitáveis, com correlações entre os fatores fortes e positivas, que explicam a variância entre eles, integrando um fator geral de segunda ordem CD. Indicadores de consistência interna foram considerados satisfatórios e precisos tanto em sua dimensão quanto no construto.

Desta forma, podemos afirmar que nas cinco escalas avaliadas, as evidências de validade encontradas foram satisfatórias.

Em relação à equivalência das dimensões empíricas com as dimensões do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Salehn (1978), no que tange a sua composição, conteúdo dos itens e denominação, os especialistas apontam similaridade entre os conteúdos dos itens do novo instrumento nas dimensões, Treino e Instrução, Suporte Social, Feedback Positivo e Comportamento Democrático. Na denominação das dimensões, também foram similares, porém apontam diferenças no número de itens em cada construto e na estrutura subjacente do fator, principalmente, nos construtos Comportamento Democrático, com três fatores de primeira ordem e o construto Suporte Social com dois fatores de primeira ordem.

Destaca-se também, que o Modelo Multidimensional de Liderança apresenta uma configuração unidimensional para seus construtos, apenas fatores de primeira ordem, enquanto que o modelo empírico do presente estudo evidencia construtos, unidimensionais, bidimensionais e tridimensionais, com fatores de 2ª ordem (Suporte Social e Comportamento Democrático) e de 3ª ordem (Orientado para Tarefa (F1) e Estilo de Liderar (F2)) para explicar o construto geral, o Comportamento de Liderança do Treinador em contexto esportivo brasileiro.

A configuração do modelo estrutural de medida do construto geral, Comportamento de Liderança dos Treinadores, revela que os atletas percebem o comportamento de liderança de seus treinadores de modo diferenciado por três distintos construtos latentes, embora relacionados entre si, representados pela dimensão; Suporte Social, através da confiança e compreensão passada pelo treinador; pela Orientação do Treinador para Tarefa, que abrange o treino e instruções e o feedback positivo do treinador e pela dimensão Estilo de Liderar, que é representada pelos comportamentos democráticos, suas distintas orientações para decisão, opinião e valorização e pelo comportamento autocrático. Nestas duas variáveis latentes de 3ª ordem incluídas no modelo, representante da realização da tarefa e dos relacionamentos estabelecidos entre treinador-atleta, reforçam a presença dos modelos de liderança situacional e contingencial na configuração de um perfil de liderança do treinador preferido pelos atletas.

Os índices de confiança satisfatórios e de ajuste comparativo aceitáveis evidenciam a validade do modelo estrutural para explicar o construto geral Comportamento de Liderança do Treinador.

Os resultados e conclusões deste estudo podem contribuir e serem úteis para treinadores, psicólogos e pedagogos do esporte no desenvolvimento de modelos explicativos do fenômeno de Comportamento de Liderança de Treinadores no contexto esportivo, em situações específicas, modelos de treino e de competição.

Sugestões para novos estudos

Ressalta-se a importância de considerar em novos estudos, variáveis como autoconceito, autoestima, motivação, autodeterminação, estresse, satisfação, principalmente por fazerem parte de um contexto mais amplo, em que profissionais que atuam no esporte possam auxiliar o atleta em sua dinâmica geral de funcionamento psicopedagógico e de rendimento esportivo.

11. BIBLIOGRAFIA

ACET, M. An investigation into leadership behaviours of the administrators of Turkish Football Coaches Association in terms of some variables. **Energy Education Science and Technology Part B-Social and Educational Studies**, v. 4, n. 4, p. 2069-2080, Oct 2012.

ALBA, G. R.; TOIGO, T.; BARCELLOS, P. F. P. Percepção de atletas profissionais de basquetebol sobre o estilo de liderança do técnico. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 32, n. 1, p. 143-59, 2010.

ALON, I; HIGGINS, J. M. Global leadership success through emotional and cultural intelligences. **Business Horizons**, v. 48, n. 6, p. 501-512, 2005.

ALVAREZ, O.; CASTILLO, I.; FALCO, C. Leadership styles in the spanish national taekwondo team. **Revista de Psicología del Deporte**, v. 19, n. 2, p. 219-230, 2010.

ALVES, J. *Liderazgo y Clima Organizacional*. **Revista de Psicología del Deporte**, vol. IX, nº 1-2, pp.122-133; 2000.

ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística aplicada à administração e economia**. 2. ed. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2007.

ANDILE, Mji; JHALUKPREYA, Surujlal. Leadership Behaviour Preferences of Student-Athletes: A Comparative Study of South Africa and India. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, v. 4, n. 11, p. 81, 2013.

ARCE, C. et al. Informal leadership assessment in sports teams. **Revista Latinoamericana de Psicología**, v. 43, n. 1, p. 157-165, 2011.

ARNOLD, R.; FLETCHER, D.; MOLYNEUX, L. Performance leadership and management in elite sport: recommendations, advice and suggestions from national performance directors. **European sport management quarterly**, v. 12, n. 4, p. 317-336, 2012.

ARVONEN, J.; PETTERSSON, P. Leadership behaviors as predictors of cost and change effectiveness. **Scandinavian Journal of Management**. n. 18, p.101-112, 2002.

AVOLIO, B. J.; BASS, B. M. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 6, n. 2, p. 199-218, 1995.

BALL, D.W. A note on method in the sociological study of sport. In D.W. Ball & J.W. Loy (Eds.), **Sport and social order: Contributions to the sociology of sport**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.

BARIC, R.; BUCIK, V. Motivational differences in athletes trained by coaches of different motivational and leadership profiles. **Kinesiology**, v. 41, n. 2, p. 181-194, 2009.

BARALE, R. F. **Adaptação da escala multidimensional de liderança no desporto - versão comportamentos atuais - para o contexto brasileiro de esportes coletivos**. 2009. 115 f. Dissertação (Mestrado)-Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2009.

BARROW, J. The variables of leadership: a review and conceptual framework. **Academy of Management Review**, v. 2, p. 231-251, 1977.

BARROWS, C.W. “**Food and beverage operations in clubs**”, in Perdue, J. (Ed.), *Contemporary Club Management*, Educational Institute, E. Lansing, MI, 1997.

BASS, B. M. **Leadership and performance beyond expectations** (2nd ed.). New York, NY: Free Press, 1985.

BASS, B. M. **Stogdill's Handbook of leadership**. New York: The Free Press, 1981.

BASS, B. M.; BASS, Ruth. **The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications**. Simon and Schuster, 2009.

BECKER, JUNIOR, B. **Manual de psicologia do esporte & exercício**. Rio Grande do Sul, Ed. Feevale, 2000.

BENEVIDES, V. **Os Estilos de Liderança e as principais táticas de influência utilizadas pelos líderes brasileiros**. Mestre Mestrado, ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS - EBAPE, Rio de Janeiro, 2010.

BENNIS, W. G. **On becoming a leader**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1989.

BERGAMINI, C. W. Liderança: administração do sentido. **Revista Administração Empresa**. São Paulo, v.34.n.3, p. 102- 114, Maio-junho 1994.

BLINK P.; WOOD M. **Advanced design in nursing**. Thousand Oaks: Sage Publications; 1998.

BOWERS, D. G.; SEASHORE, S. E. Predicting organizational effectiveness with a fourfactor theory of leadership. **Administrative Science Quarterly**, 11, 238-263, 1966.

BRANDÃO, M.R.F. e 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**. Buenos Aires, v. 11, p. 115-130, 2005.

BRANDÃO, M.R.F.; CARCHAN, D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. **Motricidade**, Vila Real, v. 6, n. 1, 2010. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-107X2010000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 02 abril 2015.

BRYMAN, A. **Charisma and leadership in organizations**. London: Sage Publications, 1992.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. 2ª. New York: Guilford Publications, 2016.

BURNS N.; GROVE SK. **The practice of nursing research: conduct, critique, and utilization**. 5 ed. St Louis: Elsevier; 2005.

CACIOPPE, R. Leadership moment by moment *Leadership & Organization, Development Journal*, 18, 335-345 1997.

CALVIN, Sarah et al. Le leadership des sélectionneurs sportifs de haut niveau. **Revue française de gestion**, v. 243, n. 6, p. 71-88, 2014.

CARRON, A. **Social psychology of sport**. New York: Movement, 1980.

CASSEPP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M. A. A.; TEODORO, M. L. M. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In: PASQUALI, L. (Ed.). **Instrumentação Psicologia: Fundamentos e Práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 506-520.

CASTELLANI, R. M. A liderança e coesão grupal no futebol profissional: o pesquisador fora do jogo. **Revista Brasileira Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 3, Setem. 2012.

CHAN, J. T.; MALLETT, C. J. The value of emotional intelligence for high performance coaching. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 6, n. 3, p. 315-328, 2011.

CHELLADURAI, P.; CARRON, A. Preferred leadership in sports. **Canadian Journal of Applied Sport Science**, n. 3, p. 85-92, 1978

CHELLADURAI, P.; CARRON, A. Athletic maturity and preferred leadership. **Journal of Sport Psychology**, n. 5, p. 371-382, 1983.

CHELLADURAI, P.; HAGGERTY, T. A normative model of decision styles in coaching. **Athletic Administration**. n. 3, p. 6-9, 1978

CHELLADURAI, P.; SALEH, S. Preferred leadership in sports. **Canadian Journal of Applied Sport Science**, n. 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, n. 1, p. 34-45, 1980.

CHELLADURAI, P. Leadership in sports: A review. **International Journal of Sport Psychology**, 21, 328-354, 1990.

CHELLADURAI, P. Leadership. In: R.N. Singer; M. Murphey; L.K. Tennant (Eds). **Handbook of Research on Sport Psychology**. New York: Macmilliam, 1993.

CHELLADURAI, P. **Managing organizations for sport & physical education: a systems perspective**. Scottsdale, AR: Holcomb Hathaway, p. 423, 2001.

CHELLADURAI, P. Leadership in sports: a review. **International Journal of Sport Psychology**, n.21, 1990.

CHIABURU, D. S.; OH, I.S.; BERRY, C. M.; LI, N; GARDNER, R. G. The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, 96, 1140– 1166; 2011. doi:10.1037/a0024004

CHIAVENATO, I. **Planejamento Estratégico**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

COHEN, J. **Weighted kappa: Nominal scale agreement with provision for scaled disagreement or partial credit**. *Psychological Bulletin*, 70, 213-220; 1968.

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. 185 f. Dissertação (Mestrado em Treinamento Esportivo) – Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Educacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

COSTA, I.; SAMULSKI, D. M.; MARQUES, M. P. Análise do perfil de liderança dos treinadores de futebol do campeonato mineiro de 2005. **Revista Brasileira Ciências e Movimento**, v. 14, n. 3, p. 55-62, 2006.

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

CÔTÉ, J.; SALMELA, J.; TRUDEL, P.; BARIA, A.; RUSSEL, L. The coaching Model: a grounded Assessment of Expert Coaches' Knowledge. **Journal of Sport & Exercise Psychology**, n. 17, v. 1, p.1-17, 1995.

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

CRESPO, M. e BALAGUER, I. **Las relaciones entre el deportista y el entrenador**. In I. Balaguer (Ed.), *Entrenamiento psicologico en el deporte: Principios e aplicaciones*. Valencia: Albatros Educación, 1994.

DANIELSON, R.R.; ZELHART, P.F.; DRAKE, C.J. Multidimensional scaling and factor analysis of coaching behavior as perceived by high school hockey players. **Research Quarterly**, 46, 323-334, 1975.

DASSA, C. **Analyse multidimensionnelle exploratoire et confirmative**. Montreal: Univesité de Montreal, 1999.

DE FARIA, José Henrique; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Liderança e organizações. **Revista de Psicologia**, v. 2, n. 2, 2011.

DE LIMA, D. V. M. DESENHOS DE PESQUISA: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA AUTORES. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 10, n. 2, 2011.

