

CEZAR BOTOGOSQUE MATTAR

**A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DE ATLETAS DE FUTEBOL DA
CATEGORIA JUNIOR**



**CURITIBA
2005**

CEZAR BOTOGOSQUE MATTAR

**A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DE ATLETAS DE FUTEBOL DA
CATEGORIA JÚNIOR**

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do Curso de Licenciatura em Educação Física, do Departamento de Educação Física, Setor de Ciências Biológicas, da Universidade Federal do Paraná, sob a orientação da professora mestranda Birgit Keller.

**CURITIBA
2005**

Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar a Deus, que sempre me deu força e nunca me deixou desanimar diante às dificuldades, à minha família, a minha namorada Dayanne e aos amigos que deram a maior força para a conclusão deste trabalho. Agradeço também ao Fernando, grande amigo como sempre, ao Mário André (Paraná Clube), à Flávia (Coritiba) e a Cristiane pelo apoio e a professora mestranda Birgit Keller, pela orientação. A todos muito obrigado!

RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar os líderes nas equipes e como a motivação destes líderes influencia os atletas e a própria equipe, sabendo que do ponto de vista científico, o trabalho psicológico tem como objetivo, o treinamento psicológico e a modificação dos processos e estados psíquicos, neste caso a liderança e motivação. A amostra é composta por 48 atletas do sexo masculino, todos de categorias de base dos principais clubes de futebol de Curitiba, com idade média de 17,58 anos e desvio padrão de 1,27 anos. Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos de pesquisa distintos: Inventário de liderança (JOHNSON E NELSON, 1974); Inventário de motivação intrínseca para situações competitivas (MCAULEY, E., DUNCAN, T., 1989). Os dados foram analisados usando uma estatística descritiva e uma análise de variância a um nível de probabilidade $\alpha=0,05$. Os resultados demonstraram em relação aos níveis de motivação, que todos os atletas apresentaram altos níveis de motivação, com uma média de 71,85 e desvio padrão de 4,24 na escala de 18 à 90. A motivação não exerce influência sobre a idade, e nem sob a condição do atleta ser titular ou reserva, pois não houve diferença significativa na análise de variância entre estas variáveis. A análise de regressão linear desenvolvida para analisar a associação entre a motivação e ser ou não ser líder, demonstrou que não existe associação. Conclui-se neste estudo, que a liderança não apresenta nenhuma influência na motivação entre atletas titulares e reserva, mas existe algum outro fator que mantém a motivação alta destes atletas.

Palavras-chaves: liderança, motivação e futebol

ABSTRACT

The aim of this study was identify the team lider and how his motivation can influence other athletes and the own team. It's known that psychology work has the objective to analyze changes in psychology training and modifications on process and psycho states (motivation and leader). The sample was composed by 48 male athletes from basic categories of Curitiba's soccer teams – age of 17,58 (1,27) years old. It's used 2 instruments of research for data collect: Leader Inventory and Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting. Data were analyzed using a descriptive statistic and a variance analyze ($p < 0,05$). The results have demonstrated high motivation levels (mean and sd: 71,85 (4,24) in scale between 18 to 90 points. Motivation have no influence in age neither in athlete position (stating player or substitution player), as there wasn't any significant difference among these variables. Regression linear analyzes developed to identify the association among motivation, lider and non-lider demonstrated there weren't any associations. It's conclude that the liderança doesn't show any influence among motivation, athletes position or liderança, but it's necessary to recognize that there's something maintaining high motivation of this soccer athletes.

Key words: leader, motivation and soccer.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	vi
LISTA DE TABELAS	vii
1.0 INTRODUÇÃO	01
1.1 PROBLEMA.....	01
1.2 JUSTIFICATIVA.....	02
1.3 OBJETIVOS.....	03
1.3.1 Objetivo Geral.....	03
1.3.2 Objetivo Específico.....	03
1.4 HIPÓTESES.....	03
2.0 REVISÃO DE LITERATURA	04
2.1 CONCEITOS DE LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO.....	04
2.2 LIDERANÇA EFETIVA.....	05
2.3 LIDERANÇA SITUACIONAL.....	10
2.4 INTRODUÇÃO AO ESTUDO DA MOTIVAÇÃO.....	11
2.4.1 Teorias da Motivação.....	12
2.4.1.1 Motivação intrínseca e extrínseca, classificação.....	12
2.4.1.2 A Motivação para a Realização e Competitividade.....	13
2.4.1.3 Teoria das Necessidades de Maslow.....	13
2.4.1.4 Teoria da Necessidade de Relização ou para Rendimento.....	15
2.5 O ESPORTE E SUAS EXIGÊNCIAS.....	17
2.6 O FUTEBOL.....	18
2.6.1 Breve Histórico.....	18
2.6.2 O futebol e alguns de seus elementos.....	22
3.0 METODOLOGIA	24
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	24
3.2 AMOSTRAGEM.....	24
3.3 INSTRUMENTAÇÃO.....	24
3.4 ESTATÍSTICA.....	24

4.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	25
5.0 CONCLUSÕES.....	27
6.0 REFERÊNCIAS.....	28
7.0 ANEXOS.....	30

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Hierarquia das necessidades de Maslow.....	14
Figura 2 - Teoria da necessidade de realização ou para o rendimento.....	17
Figura 3 - O Futebol como um sistema.....	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela de freqüência.....	25
Tabela 2 - Análise de Variância com a motivação.....	26
Tabela 3 - Análise de regressão entre motivação e liderança.....	26

1.0 INTRODUÇÃO

1.1 PROBLEMA

Atualmente vários são os estudos realizados na área da psicologia esportiva, mas muito pouco ainda é feito na prática. É de conhecimento de todos que o trabalho feito com os atletas e equipes, com os mais variados aspectos psicológicos, interfere de forma positiva na performance de uma equipe, no comportamento do grupo e no bem-estar do próprio atleta.

Desde o final do século XIX existem estudos da área psicofisiológica do esporte, no entanto, esses estudos passaram a ganhar mais importância com as conquistas de bons resultados em equipes de futebol. Dentre todos os aspectos psicológicos estudados, a liderança e a motivação são de fundamental importância em equipes de futebol de alto rendimento, o entendimento destes, contribuem para o melhor desenvolvimento do trabalho da comissão técnica e das conseqüências causadas em seus atletas.

Dificuldades financeiras são um obstáculo para a presença de psicólogos do esporte dentro dos clubes de futebol, esse profissional auxilia o treinador em seu trabalho para que sua equipe tenha um nível ideal em todos os aspectos psicológicos que podem ser trabalhados (motivação, estresse, auto-estima, ansiedade, personalidade, liderança, auto-confiança, etc.) e como conseqüência um melhor rendimento de toda equipe.

A busca excessiva por resultados e conquistas por parte de treinadores é problema para os atletas, pois essa busca gera algumas atitudes inseqüentes acarretando no grupo uma pressão incômoda, prejudicando o rendimento dos atletas. O treinador deve ser um líder que junto com o grupo, busque alternativas para encontrar a caminho certo para a conquista de objetivos comuns.

O trabalho do técnico dentro de um clube muitas vezes não recebe um tempo adequado para atingir o seu objetivo. Vários são os estudos que nos mostram que o técnico não conhece sua equipe e muito menos, as características de cada atleta e o

comportamento em grupo. As atitudes tomadas devem ser bem elaboradas para que os atletas consigam atingir um maior nível de motivação.

Portanto um treinador tem muita influência no comportamento de sua equipe, porém nem todos entendem isso e muitos acabam se tornando péssimos líderes e acabam desmotivando seu grupo de atletas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Quando se fala em desporto de alto rendimento, a liderança e a motivação se tornam aspectos mais relevantes e co-determinantes no rendimento das equipes. Porém, muitos clubes não dão a devida importância ao trabalho desses aspectos por entenderem que não se faz necessário um trabalho na área.

Baseado nisso, esse trabalho visa demonstrar a importância de identificar os líderes nas equipes e como a motivação destes líderes influencia os atletas e a própria equipe. Do ponto de vista científico, o trabalho psicológico tem como objetivo, o treinamento psicológico e a modificação dos processos e estados psíquicos (neste caso a liderança e motivação).

De um ponto de vista social, as pessoas poderão entender um pouco mais sobre os líderes, quais são os estilos, quais as suas influências e qual o papel de cada um dentro das suas equipes de trabalho.

A viabilidade desse estudo se dá pelo fato de existirem vários estudos sobre liderança e motivação, e a disponibilidade de encontros com psicólogos do esporte atuantes em equipes de futebol de alto rendimento.

Esse trabalho, portanto, consiste em esclarecer ao máximo a influencia dos líderes na motivação de equipes de futebol da categoria junior, e o seu papel dentro das equipes de alto rendimento, tendo em vista que esse é um tema muito relevante e que vem fazendo a diferença em várias equipes.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Verificar a relação entre a liderança e a motivação de atletas titulares e reservas de diferentes equipes de futebol da categoria júnior.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Verificar se os líderes são atletas titulares ou reservas.
- Analisar se a liderança influencia a motivação dos atletas.
- Verificar se os líderes apresentam um maior nível de motivação que os não líderes.