DIPBOYE, R. L., SMITH, C. S.; HOWELL, W. C. **Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach**. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston, 1994.

DO NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A. et al. 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.

DOSIL, J. **Psicología de la Actividad Física y del Deporte**. Madrid, McGraw Hill, 2004.

ELLASZIW, M; YOUNG, S; WOODBURY, M; FRYDAY-FLELD, K. Statistical methodology for the concurrent assessment of interrater and intrarater reliability: using goniometric measurements. **Physical Therapy** 74(8):777-788; 1994.

EVANGELHO, J. A. Validação da escala de Liderança para o Esporte: Versão Preferência dos Atletas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 1, p. 142-157, 2012.

EVANS, M. G. The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, n. 5, p. 277-29, 1970 apud LEITÃO, J. **A relação treinador-atleta: percepção dos comportamentos de liderança e de coesão em equipas de futebol**. 1999. 176 f. Tese (doutorado em Educação Física).- Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade Coimbra, Porto 1999.

FIEDLER, F. A Theory of Leadership Effectiveness. McGraw-Hill, 1967 apud FIEDLER, F; CHEMERS, M. **Liderança e administração eficaz**. São Paulo: Editora da USP, 1981.

FIEDLER, F. E. The leadership situation and the black box in contingency theories. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds), **Leadership theory and research: Perspectives and directions**. New York: Academic Press, Inc, 1993.

FIEDLER, F. E. **A theory of leadership effectiveness**. New York. McGraw Hill, 1967.

FINCHAM, R.; RHODES, P. **Principles of Organizational Behaviour**, (4th ed.). Oxford University Press, 2005.

FLETCHER, D.; ARNOLD, R. A qualitative study of performance leadership and management in elite sport. **Journal of applied sport psychology**, v. 23, n. 2, p. 223-242, 2011.

GIARETA DURANTE, Daniela. LIDERANÇA: um desafio constante aos gestores. **Secretariado Executivo em Revista**, v. 1, n. 1, 2011.

GIBB, C. A. **Leadership**. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The handbook of social psychology*. Reading MA: Addison-Wesley, 1969.

GIESENOW, C. **Psicologia de los equipos deportivos: claves para formar equipos exitosos**. Buenos Aires: Claridad, 2007.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional : a experiência de liderar com sensibilidade e eficácia**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

GOMES, A. **Liderança e relação treinador-atleta em contextos desportivos**. Tese de Doutoramento na área de Psicologia do desporto apresentada à Universidade do Minho, Instituto de educação e Psicologia, Braga, 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.; CRUZ, J. Abordagem carismática e transformacional: modelos conceptuais e contributos para o exercício da liderança. **Psicologia USP**, v. 18, n. 3, p. 143-161, 2007.

GOMES, A., PEREIRA, A., PINHEIRO, A. **Liderança, coesão e satisfação em equipas desportivas: um estudo com atletas Portugueses de futebol e futsal**. Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2008. Acessado em 10 de março de 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722008000300017)

79722008000300017.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. T.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados**. Ed. 6ª, São Paulo; Editora Bookman, 2015.

HAMPSON, R.; JOWETT, S. Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy. **Scandinavian journal of medicine & science in sports**, v. 24, n. 2, p. 454-460, 2014.

HEGERMAN, Joseph. **Leadership in Organizations**. Disponível na Internet. <http://www.emporia.edu/ibed/jour/jour23ot/joeh.htm>. 10 mai. 1999.

HEMPHILL, John K. et al. A proposed theory of leadership in small groups. **Second Preliminary Report-Personnel Research Board, Universidade Estadual de Ohio**, 1954.

HENMAN, Linda D. **Leadership: Theories and Controversies**. Acessado em 05/2015, Disponível em <http://www.Henmanperformancegroup.com/articles/Leadership-Theories.pdf>, 2011.

HERSEY, P. & BLANCHARD, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. **Training and Development Journal**, 23, 26-34.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para Administradores: a teoria e as técnicas da Liderança Situacional**. São Paulo: EPU, 428 p, 1986.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Management of organizations behavior: Utilizing human resources**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977.

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

HORN, T. S., LOX, C. & LABRADOR, F. The self-fulfilling prophecy theory: When coaches' expectations become reality. In J. Williams (Ed.), *Applied Sport Psychology. Personal Growth to Peak Performance* (4th Ed.). Mountain View, CA: Mayfield, 2001.

HOSHINO, E. F.; SONOO, C. N.; VIEIRA, L. F. Perfil de liderança: uma análise no contexto esportivo de treinamento e competição. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 18, n. 1, p. 77-83, 2008.

HOUSE, R. J. & ADITYA, R. The social scientific study of leadership: Quob vadis? **Journal of Management**, 23, 409-473, 1997.

HOUSE, R. J.; DESSIER, G. A path-goal theory of leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larsons (Eds.), *Contingency approaches to leadership*. Carbondale, Champaign: University Press, p. 29-55, 1974 apud LEITÃO, J. **A relação treinador-atleta: percepção dos comportamentos de liderança e de coesão em equipes de futebol**. 1999. 176 f. Tese (doutorado em Educação Física). - Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade Coimbra, Porto 1999.

HOUSE, R. J. A path-gol theory of leader effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 16, 321-338, 1971.

IZQUIERDO, I.; OLEA, J.; ABAD, F. J. Exploratory factor analysis in validation studies: Uses and recommendations. **Psicothema**, v. 26, n. 3, p. 395-400, 2014.

JESUÍNO, C. **Processos de Liderança**. Lisboa: Livros Horizonte, 1987.

JORDAN, D. J. Leadership: The state of the research. **Parks & Recreation**, 10, 32-40, 1998.

JR., J. F. H. et al. **Análise multivariada de dados**. Ed: 6ª; São Paulo: Bookman Editora, 2015.

JUNIOR, F. J. M. Aplicações da teoria da resposta ao item (tri) no brasil. **Revista Brasileira de Biometria**, v. 28, n. 4, p. 137-170, 2010.

JUNIOR, J.; VIEIRA, L. Group cohesion and coach leadership based on the competitive level of teams in the context of Paraná's indoor soccer; **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**. 15(1): 89-102, TAB. 2013.

KETS DE VRIES, M. F. R. Leaders who self-destruct: The causes and cures. In R. P. Vecchio (Ed.), **Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations**. Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press, 1997.

KINICKI, A. & KREITNER, R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

KIRKPATRICK, S. A. & LOCKE, E. A. Leadership: Do traits matter? In R. M Steers, L. W. Porter & G. A. Bigley (Eds.), **Motivation and leadership at work**. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, 1996.

KLINE RB. Principles and practice of structural equation modeling: Guilford publications; 2015.

KONAR-GOLDBAND, E., RICE, R. W. & MONKARSH, W. Time-phased interrelationships of group atmosphere, group performance, and leader style. **Journal of Applied Psychology**, 42, 332-344,1979.

KONTER, E. Leadership power perceptions of soccer coaches and soccer players according to their education. **Journal of human kinetics**, v. 34, n. 1, p. 139-146, 2012.

KONTER, E. et al. Leadership Power Perception of Amateur and Professional Soccer Coaches According to Their Marital Status. **Biology of Sport**, v. 28, n. 4, p. 279, 2011.

KOTTER, J. P. What leaders really do. In R. M. Steers, L. W. Porter & G. A. Bigley (Eds.), **Motivation and leadership at work**. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, 1996.

KOUZES, O. & POSNER, B. **Credibility**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1993.

LEE, Y.; KIM, S.; KANG, J. Coach Leadership Effect on Elite Handball Players' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 8, n. 2, p. 327-342, 2013.

LEITÃO, J. **A relação treinador-atleta: percepção dos comportamentos de liderança e de coesão em equipas de futebol**. 1999. 176 f. Tese (doutorado em Educação Física).- Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade Coimbra, Porto, 1999.

LINDE, K. et al. Validierung der deutschsprachigen Version der Leadership Scale for Sports. **Zeitschrift für Sportpsychologie**, v. 20, n. 4, p. 125-136, 2013.

LOPES, M.; SAMULSKI, D.; NOCE, F. Análise do perfil ideal do treinador de voleibol das seleções brasileiras juvenis. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 12, n. 4, p. 51-56, 2008.

LORD, R. G.; DEVADER, C. L.; ALLIGER, G. M. A meta-analysis of the relationship between personality traits and leadership: An application of validity generalization procedures. **Journal of Applied Psychology**, 71, 402-410,1986.

LORENZO-SEVA, U. Y FERRANDO, P. J. FACTOR: a computer program to fit the exploratory factor analysis model. **Behavioral Research Methods.**, 38(1), 88-91, 2006.

LORENZO-SEVA, U. Y FERRANDO, P. J. **Manual of the program FACTOR v. 9.20**, 2013. Acessado em 07/2015; disponível em <http://psico.fcep.urv.es/utilitats/factor/documentation/Manual-of-the-Factor-Program>

92.pdf

LUCK, H. **Dimensões de gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2009.

MAGNUSEN, M. J. Differences in strength and conditioning coach self-perception of leadership style behaviors at the National Basketball Association, Division IA, and Division II levels. **The Journal of Strength & Conditioning Research**, v. 24, n. 6, p. 1440-1450, 2010.

MAGUIRE, T. O.; ROGERS, W. T. Proposed solutions for nonrandomness in educational research. **Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation**, p. 170-181, 1989.

MANN, R. D. A review of the relationship between personality and performance in small groups. **Psychological Bulletin**, 56, 241-270, 1959.

MARCOS, F. M. L. et al. Coach leadership and motivational climates as antecedents of cohesion and perceived roles in semi-professional football players. **Revista de psicología del deporte**, v. 22, n. 2, p. 361-370, 2013

MARTENS, R. **Coaches guide to sport psychology**. Champaign, IL: Human Kinetics, 1987.

MELO, A. **Comprometimento organizacional, estilos gerenciais e poder organizacional: um estudo relacional**. Dissertação, Mestrado em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

MENDO, A., & ORTIZ, J. El Liderazgo en los Grupos Deportivos. *In Antonio Mendo (Ed) Psicología del Deporte*. Buenos Aires, Tulio Guterman Editora, 1, 6-28, 2003.

MOTTA, M.; THISSE, J.; CABRALES, A. On the persistence of leadership or leapfrogging in international trade. **International Economic Review**, p. 809-824, 1997.

MUTHEN B, KAPLAN D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**. 1992;45(1):19-30.

NASCIMENTO JUNIOR, J. R. A.; VIEIRA, L. F. Coesão de grupo e liderança do treinador em função do nível competitivo das equipes: um estudo no contexto do futsal paranaense. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 15, n. 1, p. 89-102, 2013.

NOCE, F. Liderança. In: SAMULSKI, D., **Psicologia do esporte: Manual para a Educação Física, Fisioterapia e Psicologia**. São Paulo: Manole, Cap. 10, p. 219-248, 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.

NOCE, F. et al. LEADERSHIP OF FUTSAL COACHES. **REVISTA DE PSICOLOGIA DEL DEPORTE**, v. 22, n. 1, p. 11-17, 2013.

NORTHOUSE, P. G. **Leadership: Theory and practice**. London: Sage Publications, 1997.

OSBORN, R. N. & HUNT, J. G. An adaptative-reactive theory of leadership: **The role of macro variables in leadership research**. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers*. Ohio State University, 1975.

PARADIS, K. F. et al. Examining the mediating role of cohesion between athlete leadership and athlete satisfaction in youth sport. **International Journal of Sport Psychology**, v. 43, n. 2, p. 117, 2012.

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração**. Brasília: IBAPP, 1999.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. Petrópolis: Vozes, 2004.

PASSOS, P.; ARAÚJO, D.; DAVIDS, K. Self-organization processes in field-invasion team sports. **Sports medicine**, v. 43, n. 1, p. 1-7, 2013.

PEREIRA, F. J. C.; DE GOUVEIA, H. E.; FONSECA, M. P. E. F. **Liderança e exercício de comando**. Cadernos Navais NÚMERO/ANO: 37/Abril-Junho 2011 EDIÇÃO: Comissão Cultural da Marinha Grupo de Estudos e Reflexão Estratégica (GERE) ISBN 978-989-8159-28-1. 2011.

PIERA, P. J. F.; CARRASCO, C. A. El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. **Papeles del psicólogo**, v. 31, n. 1, p. 18-33, 2010.

PINTO, F. E. M. **O papel da liderança na eficácia das equipas**. Lisboa: ISCTE-IUL. Dissertação de mestrado, 2012, acessada em 03 de março de 2015. Disponível em [www:<http://hdl.handle.net/10071/6315>](http://hdl.handle.net/10071/6315).

PRATI, G. et al. The effects of congruency and discrepancy of sport leadership behaviors on objective performance. **International Journal of Sport Psychology**, v. 44, n. 6, p. 546-564, 2013.

PRICE, M. S.; WEISS, M. R. Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. **Journal of Applied Sport Psychology**, v. 25, n. 2, p. 265-279, 2013.

REGO, A. **Liderança nas organizações: Teoria e prática**. Aveiro: Universidade de Aveiro, 1998.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROBBINS, S. P. **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S.; TRABICHET, L. Ethical Decision-Making by Educational Leaders: Its Foundations, Culture and More Recent Perspectives. **Management in Education**, v. 23, n. 2, p. 51-56, 2009.

ROCHETTE S, BALBINOTTI MAA. Guidelines for using exploratory factor analysis to test construct validity of inventories in sports research. **American Journal of Sports Training**. 2016;3.

SALMINEN, S. & LIUKKONEN, J. Coach-athlete relationship and coaching behavior in training sessions. **International Journal of Sport Psychology**, 27, 59-67, 1996.

SAMULSKI, D. **Psicologia do Esporte: Teoria e Aplicação Prática**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 1995.

SAMULSKI, D.; NOCE, F.; PUSSIELDI, G. **Estudo comparativo dos estilos de liderança entre treinadores de voleibol e natação**. Temas atuais em educação física e esportes III. Belo Horizonte: Editora UFMG, p. 139-154, 1998.

SAMULSKI, D.; LOPES, M.; COSTA, I. Validação da Escala de Liderança revisada para o Esporte-Versão Autopercepção. **FÓRUM BRASIL ESPORTE: buscando a excelência esportiva**, v. 4, 2006.

SENGE, P. M. **A Quinta Disciplina: a arte da organização que aprende**. Ed. Best Seller. São Paulo. Brasil, 1999.

SERPA, S., LACOSTE, P., ANTUNES, I., PATACO, V., & SANTOS, F. **Metodologia de tradução e adaptação de um “teste específico do desporto”. A escala de liderança no desporto**. Comunicação apresentada no II Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Lisboa, Portugal, 1989.

SERPA, S. **A relação interpessoal na díade treinador-atleta: desenvolvimento e alicação de um inventário de comportamentos ansiogênicos do treinador**. 1995. Tese (Doutorado em de Motricidade Humana) – Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 1995.

SERPA. **O treinador como líder**. Lisboa: Panorama atual de investigação, 1990.

SHAW, M. Groups dynamics: The psychology of small group behavior. New York: McGraw-Hill, 1981 apud NOCE, F. Liderança. In: SAMULSKI, D., **Psicologia do esporte: Manual para a Educação Física, Fisioterapia e Psicologia**. São Paulo: Manole, cap. 10, p. 219-248, 2002.

SOARES, T. M. Utilização da teoria da resposta ao item na produção de indicadores sócio-econômicos. **Pesquisa Operacional**, v. 25, n. 1, p. 83-112, 2005.

SOEBBING, B. P. et al. Leadership succession and organizational performance: Football coaches and organizational issues. **Journal of Sport Management**, v. 25, n. 6, p. 550-561, 2011.

SMOLL, F. L.; SMITH, R. E. Leadership Behaviors in Sport: A Theoretical Model and Research Paradigm1. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 19, n. 18, p. 1522-1551, 1989.

STENLING, A.; TAFVELIN, S. Transformational Leadership and Well-Being in Sports: The Mediating Role of Need Satisfaction. **Journal of Applied Sport Psychology**, v. 26, n. 2, p. 182-196, 2014.

STOGDILL, R. M. Personal Factors Associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*. v. 25, p. 35-71, 1948 apud TENNENBAUM, R.; WESCHLER, I.; MASSARIK, F. **Liderança e Organização: uma abordagem de ciência do comportamento**. São Paulo: Atlas S.A, 1972.

STOGDILL, Ralph M. **Handbook of leadership**: A survey of the literature. 1974.

STONER, J. FREEMAN, E. **Administração**. 5ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1985.

STRUBE, Michael J.; GARCIA, Joseph E. A meta-analytic investigation of Fiedler's contingency model of leadership effectiveness. **Psychological Bulletin**, v. 90, n. 2, p. 307, 1981.

SULLIVAN, P. et al. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. **Sport Psychologist**, v. 26, n. 1, p. 122, 2012.

TABACHNICK B, FIDELL L. **Using multivariate statistics**. New York: Harper Collins; 2001.

TENNENBAUM, R.; WESCHLER, I.; MASSARIK, F. **Liderança e Organização: uma abordagem de ciência do comportamento**. São Paulo: Atlas S.A, 1972.

THON, Regina Alves et al. Leadership style in the context swimming coaches in the state of Paraná. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 14, n. 5, p. 527-534, 2012.

TUTKO, T.; RICHARDS, J. **Psicologia del entrenamiento deportivo**. Madrid: A. E. Pilla Teleña, 1984.

VELLA, S. A.; OADES, L. G.; CROWE, T. P. The relationship between coach leadership, the coach–athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. **Physical Education and Sport Pedagogy**, v. 18, n. 5, p. 549-561, 2013.

VELLA, S. A.; OADES, L. G.; CROWE, T. P. A pilot test of transformational leadership training for sports coaches: Impact on the developmental experiences of adolescent athletes. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 8, n. 3, p. 513-530, 2013.

VELLA, S. A.; OADES, L. G.; CROWE, T. P. Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer. **Sport Psychologist**, 26 (2), 207-223, 2012.

VELLA, S. A.; OADES, L. G.; CROWE, T. P. Review: The application of coach leadership models to coaching practice: Current state and future directions. **International Journal of Sports Science and Coaching**, v. 5, n. 3, p. 425-434, 2010.

VROOM, V. H.; JAGO, A. G. The role of the situation in leadership. **American Psychologist**, v. 62, n. 1, p. 17, 2007.

WEINBERG E GOULD. **Foundations of sport and exercise psychology**. Champaign, IL: Uman Kinetics, 1995.

WEINBERG, R.; GOULD D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. 2ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.

WEISS, M. R.; FRIEDRICH, W. D. The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. **Journal of Sport Psychology**, v. 8, n. 4, p. 332-346, 1986.

YUKL, G. A. Toward a behavioral theory of leadership. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 6, p. 414-440, 1971

YUKL, G. A. **Leadership in organizations**. Pearson Education India, 1994.

YUKL, G. A. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. **The leadership quarterly**, v. 10, n. 2, p. 285-305, 1999.

ZARDOSHTIAN, S.; NAGHSHBANDI, S.; JABARI, N. Predicting Self-determined Motivation of Players from Leadership Styles of Coaches. **Technics Technologies Education Management-ttem**, v. 7, n. 3, p. 1151-1157, 2012.

12. APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre objetivos, procedimentos, instrumento de coleta, riscos e benefícios, descritas abaixo, no caso de concordar em fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma. Em caso de dúvida, você pode recorrer ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone (51)3308-3629.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

Esta pesquisa tem o objetivo de testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro, testar fidedignidade do instrumento, com dimensões relativamente precisas em suas medidas.

O instrumento que será utilizado é um conjunto de 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador, onde em cada uma das situações o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente em uma escala do tipo Likert.

Procedimentos de coleta: após entrar em contato com o pesquisador pelos telefones ou e-mails, que constam no convite, cartaz afixado no clube, serão esclarecidos sobre a pesquisa e seus procedimentos. Você será convidado a participar da pesquisa forma voluntária e anônima. Se decidir participar será agendado uma data e horário, nas dependências do clube, para assinar o termo de consentimento livre e esclarecido e para responder o questionário. Será garantido a você o direito de não querer participar ou se retirar da pesquisa a qualquer momento sem cobrança alguma, penalidades ou constrangimentos por parte do pesquisador, treinador ou dirigente esportivo. Todos os dados que serão utilizados no presente estudo só serão coletados após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. Suas respostas no questionário serão tratadas em conjunto com as demais, sem identificação, de forma geral e não serão utilizadas para avaliação do seu treinador ou dirigente.

Em relação aos eventuais riscos que podem acontecer em sua participação na pesquisa são relacionados ao conteúdo dos itens do questionário e do modo de abordagem que podendo causar constrangimentos, desconforto emocional e psicológico. Por isso, adotamos estratégias na sua minimização ou extinção, como: as questões não são de caráter invasivo ou de intimidade do atleta, não são avaliativas ou de julgamento do comportamento de seu treinador, o conteúdo foi avaliado por especialistas da área quanto sua clareza, adequação e pertinência no estudo, nas questões você opina sobre o comportamento de liderança desejável, o que mais lhe agrada ou é melhor para você. A aplicação será individual, sem a presença dos colegas, treinador ou dirigente, terá orientações no preenchimento, esclarecimentos sobre o conteúdo dos itens, deixando claro sobre os objetivos do estudo. Não haverá pressões ou discriminações, no preenchimento do questionário e de suas respostas, que possam causar intimidações, constrangimentos, medo, ansiedade ou receio.

Os benefícios de sua participação na pesquisa são indiretos, possibilitam a testagem e validação de um instrumento fidedigno capaz de medir e configurar os fatores que determinam os estilos de liderança do treinador em contexto esportivo brasileiro. Permitindo a realização de novas investigações que possibilitarão uma compreensão maior do fenômeno da liderança e sua influência na satisfação e rendimento dos atletas.

Todos os atletas, que participaram do estudo serão informados dos resultados e terão acesso a tese de doutoramento pelo site do LUME.UFRGS <http://www.lume.ufrgs.br/>.

Os responsáveis pelo estudo estarão à disposição para sanar qualquer dúvida relativa aos procedimentos do estudo através dos e-mails marcelocardoso.esef@gmail.com, cbalbinotti@terra.com.br e pelos telefones (51)9828-0206, (51)3308-5883 ou pessoalmente durante as avaliações.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, a baixo assinado, concordo em participar do estudo sobre “Proposição de um novo instrumento de medida de liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro”. Fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador sobre os objetivos, procedimentos da pesquisa, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Local e data _____

Assinatura do participante: _____

Observações complementares:

13. APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Pais/Responsáveis dos menores de 18 anos)

Seu (Sua) filho(a) está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que estamos fazendo. A colaboração do seu filho(a) neste estudo será de muita importância para nós.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS. Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

Os responsáveis pelo estudo estarão à disposição para sanar qualquer dúvida relativa aos procedimentos do estudo através dos e-mails marcelo.cardoso.esef@gmail.com, cbalbinotti@terra.com.br e pelos telefones (51)9828-0206, (51)3308-5883 ou pessoalmente durante as avaliações.

A pesquisa tem por objetivo testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.

O instrumento que será utilizado é um questionário com 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador, onde em cada uma das situações o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente em uma escala do tipo Likert.