1.4 HIPÓTESES

- Os atletas na condição de titular apresentarão um maior índice de motivação do que atletas na condição de reservas.
- Os atletas que apresentarem maiores índices de liderança também apresentarão um maior índice de motivação.

2.0 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONCEITOS DE LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

A preparação psicológica em um atleta é de fundamental importância para a sua performance. Grande parte das pessoas que estão relacionadas com o meio esportivo de alto rendimento não tem conhecimento da importância da psicologia esportiva dentro das equipes de competição. Para esclarecer melhor alguns aspectos da psicologia, esse projeto irá focar dois aspectos que estão diretamente relacionados e que são fundamentais para a performance de atletas e de equipes de alto rendimento, que é: a liderança influenciando a motivação.

Um fator importante dentro do desporto de alto rendimento é a liderança, mas primeiramente é necessário saber o que é liderança. Várias são as definições apresentadas para tal aspecto: Hersey & Blanchard citado por Samulski (2002, p.220) de que “Liderança é a capacidade que uma pessoa tem de influenciar outra ou um grupo para a realização de um objetivo em determinada situação”. Para Shaw citado por Samulski (2002, p.221) “Liderança é o processo de influência positiva que o líder exerce sobre o grupo, visando a realização de objetivos”. Outra definição de Barreto (1992, p. 64) “Liderança pode ser considerada como um processo comportamental de influenciar indivíduos e grupos na direção de metas estabelecidas”. Essa se engloba no contexto esportivo, pois analisa as várias dimensões de liderança como: tomada de decisão, técnicas motivacionais, dar *feedback*, estabelecer relações interpessoais e dirigir o grupo ou equipe com confiança.

O líder sabe para onde o grupo ou equipe quer chegar e fornece a direção e os recursos para que as metas sejam alcançadas. Uma tarefa muito complexa do líder é saber extrair o melhor de cada membro do grupo para a realização dos objetivos. Técnicos que são bons líderes conseguem fornecer uma boa estrutura, uma motivação adequada e um apoio constante para transformar o objetivo em realização. “Líderes bem sucedidos também tentam assegurar que o sucesso individual ajude a alcançar o

sucesso da equipe” (WEINBERG, GOULD, 2001, p. 212). Ficando evidente que cada um tem um papel dentro da equipe, e o sucesso de um é o sucesso de todos.

A motivação é um dos componentes mais interessantes no processo de liderança. Ela é o principal fator que influencia a ação. “O indivíduo pode possuir inúmeras competências que o habilitem a realização de tarefas, porém a motivação determinará o grau de envolvimento e, muitas vezes, a qualidade com que a tarefa será cumprida” (SAMULSKI, 2002, p.222).

Dentro de várias definições, a motivação pode ser vista como o principal fator, atribuído de algumas formas (necessidades, desejos, impulsos...) que levam uma pessoa a realizar uma ação visando um objetivo. Portanto “verifica-se que a motivação é um elemento decisivo no processo de liderança, e pode ser entendida como a determinante do comportamento” (SAMUSKI, 2002, p. 222).

Entendendo que vários motivos podem influenciar um atleta, um grupo de acordo com as situações vivenciadas, “o líder deve perceber os traços da personalidade e a forma com que reagem às mais diversas situações. O líder deve conhecer a necessidade de seus subordinados para melhor adaptar seu estilo, a fim de atingir as metas propostas” (SAMULSKI, 2002, p.226).

2.2 LIDERANÇA EFETIVA

“A liderança é um fator muito importante dentro de uma equipe competitiva, porém se não for bem trabalhada essa liderança pode acarretar em vários problemas, inclusive problemas sérios de relacionamentos entre os atletas e o treinador, portanto entendo bem o que é liderança e sabendo como trabalha-la, e como reconhecer um líder, a tarefa se torna um pouco mais acessível aos treinadores” (SAMULSKI, 2002, p. 229).

Chelladurai citado por Weinberg & Gould (2001, p.218) criou um modelo multidimensional de liderança do esporte, esse modelo conceitualiza liderança como sendo um processo inter-racional, ou seja, a efetividade do líder no esporte depende de características circunstâncias tanto do líder como dos membros do grupo. Portanto a

liderança efetiva pode e irá variar dependendo das características dos atletas e das condições situacionais. A partir disso, são determinados três tipos de comportamentos que o líder possui nas diferentes situações, são eles: Comportamento requerido do líder; Comportamento preferido do líder e Comportamento real do líder.