Adotaremos os seguintes procedimentos: após o contato de seu filho(a) com o pesquisador pelos telefones ou e-mails, que constam no convite cartaz afixado no clube, serem esclarecidos sobre a pesquisa e seus procedimentos e concordarem de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa, será encaminhado o presente termo de consentimento livre e esclarecido ao senhor(a), responsável pelo atleta menor de 18 anos. Se concordarem em autorizar seu filho(a) a participar de forma voluntária na pesquisa assinarão o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após esse procedimento será agendado uma data e horário, nas dependências do clube, para o seu filho(a) assinarem o termo de consentimento livre e esclarecido e para responderem o questionário. Será garantido a ele(a) o direito de não querer participar ou se retirar da pesquisa a qualquer momento sem cobrança alguma, penalidades ou constrangimentos por parte do pesquisador, treinador ou dirigente esportivo. Todos os dados que serão utilizados no presente estudo só serão coletados após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. As respostas dele(a) no questionário serão tratadas em conjunto com as demais, sem identificação, de forma geral e não serão utilizadas para avaliação do seu treinador ou dirigente. O questionário será aplicado nas dependências do clube que ele(a) treina, de forma individual, com orientação no preenchimento e esclarecida quando tiver dúvidas. A aplicação do questionário tem uma duração em média de 20 à 30 minutos.

Em relação aos eventuais riscos que podem acontecer na participação de seu filho(a) na pesquisa são relacionados ao conteúdo dos itens do questionário e do modo de abordagem, podendo causar constrangimentos, desconforto emocional e psicológico. Por isso, adotamos estratégias na sua minimização ou extinção, como: as questões não são de caráter invasivo ou de intimidade do atleta, não são avaliativas ou de julgamento do comportamento de seu treinador, o conteúdo foi avaliado por especialistas da área quanto sua clareza, adequação e pertinência no estudo, nas questões ele(a) opinará sobre o comportamento de liderança desejável, o que mais lhe agrada ou é melhor para ele(a). Na aplicação não há presença dos colegas, treinador ou dirigente. Não haverá pressões ou discriminações, durante o preenchimento do questionário e das respostas dele(a), que possam causar intimidações, constrangimentos, medo, ansiedade ou receio.

Os benefícios da participação de seu filho(a) na pesquisa são indiretos, possibilitarão a testagem e validação de um instrumento fidedigno capaz de medir e configurar os fatores que determinam os estilos de liderança do treinador em contexto esportivo brasileiro. Permitindo a realização de novas

investigações que possibilitarão uma compreensão maior do fenômeno da liderança e sua influência na satisfação e rendimento dos atletas.

Todos os atletas, que participaram do estudo serão informados dos resultados e terão acesso a tese de doutoramento pelo site do LUME.UFRGS <http://www.lume.ufrgs.br/>.

Você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira, podendo retirar o consentimento ou interromper a participação de seu filho(a) a qualquer momento. A identidade de seu filho(a) será mantida em sigilo e os dados serão utilizados somente para fins de pesquisa. Os resultados estarão à sua disposição quando finalizada. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você.

Eu, abaixo assinado(a), concordo de livre e espontânea vontade que meu (minha) filho(a) nascido(a) em ____ / ____ / _____, participe do estudo "Proposição de um novo instrumento de medida de liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro", e esclareço que obtive todas informações necessárias.

Pai/mãe/responsável

Pesquisador Responsável pelo Projeto

Porto Alegre, ____ de _____ de 20__.

14. APÊNDICE C

TERMO DE ASSENTIMENTO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

Nesta pesquisa pretendemos testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.

Você responderá a um questionário com 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador, onde em cada uma das situações o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente.

Procederemos da seguinte forma para aplicar o questionário: após entrar em contato com o pesquisador pelos telefones ou e-mails, que constam no convite, cartaz afixado no clube, serão esclarecidos sobre a pesquisa e seus procedimentos. Você será convidado a participar da pesquisa forma voluntária e anônima. Se decidir participar será agendado uma data e horário, nas dependências do clube, para assinar o Termo de Assentimento. Os seus pais já devem ter consentido a sua participação com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após esse procedimento será entregue o questionário para você responder.

A aplicação será individual, sem a presença dos colegas, treinador ou dirigente, terá orientações no preenchimento, esclarecimentos sobre o conteúdo dos itens, deixando claro sobre os objetivos do estudo. Será garantido a você o direito de não querer participar ou se retirar da pesquisa a qualquer momento sem cobrança alguma, penalidades ou constrangimentos por parte do pesquisador, treinador ou dirigente esportivo. Todos os dados que serão utilizados no presente estudo só serão coletados após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. Suas respostas no questionário serão tratadas em conjunto com as demais, sem identificação, de forma geral e não serão utilizadas para avaliação do seu treinador ou dirigente.

Em relação aos eventuais riscos que podem acontecer em sua participação na pesquisa são relacionados ao conteúdo dos itens do questionário e no modo de abordagem, podendo causar constrangimentos, desconforto emocional e psicológico. Por isso, adotamos estratégias na sua minimização ou extinção, como: as questões não são de caráter invasivo ou de intimidade do atleta, não são avaliativas ou de julgamento do comportamento de seu treinador, o conteúdo foi avaliado por especialistas da área quanto sua clareza, adequação e pertinência no estudo, nas questões você opina sobre o comportamento de liderança desejável, o que mais lhe agrada ou é melhor para você. Não haverá pressões ou discriminações, no preenchimento do questionário e de suas respostas, que possam causar intimidações, constrangimentos, medo, ansiedade ou receio.

Os benefícios de sua participação na pesquisa são indiretos, possibilitam a testagem e validação de um instrumento fidedigno capaz de medir e configurar os fatores que determinam os estilos de liderança do treinador em contexto esportivo brasileiro. Permitindo a realização de novas investigações que possibilitarão uma compreensão maior do fenômeno da liderança e sua influência na satisfação e rendimento dos atletas.

Todos os atletas, que participaram do estudo serão informados dos resultados e terão acesso a tese de doutoramento pelo site do LUME.UFRGS <http://www.lume.ufrgs.br/>.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

Os responsáveis pelo estudo estarão à disposição para sanar qualquer dúvida relativa aos procedimentos do estudo através dos e-mails marcelo.cardoso.esef@gmail.com, cbalbinotti@terra.com.br e pelos telefones (51)9828-0206, (51)3308-5883 ou pessoalmente durante as avaliações.

Eu, _____ aceito participar da pesquisa “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”, que tem o objetivo de testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro. Entendi o que tenho que fazer, os riscos e as informações que darei. Entendi que posso dizer “sim” e participar, mas que, a qualquer momento, posso dizer “não” e desistir que não serei penalizado. Os pesquisadores tiraram minhas dúvidas e conversaram com os meus responsáveis. Recebi uma cópia deste termo de assentimento e li e concordo em participar da pesquisa.

Porto Alegre, ____ de _____ de 20__.

Assinatura do (a) menor

Assinatura do (a) pesquisador

15. APÊNDICE D

Autorização da Instituição A

Autorização da Instituição

Solicitação de autorização para estudo com atletas do clube

Título do Projeto: “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

O objetivo da pesquisa é propor e testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.

Por esse motivo, venho solicitar a autorização para a realização do estudo com os atletas do clube. As avaliações serão realizadas nas dependências do clube, será aplicação um questionário com 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador. Cada um dos itens o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente em uma escala do tipo Likert. Será realizado um agendamento prévio em contato com os treinadores ou dirigentes do clube. No qual serão informados sobre os objetivos do estudo, instrumento e procedimentos de coleta. Os atletas não serão obrigados a participarem da pesquisa, se aceitarem assinarão o termo de consentimento livre e esclarecido, ou assentimento se forem adolescentes. Todos os procedimentos de coleta só terão início após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. Os dados coletados são somente para fins de pesquisa acadêmica e sua divulgação em eventos científicos e publicação em meios eletrônicos ou impresso ocorrerá sob seu conhecimento e autorização. A contribuição do estudo está em validar um novo instrumento de medida de liderança do treinador e fornecer informações relevantes sobre o comportamento e estilo de liderança dos treinadores brasileiros.

Eu JOÃO CARLOS OLIVA, ocupante do cargo de PRESIDENTE, no clube/Federação DE GINÁSTICA, em PORTO ALEGRE - RS, declaro estar ciente da garantia de receber esclarecimentos a qualquer dúvida inerente aos objetivos, procedimentos e instrumentos utilizados na pesquisa, assim como, da liberdade de poder retirar o consentimento dado para realização do estudo com atletas do clube em qualquer momento.

Declaro que recebi uma cópia da presente solicitação de autorização para realização do estudo com os atletas do clube.

Nome:
Cargo:

João Carlos Oliva
Presidente - FGRS
CNPJ: 19684481/0001-20

Porto Alegre, 15 de setembro de 2015

Autorização da Instituição B

Autorização da Instituição

Solicitação de autorização para estudo com atletas do clube

Título do Projeto: “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Abaide Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

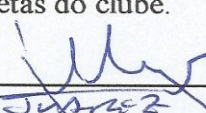
O objetivo da pesquisa é propor e testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.

Por esse motivo, venho solicitar a autorização para a realização do estudo com os atletas do clube. As avaliações serão realizadas nas dependências do clube, será aplicação um questionário com 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador. Cada um dos itens o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente em uma escala do tipo Likert. Será realizado um agendamento prévio em contato com os treinadores ou dirigentes do clube. No qual serão informados sobre os objetivos do estudo, instrumento e procedimentos de coleta. Os atletas não serão obrigados a participarem da pesquisa, se aceitarem assinarão o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ou Assentimento se forem adolescentes. Todos os procedimentos de coleta só terão início após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. Os dados coletados são somente para fins de pesquisa acadêmica e sua divulgação em eventos científicos e publicação em meios eletrônicos ou impresso ocorrerá sob seu conhecimento e autorização. A contribuição do estudo está em validar um novo instrumento de medida de liderança do treinador e fornecer informações relevantes sobre o comportamento e estilo de liderança dos treinadores brasileiros.

Eu Juarez Leal Borges, ocupante do cargo de Presidente, no clube esportivo Petrópolis Tênis Clube localizado R. Fátima Santos, nº 451 em POA/RS

_____, declaro estar ciente da garantia de receber esclarecimentos a qualquer dúvida inerente aos objetivos, procedimentos e instrumentos utilizados na pesquisa, assim como, da liberdade de poder retirar o consentimento dado para realização do estudo com atletas do clube em qualquer momento.

Declaro que recebi uma cópia da presente solicitação de autorização para realização do estudo com os atletas do clube.


Nome: Juarez Leal Borges
Cargo: Presidente


PETRÓPOLE TÊNISCLUBE

Juarez Leal Borges
Porto Alegre, 16 de Setembro de 2015

Autorização da Instituição C

Autorização da Instituição

Solicitação de autorização para estudo com atletas do clube

Título do Projeto: “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

O objetivo da pesquisa é propor e testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.

Por esse motivo, venho solicitar a autorização para a realização do estudo com os atletas do clube. As avaliações serão realizadas nas dependências do clube, será aplicação um questionário com 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador. Cada um dos itens o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente em uma escala do tipo Likert. Será realizado um agendamento prévio em contato com os treinadores ou dirigentes do clube. No qual, serão informados sobre os objetivos do estudo, instrumento e procedimentos de coleta. Os atletas não serão obrigados a participarem da pesquisa, se aceitarem assinarão o termo de consentimento livre e esclarecido, ou assentimento se forem adolescentes. Todos os procedimentos de coleta só terão início após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. Os dados coletados são somente para fins de pesquisa acadêmica e sua divulgação em eventos científicos e publicação em meios eletrônicos ou impresso ocorrerá sob seu conhecimento e autorização. A contribuição do estudo está em validar um novo instrumento de medida de liderança do treinador e fornecer informações relevantes sobre o comportamento e estilo de liderança dos treinadores brasileiros.

Eu JOEL PRATES PEDROSO, ocupante do cargo de GERENTE DE ESPORTES, no clube esportivo GRÊMIO NAÚTICO UNIÃO localizado PORTO ALEGRE em 15-JET-2015, declaro estar ciente da garantia de receber esclarecimentos a qualquer dúvida inerente aos objetivos, procedimentos e instrumentos utilizados na pesquisa, assim como, da liberdade de poder retirar o consentimento dado para realização do estudo com atletas do clube em qualquer momento.

Declaro que recebi uma cópia da presente solicitação de autorização para realização do estudo com os atletas do clube.



Nome:
Cargo:

GRÊMIO NAÚTICO UNIÃO

Joel Prates Pedroso
Gerente de Esportes

Porto Alegre, 15 de Setembro de 2015

Autorização da Instituição D

Autorização da Instituição

Solicitação de autorização para estudo com atletas do clube

Título do Projeto: “PROPOSIÇÃO DE UM NOVO INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LIDERANÇA DE TREINADORES NO CONTEXTO ESPORTIVO BRASILEIRO”.

Pesquisador Responsável: Carlos Adelar Balbinotti

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Telefones para contato: (51)3308-5883

Participante: Marcelo Francisco da Silva Cardoso – (51)9828-0206

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – ESEFID/UFRGS

Contato do Comitê de ética da UFRGS: (51) 3308-3738

O objetivo da pesquisa é propor e testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.

Por esse motivo, venho solicitar a autorização para a realização do estudo com os atletas do clube. As avaliações serão realizadas nas dependências do clube, será aplicação um questionário com 50 itens que se referem ao comportamento de liderança do treinador. Cada um dos itens o atleta pode escolher uma entre as cinco respostas possíveis, de 1 discordo fortemente a 5 concordo fortemente em uma escala do tipo Likert. Será realizado um agendamento prévio em contato com os treinadores ou dirigentes do clube. No qual, serão informados sobre os objetivos do estudo, instrumento e procedimentos de coleta. Os atletas não serão obrigados a participarem da pesquisa, se aceitarem assinarão o termo de consentimento livre e esclarecido, ou assentimento se forem adolescentes. Todos os procedimentos de coleta só terão início após a aprovação do projeto no Comitê de Ética da UFRGS. Os dados coletados são somente para fins de pesquisa acadêmica e sua divulgação em eventos científicos e publicação em meios eletrônicos ou impresso ocorrerá sob seu conhecimento e autorização. A contribuição do estudo está em validar um novo instrumento de medida de liderança do treinador e fornecer informações relevantes sobre o comportamento e estilo de liderança dos treinadores brasileiros.

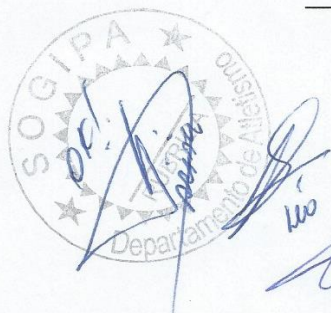
Eu ALBERTO MOLNAR, ocupante do cargo de GERENTE DE ESPORTES, no clube esportivo SOCIEDADE DE GINASTICA PORTO ALEGRE, 1867 - SOGIPA, localizado BARRO DE COLEGITE, 400 em Porto Alegre, declaro estar ciente da garantia de receber esclarecimentos a qualquer dúvida inerente aos objetivos, procedimentos e instrumentos utilizados na pesquisa, assim como, da liberdade de poder retirar o consentimento dado para realização do estudo com atletas do clube em qualquer momento.

Declaro que recebi uma cópia da presente solicitação de autorização para realização do estudo com os atletas do clube.

Alberto Molnar
Gerente de Esportes
CREF 016178-G
SOGIPA

Nome: ALBERTO PELLIN DE MOLNAR
Cargo: GERENTE DE ESPORTES

Porto Alegre, 15 de SETEMBRO de 2015



16. APÊNDICE E

Cartaz contato/convite para os atletas participarem da pesquisa

PREZADOS ATLETAS

Convidamos você para participar de uma pesquisa

- Essa pesquisa está sendo conduzida por um estudante de doutoramento da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e com autorização do Clube.
- Nosso objetivo é testar a qualidade de um novo instrumento para medir a liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro.
- Responderão a um questionário com 50 itens que descrevem comportamentos de liderança do treinador, avaliando, de acordo com a sua concordância, o comportamento de liderança desejável.
- A aplicação do questionário será individual, realizada nas dependências do clube, com duração entre 20 e 30 minutos.
- A participação nessa pesquisa é voluntária e anônima, não havendo nenhuma identificação pessoal.
- Sua participação é importante para testarmos e validarmos um novo instrumento capaz de avaliar a liderança do treinador em contexto esportivo brasileiro. Dessa forma, poderemos investigar e compreendermos melhor a influência do estilo de liderança adotado pelo treinador na satisfação e rendimento dos atletas.
- Para participar dessa pesquisa ou obter maiores informações, basta entrar em contato pelos e-mails marcelocardoso.esef@gmail.com, 00099167@ufrgs.br ou pelos telefones: 9828-0206; 3308-5883.
- Desde já agradeço a atenção e disponibilidade!

17. ANEXO 1.

QUESTIONÁRIOS DE VARIÁVEIS DE CONTROLE

Questionário de Variáveis de Controle

Questionário Bio-Sócio-Demográfico	<p>Sexo</p> <p>Idade</p> <p>Modalidade Esportiva</p>	<p>() Masculino</p> <p>() Feminino</p> <p>_____ Anos</p> <p>_____</p>
---	---	---

Experiência Esportivas	<p>Tempo de prática na modalidade</p> <p>Participa em competições</p> <p>Competições que obteve títulos em sua carreira esportiva</p>	<p>_____ Anos</p> <p>() Municipal</p> <p>() Estadual</p> <p>() Nacional</p> <p>() Internacional</p> <p>() Ainda não obteve títulos</p> <p>() Municipal</p> <p>() Estadual</p> <p>() Nacional</p> <p>() Internacional</p>
-------------------------------	--	---

18. Anexo 2. Instrumento para avaliar o comportamento de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro

Prezado (a) Atleta:

Cada um dos itens abaixo descreve um comportamento específico que o seu treinador pode manifestar. Com base no comportamento habitual de seu treinador, utilize uma das cinco alternativas de resposta descritas abaixo para avaliar os itens, assinalando com um “X” naquela que corresponde à sua opinião.

Obrigado pela sua colaboração!

Discordo Fortemente	Discordo	Não sei dizer/ sem opinião	Concordo	Concordo Fortemente
1	2	3	4	5

O meu treinador:

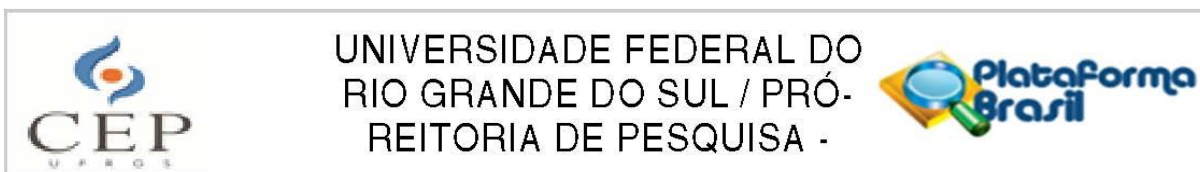
		1	2	3	4	5
1	Me estimula a dar sugestões sobre treino	1	2	3	4	5
2	Tem um relacionamento próximo comigo	1	2	3	4	5
3	Me incentiva nas competições	1	2	3	4	5
4	Ajusta as exigências do treino às minhas capacidades	1	2	3	4	5
5	Determina os procedimentos que devo seguir	1	2	3	4	5
6	Pede a minha opinião na definição de estratégias nas competições	1	2	3	4	5
7	Me estimula a confiar nele	1	2	3	4	5
8	Me cumprimenta pelo meu bom desempenho	1	2	3	4	5
9	Ajusta as exigências do treino conforme o nível de minhas habilidades	1	2	3	4	5
10	Altera o meu plano de treino quando há situações inesperadas	1	2	3	4	5
11	Permite que eu dê sugestões sobre as formas de treinamento que ele deve adotar	1	2	3	4	5
12	Adota outros métodos de treinamento quando eu não estou obtendo o rendimento esperado	1	2	3	4	5
13	Me parabeniza após eu ter realizado uma boa jogada / bom resultado	1	2	3	4	5

14	Me ajuda na compreensão das tarefas mais complexas	1	2	3	4	5
15	Supervisiona de perto os exercícios que realizo	1	2	3	4	5
16	Permite que eu tente fazer do meu jeito, mesmo quando eu cometo erros	1	2	3	4	5
17	Me ajuda nas relações com os colegas da equipe	1	2	3	4	5
18	Me dá orientações, mesmo quando tenho um bom desempenho	1	2	3	4	5
19	Deixa claro para mim como fazer para alcançar as metas da equipe	1	2	3	4	5
20	Não dá importância aos meus sentimentos	1	2	3	4	5
21	Valoriza as minhas ideias, mesmo quando são diferentes das dele	1	2	3	4	5
22	Interessa-se pelo meu bem-estar	1	2	3	4	5
23	Me incentiva, mesmo quando cometo erros	1	2	3	4	5
24	Me dá instrução para corrigir os meus erros no treino	1	2	3	4	5
25	Não dá importância as minhas insatisfações	1	2	3	4	5
26	Me deixa estabelecer as minhas próprias metas	1	2	3	4	5
27	É sensível as minhas necessidades	1	2	3	4	5
28	Me cumprimenta pelo bom desempenho, mesmo após perder uma competição	1	2	3	4	5
29	Me orienta na competição para corrigir os meus erros	1	2	3	4	5
30	Deixa claro para mim porque não fui escalado na competição	1	2	3	4	5
31	Antes de tomar decisões importantes me pergunta se eu estou de acordo	1	2	3	4	5
32	Demonstra afeição por mim	1	2	3	4	5
33	Fica satisfeito comigo quando obtenho bom desempenho	1	2	3	4	5
34	Me explica as táticas do jogo	1	2	3	4	5
35	Faz adaptações em seu estilo de treino de acordo com os meus resultados	1	2	3	4	5
36	Me deixa decidir sobre quais estratégias devo adotar na competição	1	2	3	4	5
37	Faz favores pessoais para mim	1	2	3	4	5
38	Reconhece as minhas contribuições para o sucesso da	1	2	3	4	5

	equipe na competição					
39	Procura variar os exercícios no meu treinamento	1	2	3	4	5
40	Não me deixa decidir, a palavra final é sempre dele	1	2	3	4	5
41	Me dá liberdade para decidir sobre as jogadas na competição	1	2	3	4	5
42	Me ajuda em meus problemas pessoais	1	2	3	4	5
43	Me cumprimenta pelo meu desempenho na frente dos colegas de equipe	1	2	3	4	5
44	Enfatiza o aprimoramento das minhas principais habilidades técnicas no treino	1	2	3	4	5
45	Dá uma atenção especial para mim em seu planejamento	1	2	3	4	5
46	Busca informações sobre mim com meus colegas da equipe	1	2	3	4	5
47	Estabelece boas relações com os meus familiares	1	2	3	4	5
48	Me recompensa pelo meu esforço	1	2	3	4	5
49	Organiza o meu aprendizado de forma progressiva para atender minhas necessidades	1	2	3	4	5
50	Me esclarece sobre as suas atitudes, a fim de que eu possa compreendê-lo	1	2	3	4	5

No inventário de 50 questões, contém 10 blocos com 5 itens em cada, ordenadas conforme as seguintes dimensões: 1-Comportamento Democrático; 2- Suporte Social; 3- Feedback Positivo; 4- Treino e Instrução; e 5- Comportamento Autocrático.

19. Anexo 2. Aprovação do projeto no CEP / UFRGS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PROPOSIÇÃO DE
UM NOVO
INSTRUMENTO DE
MEDIDA DE
LIDERANÇA DE
TREINADORES NO
CONTEXTO
ESPORTIVO
BRASILEIRO

Pesquisador: Carlos
Adelar Abaide
Balbinotti **Área**

Temática: Versão: 2

CAAE:
49885315.9.0000.53
47 **Instituição**

Proponente:
Universidade Federal
do Rio Grande do Sul

Patrocinador

Principal:
Financiamento
Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.435.916

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de pesquisa associado a uma tese de doutorado apresentada ao PPG em Ciência do Movimento Humano da ESEF que retorna para uma segunda rodada de avaliação.

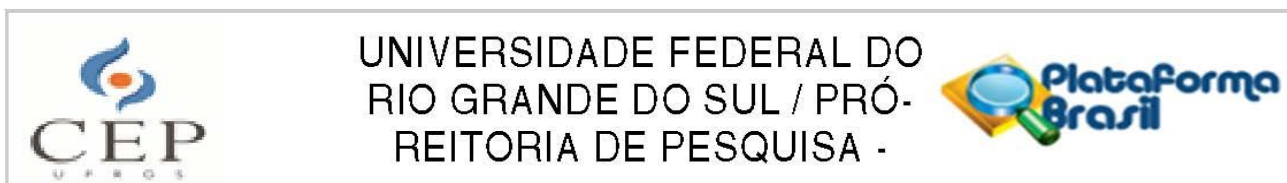
Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral: Propor e testar a validade de um novo instrumento de medida de liderança do treinador no

contexto esportivo brasileiro, baseado no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Saleh, (1978).

Objetivos específicos:

- a) Verificar a validade de conteúdo dos itens do questionário, sobre a forma de apresentação, redação, organização, conteúdo e pertinência de aplicação;
- b) Demonstrar as primeiras evidências de validade de um novo instrumento de liderança de treinadores no contexto esportivo brasileiro;
- c) Verificar se as dimensões evidenciadas empiricamente, com a aplicação do novo instrumento, se equivalência as dimensões do Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Saleh (1978);
- d) Testar a fidedignidade do instrumento, com dimensões relativamente precisas em suas



medidas.

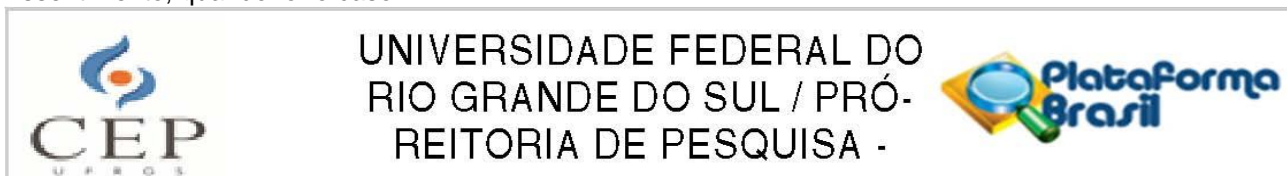
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos e benefícios adequadamente apresentados.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto aborda a temática da liderança no esporte, especificamente o comportamento de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro. O objetivo principal é propor e testar a validade de um novo instrumento de medida de liderança do treinador no contexto esportivo brasileiro. Os autores informam, com base na literatura, que a satisfação e o rendimento de atletas são afetados pelo estilo de liderança adotado pelo treinador e seus comportamentos de instrução e treino. Salientam ainda que, mesmo com os avanços nessa área de investigação, ainda são poucos os estudos no contexto esportivo brasileiro. Na maioria das investigações em nosso país, os instrumentos utilizados para avaliar liderança são desenvolvidos a partir de experiências na área empresarial. Nesse contexto, o tema de pesquisa é meritório. O projeto, muito bem escrito, vem acompanhado de revisão de literatura pertinente e atualizada, com objetivos bem definidos. Estão previstos duzentos e setenta e cinco atletas brasileiros (número estimada através de cálculo amostral), selecionados por conveniência, de ambos os sexos e de modalidades esportivas individuais e coletivas, com faixas etárias a partir dos 13 anos de idade, para participarem da pesquisa. O instrumento de avaliação utilizado será um questionário com 50 questões, elaborado pelos autores, baseado no Modelo Multidimensional de Liderança no Esporte de Chelladurai e Saleh, o qual será testado e avaliado em sua validade de conteúdo dos itens do questionário, sobre a forma de apresentação, redação, organização, conteúdo e pertinência de aplicação, com auxílio de cinco especialistas, verificando a concordância e correlação entre as avaliações. Após sua configuração e validação, os

questionários serão aplicados nos atletas através de um agendamento prévio, nos clubes e locais onde realizam seus treinamentos. O contato inicial, por telefone, será com os treinadores e dirigentes dos clubes esportivos para agendar a aplicação do questionário nos atletas. Nesse contato será informado aos treinadores e dirigentes sobre os objetivos do estudo, entidade de ensino superior e pesquisadores envolvidos, o instrumento que será aplicado, bem como, o tempo estimado para o seu preenchimento e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e Termo de Assentimento, quando for o caso.



Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- Folha de rosto, adequada.
- Orçamento, adequado.
- Cronograma, adequado.
- Projeto completo, adequado.
- Texto convidando para participação na pesquisa, adequado
- Termo de consentimento, adequado.
- Termo de assentimento, adequado.
- Autorização de instituições participantes, adequado.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Atendidas as solicitações do parecer anterior, que incluíam:

- esclarecer o contato com os participantes;
- adequar riscos e benefícios no projeto, no formulário da Plataforma Brasil, no TCLE e no Termo de Assentimento;
- o projeto encontra-se em condições de ser aprovado.

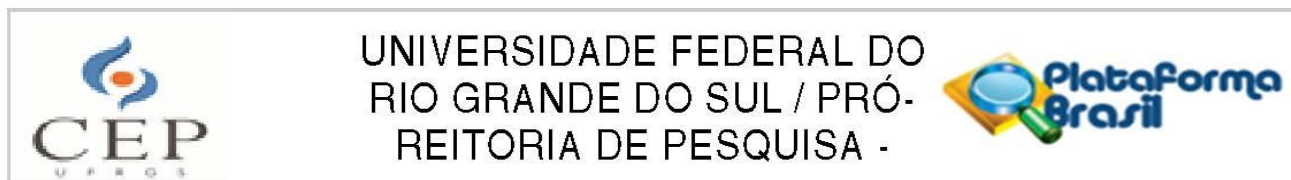
Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_602218.pdf	11/12/2015 10:47:30		Aceito
Outros	Cartazcontatoconviteatleta.pdf	11/12/2015 10:45:37	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Outros	CartapendenciaslevantadasCEP.pdf	11/12/2015 10:44:34	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito

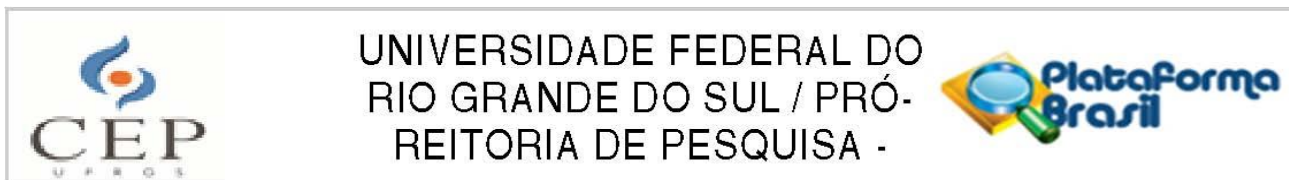
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOcompletoREFORMULADO.pdf	11/12/2015 10:34:56	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TERMOASSENTIMENTOmodificado.pdf	11/12/2015 10:33:06	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito



Ausência	TERMOASSENTIMENTOmodificado.pdf	11/12/2015 10:33:06	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEpaismodificado.pdf	11/12/2015 10:32:47	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEatletamodificado.pdf	11/12/2015 10:31:27	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	06/10/2015 19:10:03	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Outros	Instrumentocoleta.pdf	06/10/2015 19:05:16	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Outros	Parecer.pdf	06/10/2015 19:03:49	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TAI4.pdf	06/10/2015 18:58:40	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TAI3.pdf	06/10/2015 18:57:43	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TAI2.pdf	06/10/2015 18:56:50	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TAI1.pdf	06/10/2015 18:56:02	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOcompleto.pdf	06/10/2015 18:54:25	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEPAIS.pdf	06/10/2015 18:52:21	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TA.pdf	06/10/2015 18:51:52	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	06/10/2015 18:51:34	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito
Folha de Rosto	Folha.pdf	06/10/2015 18:48:31	Carlos Adelar Abaide Balbinotti	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado



Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 03 de Março de 2016

**Assinado por:
MARIA DA GRAÇA CORSO DA MOTTA
(Coordenador)**

20. Apêndice F - Sintax no MPlus – Modelagem de Equações Estruturais (SEM)

Mplus VERSION 6.12
MUTHEN & MUTHEN
07/15/2017 2:50 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: Modelo SEM 1 e 2

DATA:

FILE IS "C:\Users\Marcelo\Desktop\PLANNOVAM1M2.txt";

VARIABLE:

NAMES ARE I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17
I18 I19 I20 I21 I22 I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30 I31 I32 I33 I34
I35 I36 I37 I38 I39 I40 I41 I42 I43 I44 I45;
USEVARIABLES ARE I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15
I16 I17 I18 I19 I20 I21 I22 I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30 I31 I32
I33 I34 I35 I36 I37 I38 I39 I40 I41 I42;
CATEGORICAL ARE I1-I42;

MODEL:

OD by I1 I2 I3*;
OO by I4 I5 I6*;
OV by I7 I8 I9*;
OConf by I10 I11 I12 I13*;
OComp by I14 I15 I16 I17*;
TI by I18 I19 I20 I21 I22 I23 I24 I25*;
RP by I26 I27 I28 I29 I30 I31 I32 I33 I34 I35*;
CA by I36 I37 I38 I39 I40 I41 I42*;

CD by OD OO OV*;
SS by OConf OComp*;
F1 by TI RP*;
F2 by CA CD*;

CL by F1 F2 SS*; (modelo - SEM)

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;
ESTIMATOR IS WLSMV;
ITERATIONS = 1000;
CONVERGENCE = 0.00005;
OUTPUT: SAMPSTAT STDYX MODINDICES;
RESIDUAL TECH4;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

Modelo SEM 1 e 2

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	572
Number of dependent variables	42
Number of independent variables	0

Number of continuous latent variables 13
 Observed dependent variables

Continuous latent variables

OD OO OV OCONF OCOMP TI
 RP CA CD SS F1 F2
 CL

Estimator WLSMV
 Maximum number of iterations 1000
 Convergence criterion 0.500D-04
 Maximum number of steepest descent iterations 20
 Parameterization DELTA
 Input data file(s)
 C:\Users\Marcelo\Desktop\PLANNOVAM1M2.txt
 Input data format FREE

UNIVARIATE PROPORTIONS AND COUNTS FOR CATEGORICAL VARIABLES
 CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I1	I2	I3	I4	I5
I1					
I2	0.270				
I3	0.396	0.257			
I4	0.408	0.077	0.246		
I5	0.376	0.011	0.274	0.420	
I6	0.002	-0.027	0.030	0.324	0.206
I7	0.300	0.200	0.270	0.326	0.237
I8	0.239	0.176	0.315	0.161	0.273
I9	0.276	0.251	0.239	0.402	0.246
I10	0.088	0.215	0.108	0.278	0.134
I11	0.150	0.147	0.135	0.277	0.134
I12	0.251	0.227	0.223	0.297	0.435
I13	0.138	0.082	0.137	0.280	0.294
I14	0.176	0.092	0.075	0.200	0.191
I15	0.228	0.160	0.148	0.223	0.200
I16	0.252	0.116	0.137	0.086	0.209
I17	0.212	0.160	0.110	0.255	0.189
I18	0.177	0.101	0.175	0.304	0.198
I19	0.184	0.134	0.132	0.359	0.281
I20	0.010	0.016	0.032	0.177	0.152
I21	0.145	0.047	0.098	0.289	0.249
I22	0.006	0.080	0.016	0.155	0.215
I23	0.125	0.060	0.133	0.276	0.238
I24	0.179	0.101	0.144	0.228	0.232
I25	0.203	0.087	0.123	0.315	0.246
I26	0.117	0.107	0.052	0.254	0.129
I27	0.154	0.136	0.054	0.255	0.129
I28	0.121	0.110	-0.011	0.244	0.138
I29	0.265	0.113	0.148	0.290	0.087
I30	0.187	0.294	0.105	0.184	0.199
I31	0.153	0.198	0.125	0.141	0.196
I32	0.124	0.121	0.087	0.317	0.230
I33	0.129	0.129	0.202	0.273	0.099
I34	0.038	0.110	0.016	0.135	0.153
I35	0.176	0.122	0.190	0.200	0.187
I36	0.029	0.010	-0.053	0.276	0.058
I37	0.160	0.097	0.096	0.330	0.199
I38	0.155	0.120	0.111	0.273	0.225
I39	0.161	0.064	0.102	0.186	0.239
I40	0.326	0.086	0.114	0.177	0.403

I41	0.249	0.051	0.160	0.254	0.251
I42	0.124	-0.009	0.082	0.310	0.291

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I6	I7	I8	I9	I10
I7	0.197				
I8	0.097	0.349			
I9	0.220	0.451	0.249		
I10	0.208	0.214	0.120	0.098	
I11	0.150	0.261	0.235	0.262	0.446
I12	0.110	0.344	0.242	0.280	0.497
I13	0.236	0.435	0.145	0.236	0.422
I14	0.164	0.242	0.049	0.206	0.180
I15	0.020	0.248	0.127	0.292	0.253
I16	0.176	0.409	0.265	0.256	0.139
I17	0.113	0.351	0.073	0.286	0.307
I18	0.216	0.377	0.231	0.213	0.253
I19	0.170	0.325	0.180	0.236	0.246
I20	0.195	0.306	0.133	0.164	0.246
I21	0.159	0.382	0.250	0.240	0.267
I22	0.178	0.250	0.290	0.120	0.217
I23	0.159	0.375	0.212	0.215	0.211
I24	0.176	0.296	0.172	0.110	0.234
I25	0.089	0.293	0.210	0.234	0.191
I26	0.233	0.356	0.179	0.202	0.318
I27	0.209	0.246	0.186	0.228	0.360
I28	0.200	0.318	0.173	0.215	0.271
I29	0.118	0.323	0.286	0.233	0.236
I30	0.057	0.325	0.170	0.199	0.182
I31	0.137	0.340	0.123	0.196	0.155
I32	0.230	0.293	0.188	0.256	0.371
I33	0.100	0.264	0.124	0.077	0.351
I34	0.083	0.171	0.086	0.079	0.245
I35	0.105	0.229	0.196	0.149	0.120
I36	0.016	0.074	0.065	0.138	0.242
I37	0.170	0.203	0.109	0.275	0.310
I38	0.105	0.328	0.187	0.252	0.221
I39	0.143	0.368	0.189	0.267	0.208
I40	0.123	0.331	0.210	0.223	0.144
I41	0.043	0.176	0.112	0.237	0.068
I42	0.215	0.246	0.167	0.142	0.199

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I11	I12	I13	I14	I15
I12	0.388				
I13	0.350	0.521			
I14	0.130	0.323	0.226		
I15	0.247	0.401	0.294	0.526	
I16	0.170	0.338	0.425	0.283	0.294
I17	0.354	0.363	0.357	0.358	0.396
I18	0.372	0.302	0.395	0.032	0.179
I19	0.500	0.390	0.371	0.071	0.205
I20	0.207	0.263	0.479	0.005	-0.027
I21	0.345	0.351	0.494	0.109	0.129
I22	0.294	0.277	0.395	0.038	0.101
I23	0.210	0.285	0.365	0.128	0.177

I24	0.258	0.335	0.344	0.096	0.241
I25	0.278	0.357	0.415	0.245	0.281
I26	0.338	0.291	0.274	0.066	0.092
I27	0.289	0.284	0.275	0.106	0.082
I28	0.323	0.260	0.406	0.154	0.193
I29	0.406	0.209	0.354	0.119	0.171
I30	0.213	0.297	0.427	0.080	0.189
I31	0.222	0.351	0.352	0.218	0.081
I32	0.322	0.475	0.534	0.212	0.205
I33	0.305	0.286	0.403	0.129	0.162
I34	0.287	0.309	0.328	0.231	0.278
I35	0.225	0.295	0.280	0.398	0.361
I36	0.311	0.216	0.205	0.093	0.089
I37	0.241	0.245	0.376	0.158	0.224
I38	0.321	0.339	0.317	0.065	0.233
I39	0.303	0.291	0.317	0.102	0.252
I40	0.191	0.239	0.306	0.202	0.231
I41	0.165	0.230	0.172	0.296	0.321
I42	0.252	0.334	0.360	0.055	0.160

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I16	I17	I18	I19	I20
I17	0.293				
I18	0.233	0.332			
I19	0.171	0.252	0.394		
I20	0.119	0.132	0.417	0.454	
I21	0.153	0.206	0.442	0.487	0.559
I22	0.141	0.144	0.335	0.483	0.551
I23	0.238	0.246	0.276	0.392	0.321
I24	0.172	0.202	0.409	0.489	0.362
I25	0.333	0.241	0.298	0.259	0.244
I26	0.192	0.199	0.402	0.306	0.411
I27	0.257	0.179	0.391	0.311	0.346
I28	0.195	0.243	0.500	0.388	0.369
I29	0.206	0.311	0.494	0.470	0.522
I30	0.134	0.197	0.321	0.370	0.450
I31	0.331	0.245	0.234	0.368	0.348
I32	0.229	0.386	0.435	0.485	0.491
I33	0.141	0.222	0.336	0.452	0.455
I34	0.154	0.199	0.221	0.442	0.295
I35	0.275	0.221	0.212	0.280	0.098
I36	0.080	0.148	0.254	0.333	0.164
I37	0.244	0.233	0.351	0.207	0.230
I38	0.162	0.290	0.472	0.350	0.380
I39	0.224	0.279	0.263	0.403	0.300
I40	0.337	0.179	0.278	0.275	0.177
I41	0.217	0.230	0.050	0.131	0.116
I42	0.196	0.132	0.400	0.422	0.262

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I21	I22	I23	I24	I25
I22	0.532				
I23	0.420	0.355			
I24	0.430	0.434	0.379		
I25	0.262	0.260	0.347	0.332	
I26	0.458	0.391	0.311	0.254	0.262

I27	0.414	0.352	0.179	0.205	0.245
I28	0.509	0.326	0.233	0.367	0.260
I29	0.496	0.409	0.290	0.343	0.352
I30	0.439	0.319	0.149	0.229	0.136
I31	0.526	0.316	0.244	0.265	0.189
I32	0.548	0.506	0.466	0.489	0.399
I33	0.415	0.362	0.336	0.452	0.283
I34	0.434	0.376	0.227	0.491	0.222
I35	0.272	0.166	0.183	0.306	0.373
I36	0.276	0.220	0.173	0.163	0.228
I37	0.301	0.251	0.219	0.187	0.317
I38	0.352	0.300	0.302	0.325	0.277
I39	0.382	0.308	0.261	0.236	0.248
I40	0.254	0.257	0.242	0.279	0.379
I41	0.163	0.097	0.168	0.246	0.355
I42	0.347	0.411	0.270	0.406	0.395

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I26	I27	I28	I29	I30
I27	0.532				
I28	0.473	0.512			
I29	0.376	0.337	0.361		
I30	0.245	0.242	0.434	0.344	
I31	0.238	0.341	0.472	0.285	0.423
I32	0.474	0.487	0.504	0.394	0.336
I33	0.332	0.354	0.440	0.349	0.331
I34	0.159	0.334	0.513	0.252	0.278
I35	0.194	0.237	0.260	0.293	0.159
I36	0.230	0.246	0.200	0.241	0.035
I37	0.315	0.310	0.198	0.315	0.171
I38	0.352	0.285	0.350	0.410	0.252
I39	0.416	0.328	0.312	0.305	0.117
I40	0.300	0.196	0.188	0.152	0.243
I41	0.099	0.142	0.128	0.132	0.074
I42	0.305	0.244	0.308	0.316	0.201

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I31	I32	I33	I34	I35
I32	0.450				
I33	0.353	0.503			
I34	0.426	0.463	0.487		
I35	0.311	0.308	0.256	0.293	
I36	0.076	0.325	0.240	0.214	0.096
I37	0.080	0.376	0.147	0.155	0.075
I38	0.175	0.440	0.255	0.222	0.181
I39	0.187	0.282	0.299	0.148	0.184
I40	0.171	0.237	0.158	0.133	0.227
I41	0.144	0.248	0.128	0.212	0.347
I42	0.176	0.437	0.373	0.260	0.216

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I36	I37	I38	I39	I40
I37	0.271				

I38	0.255	0.290			
I39	0.191	0.250	0.277		
I40	0.115	0.281	0.215	0.331	
I41	0.156	0.127	0.156	0.175	0.304
I42	0.241	0.257	0.235	0.387	0.235

CORRELATION MATRIX (WITH VARIANCES ON THE DIAGONAL)

	I41	I42
I42	0.106	

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 218
Chi-Square Test of Model Fit

Value 1565.646*
Degrees of Freedom 807
P-Value 0.0000

* The chi-square value for MLM, MLMV, MLR, ULSMV, WLSM and WLSMV cannot be used for chi-square difference testing in the regular way. MLM, MLR and WLSM chi-square difference testing is described on the Mplus website. MLMV, WLSMV, and ULSMV difference testing is done using the DIFFTEST option.

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.047
90 Percent C.I. 0.043 0.050
Probability RMSEA <= .05 0.924

CFI/TLI

CFI 0.914
TLI 0.909

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 9708.745
Degrees of Freedom 861
P-Value 0.0000

WRMR (Weighted Root Mean Square Residual)

Value 1.303

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
OD	BY				
I1		1.000	0.000	999.000	999.000
I2		0.584	0.115	5.092	0.000
I3		0.751	0.109	6.877	0.000
OO	BY				
I4		1.000	0.000	999.000	999.000
I5		0.859	0.077	11.189	0.000
I6		0.544	0.088	6.199	0.000

OV	BY				
I7		1.000	0.000	999.000	999.000
I8		0.617	0.072	8.597	0.000
I9		0.769	0.070	11.029	0.000
OCONF	BY				
I10		1.000	0.000	999.000	999.000
I11		1.120	0.112	10.041	0.000
I12		1.302	0.114	11.460	0.000
I13		1.407	0.125	11.260	0.000
OCOMP	BY				
I14		1.000	0.000	999.000	999.000
I15		1.254	0.144	8.689	0.000
I16		1.204	0.148	8.162	0.000
I17		1.309	0.146	8.974	0.000
TI	BY				
I18		1.000	0.000	999.000	999.000
I19		1.084	0.070	15.447	0.000
I20		0.982	0.083	11.811	0.000
I21		1.152	0.076	15.261	0.000
I22		0.960	0.074	12.937	0.000
I23		0.835	0.075	11.130	0.000
I24		0.968	0.066	14.563	0.000
I25		0.897	0.072	12.449	0.000
RP	BY				
I26		1.000	0.000	999.000	999.000
I27		0.972	0.082	11.924	0.000
I28		1.106	0.094	11.719	0.000
I29		1.060	0.094	11.236	0.000
I30		0.874	0.096	9.064	0.000
I31		0.928	0.094	9.904	0.000
I32		1.304	0.109	11.955	0.000
I33		1.034	0.094	11.012	0.000
I34		0.944	0.095	9.894	0.000
I35		0.804	0.093	8.685	0.000
CA	BY				
I36		1.000	0.000	999.000	999.000
I37		1.290	0.190	6.785	0.000
I38		1.541	0.220	7.009	0.000
I39		1.443	0.202	7.150	0.000
I40		1.333	0.203	6.577	0.000
I41		1.060	0.170	6.254	0.000
I42		1.528	0.208	7.333	0.000
CD	BY				
OD		1.000	0.000	999.000	999.000
OO		1.358	0.159	8.526	0.000
OV		1.566	0.186	8.401	0.000
SS	BY				
OCONF		1.000	0.000	999.000	999.000
OCOMP		0.716	0.098	7.304	0.000
F1	BY				
TI		1.000	0.000	999.000	999.000
RP		0.886	0.076	11.693	0.000

F2	BY				
CA		1.000	0.000	999.000	999.000
CD		0.965	0.174	5.556	0.000
CL	BY				
F1		1.000	0.000	999.000	999.000
F2		0.661	0.094	7.032	0.000
SS		0.873	0.090	9.712	0.000
Variances					
CL		0.312	0.037	8.341	0.000
Residual Variances					
OD		0.313	0.066	4.747	0.000
OO		0.129	0.045	2.899	0.004
OV		0.069	0.052	1.322	0.186
OCONF		0.013	0.020	0.647	0.518
OCOMP		0.112	0.024	4.772	0.000
TI		-0.002	0.016	-0.151	0.880
RP		0.044	0.016	2.727	0.006
CA		0.000	0.008	-0.054	0.957
CD		0.076	0.017	4.376	0.000
SS		0.047	0.020	2.387	0.017
F1		0.101	0.018	5.619	0.000
F2		0.002	0.009	0.222	0.824

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
OD	BY				
I1		0.719	0.058	12.336	0.000
I2		0.420	0.065	6.459	0.000
I3		0.540	0.056	9.625	0.000
OO	BY				
I4		0.712	0.042	17.079	0.000
I5		0.611	0.043	14.301	0.000
I6		0.387	0.057	6.816	0.000
OV	BY				
I7		0.756	0.039	19.418	0.000
I8		0.466	0.049	9.595	0.000
I9		0.581	0.044	13.197	0.000
OCONF	BY				
I10		0.546	0.043	12.687	0.000
I11		0.611	0.040	15.372	0.000
I12		0.711	0.034	20.865	0.000
I13		0.768	0.034	22.436	0.000
OCOMP	BY				
I14		0.508	0.047	10.919	0.000
I15		0.637	0.045	14.287	0.000
I16		0.612	0.046	13.202	0.000
I17		0.665	0.046	14.487	0.000
TI	BY				
I18		0.641	0.032	20.023	0.000

I19	0.695	0.034	20.447	0.000
I20	0.629	0.048	13.243	0.000
I21	0.739	0.035	21.212	0.000
I22	0.615	0.037	16.776	0.000
I23	0.535	0.041	13.049	0.000
I24	0.620	0.034	18.184	0.000
I25	0.575	0.037	15.605	0.000
RP BY				
I26	0.607	0.046	13.266	0.000
I27	0.590	0.039	15.185	0.000
I28	0.671	0.038	17.609	0.000
I29	0.643	0.038	17.144	0.000
I30	0.531	0.043	12.412	0.000
I31	0.563	0.039	14.556	0.000
I32	0.791	0.031	25.804	0.000
I33	0.628	0.035	17.820	0.000
I34	0.573	0.037	15.595	0.000
I35	0.488	0.043	11.350	0.000
CA BY				
I36	0.371	0.047	7.837	0.000
I37	0.479	0.039	12.298	0.000
I38	0.572	0.041	13.925	0.000
I39	0.536	0.040	13.255	0.000
I40	0.495	0.042	11.880	0.000
I41	0.394	0.044	8.912	0.000
I42	0.567	0.038	15.037	0.000
CD BY				
OD	0.629	0.052	12.138	0.000
OO	0.863	0.043	19.876	0.000
OV	0.938	0.046	20.541	0.000
SS BY				
OCONF	0.978	0.035	28.158	0.000
OCOMP	0.751	0.037	20.447	0.000
F1 BY				
TI	1.003	0.019	52.640	0.000
RP	0.939	0.020	46.140	0.000
F2 BY				
CA	1.002	0.031	32.839	0.000
CD	0.793	0.033	24.252	0.000
CL BY				
F1	0.869	0.023	38.548	0.000
F2	0.993	0.031	32.318	0.000
SS	0.914	0.031	29.245	0.000
Variances				
CL	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
OD	0.604	0.065	9.268	0.000
OO	0.255	0.075	3.403	0.001
OV	0.121	0.086	1.407	0.159
OCONF	0.044	0.068	0.647	0.518
OCOMP	0.436	0.055	7.888	0.000

TI	-0.006	999.000	999.000	999.000	
RP	0.119	0.038	3.104	0.002	
CA	-0.003	999.000	999.000	999.000	
CD	0.371	0.052	7.165	0.000	
SS	0.164	0.057	2.871	0.004	
F1	0.245	0.039	6.241	0.000	
F2	0.014	0.061	0.224	0.823	
R-SQUARE					
Observed Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	Residual P-Value	Variance
I1	0.517	0.084	6.168	0.000	0.483
I2	0.176	0.055	3.230	0.001	0.824
I3	0.292	0.061	4.812	0.000	0.708
I4	0.507	0.059	8.539	0.000	0.493
I5	0.374	0.052	7.150	0.000	0.626
I6	0.150	0.044	3.408	0.001	0.850
I7	0.571	0.059	9.709	0.000	0.429
I8	0.218	0.045	4.798	0.000	0.782
I9	0.338	0.051	6.599	0.000	0.662
I10	0.298	0.047	6.344	0.000	0.702
I11	0.373	0.049	7.686	0.000	0.627
I12	0.505	0.048	10.432	0.000	0.495
I13	0.590	0.053	11.218	0.000	0.410
I14	0.258	0.047	5.459	0.000	0.742
I15	0.406	0.057	7.143	0.000	0.594
I16	0.375	0.057	6.601	0.000	0.625
I17	0.443	0.061	7.244	0.000	0.557
I18	0.411	0.041	10.012	0.000	0.589
I19	0.483	0.047	10.224	0.000	0.517
I20	0.396	0.060	6.622	0.000	0.604
I21	0.546	0.051	10.606	0.000	0.454
I22	0.379	0.045	8.388	0.000	0.621
I23	0.286	0.044	6.525	0.000	0.714
I24	0.385	0.042	9.092	0.000	0.615
I25	0.331	0.042	7.803	0.000	0.669
I26	0.368	0.056	6.633	0.000	0.632
I27	0.348	0.046	7.592	0.000	0.652
I28	0.451	0.051	8.804	0.000	0.549
I29	0.414	0.048	8.572	0.000	0.586
I30	0.281	0.045	6.206	0.000	0.719
I31	0.317	0.044	7.278	0.000	0.683
I32	0.626	0.049	12.902	0.000	0.374
I33	0.394	0.044	8.910	0.000	0.606
I34	0.328	0.042	7.798	0.000	0.672
I35	0.238	0.042	5.675	0.000	0.762
I36	0.138	0.035	3.919	0.000	0.862
I37	0.229	0.037	6.149	0.000	0.771
I38	0.327	0.047	6.963	0.000	0.673
I39	0.287	0.043	6.628	0.000	0.713
I40	0.245	0.041	5.940	0.000	0.755
I41	0.155	0.035	4.456	0.000	0.845
I42	0.322	0.043	7.518	0.000	0.678
Latent Variable					
Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value	
OD	0.396	0.065	6.069	0.000	
OO	0.745	0.075	9.938	0.000	
OV	0.879	0.086	10.271	0.000	

OCONF	0.956	0.068	14.079	0.000
OCOMP	0.564	0.055	10.224	0.000
TI	Undefined	0.10057E+01		
RP	0.881	0.038	23.070	0.000
CA	Undefined	0.10033E+01		
CD	0.629	0.052	12.126	0.000
SS	0.836	0.057	14.622	0.000
F1	0.755	0.039	19.274	0.000
F2	0.986	0.061	16.159	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.730E-04
(ratio of smallest to largest eigenvalue)

TECHNICAL 4 OUTPUT

ESTIMATES DERIVED FROM THE MODEL

ESTIMATED MEANS FOR THE LATENT VARIABLES

	OD	OO	OV	OCONF	OCOMP
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

ESTIMATED MEANS FOR THE LATENT VARIABLES

	TI	RP	CA	CD	SS
1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

ESTIMATED MEANS FOR THE LATENT VARIABLES

	F1	F2	CL
1	0.000	0.000	0.000

ESTIMATED COVARIANCE MATRIX FOR THE LATENT VARIABLES

	OD	OO	OV	OCONF	OCOMP
OD	0.517				
OO	0.278	0.507			
OV	0.321	0.435	0.571		
OCONF	0.174	0.236	0.272	0.298	
OCOMP	0.124	0.169	0.195	0.204	0.258
TI	0.199	0.270	0.312	0.273	0.195
RP	0.176	0.240	0.276	0.242	0.173
CA	0.133	0.181	0.209	0.180	0.129
CD	0.205	0.278	0.321	0.174	0.124
SS	0.174	0.236	0.272	0.285	0.204
F1	0.199	0.270	0.312	0.273	0.195
F2	0.133	0.181	0.209	0.180	0.129
CL	0.199	0.270	0.312	0.273	0.195

ESTIMATED COVARIANCE MATRIX FOR THE LATENT VARIABLES

	TI	RP	CA	CD	SS
TI	0.411				
RP	0.366	0.368			
CA	0.206	0.183	0.138		
CD	0.199	0.176	0.133	0.205	
SS	0.273	0.242	0.180	0.174	0.285
F1	0.413	0.366	0.206	0.199	0.273

F2	0.206	0.183	0.138	0.133	0.180
CL	0.312	0.277	0.206	0.199	0.273

ESTIMATED COVARIANCE MATRIX FOR THE LATENT VARIABLES

	F1	F2	CL
F1	0.413		
F2	0.206	0.138	
CL	0.312	0.206	0.312

ESTIMATED CORRELATION MATRIX FOR THE LATENT VARIABLES

	OD	OO	OV	OCONF	OCOMP
OD	1.000				
OO	0.543	1.000			
OV	0.590	0.809	1.000		
OCONF	0.443	0.608	0.660	1.000	
OCOMP	0.340	0.467	0.507	0.735	1.000
TI	0.432	0.592	0.644	0.779	0.599
RP	0.404	0.555	0.603	0.729	0.560
CA	0.500	0.685	0.745	0.889	0.683
CD	0.629	0.863	0.938	0.704	0.541
SS	0.453	0.621	0.675	0.978	0.751
F1	0.430	0.591	0.642	0.777	0.597
F2	0.499	0.684	0.744	0.888	0.682
CL	0.495	0.680	0.738	0.894	0.687

ESTIMATED CORRELATION MATRIX FOR THE LATENT VARIABLES

	TI	RP	CA	CD	SS
TI	1.000				
RP	0.942	1.000			
CA	0.867	0.812	1.000		
CD	0.686	0.642	0.794	1.000	
SS	0.797	0.746	0.909	0.720	1.000
F1	1.003	0.939	0.865	0.684	0.795
F2	0.866	0.810	1.002	0.793	0.908
CL	0.872	0.816	0.995	0.787	0.914

ESTIMATED CORRELATION MATRIX FOR THE LATENT VARIABLES

	F1	F2	CL
F1	1.000		
F2	0.863	1.000	
CL	0.869	0.993	1.000

Beginning Time: 14:50:29
Ending Time: 14:50:42
Elapsed Time: 00:00:13

MUTHEN & MUTHEN
3463 Stoner Ave.
Los Angeles, CA 90066
Tel: (310) 391-9971
Fax: (310) 391-8971
Web: www.StatModel.com
Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2011 Muthen & Muthen