O comportamento requerido do líder corresponde que o líder deve apresentar um comportamento de acordo com a situação envolvida. Em outras palavras o ambiente condiciona o líder a possuir um comportamento distinto. Algumas das características circunstanciais que afetam o comportamento do líder são: as metas e a estrutura organizacional da equipe, o sistema como um todo, a tarefa do grupo, normas sociais e valores culturais (WEINBERG E GOULD, 2001, p. 219).

O comportamento preferido do líder está associado com a preferência que o grupo possui em relação à postura que o líder deve apresentar. Variáveis de personalidade, bem como idade, sexo, e experiência influenciam a preferência de um membro na escolha de seu líder. Características circunstanciais também afetam na preferência de um indivíduo (WEINBERG E GOULD, 2001, p.219).

O comportamento real do líder corresponde aos comportamentos que o líder exhibe. Características do líder, como personalidade, capacidade e experiência afetam esse comportamento diretamente. Estudos apontam que o comportamento real do líder é muito pouco afetado por preferências do grupo e pelo que a situação dita, mas para Weinberg e Gould (2001, p. 219) tanto as características da situação como dos membros do grupo influenciam os técnicos e líderes.

A posição de líder requer que ele assuma uma grande responsabilidade perante o grupo. Porém um dos maiores desafios enfrentados por ele é conseguir exercer uma liderança efetiva. Algumas ações devem ser apresentadas pelo indivíduo para ele realmente ser um líder efetivo, segundo Martens citado por Samulski (2002, p.226), como:

- 1) Estabelecer objetivos e metas concretas. Exemplo: avaliar a capacidade de sua equipe em relação ao adversário e definir objetivos específicos no jogo.

- 2) Constituir um ambiente social e psicológico favorável. Exemplo: proporcionar um clima participativo e agradável no treinamento e competição.
- 3) Instruir valores. Exemplo: estabelecer junto com o grupo normas de conduta. Ser espelho de comportamento.
- 4) Motivar os membros para alcance de objetivos e metas. Exemplo: criar metas intermediárias que direcionem o alcance de metas principais.
- 5) Comunicar-se com atletas. Exemplo: estabelecer um canal de comunicação acessível aos membros do grupo.

Há um modelo que apresenta um processo de liderança efetiva que é apresentado por Martens citado por Samulski (2002, p. 227). Esse modelo apresenta 4 elementos básicos que se relacionam para a obtenção da liderança efetiva, são eles: as características dos liderados (dependente X autônomo), e os estilos de líderes (autocrático X democrático). Segundo esse modelo, grupos dependentes trabalham melhor com líderes autocráticos, pois preferem um estilo diretivo e esperam que os líderes tomem as decisões. O grupo autônomo, por sua vez, prefere um estilo de liderança participativo, em que seja possível interagir com o líder. Esse modelo indica que a liderança efetiva é igual a interação de 4 fatores. São eles:

- 1º Fatores situacionais → Tamanho do grupo; pressão de tempo; maturidade.
- 2º Características dos liderados → Dependente ou autônomo.
- 3º Qualidade do líder → Empatia ou comunicação.
- 4º Estilos de liderança → Autocrático ou democrático.

Seguindo esse raciocínio, faz-se necessário saber mais sobre os quatro os componentes que juntos mostram que o comportamento é melhor entendido como uma interação entre fatores pessoais e circunstanciais.

1º Fatores situacionais

Um líder deve ser sensível à situação e ao ambiente específico. Vários fatores circunstanciais, ou situacionais, são importantes no planejamento da liderança efetiva no esporte, como por exemplo:

- “Trata-se de um esporte coletivo ou individual? Atletas de esportes coletivos tipicamente preferem líderes mais autocráticos do que atletas de esportes individuais” (WEINBERG E GOULD 2001, p.223).
- “Qual é o tamanho da equipe ? À medida que o tamanho da equipe aumenta, torna-se mais difícil um estilo de liderança democrático” (WEINBERG E GOULD, 2001, p.223).

2º Características dos liderados

“As características dos demais atletas da equipe também são importantes para determinar a efetividade de um líder. Faz-se necessário uma mistura entre as características e os estilos dos líderes com o restante do grupo, isso comprova o quanto é importante o processo inter-racional para a liderança efetiva” (WEINBERG E GOULD, 2001, p.224).

3º Qualidades do líder

Embora não haja um estereótipo de personalidade que assegure que uma se torne um líder, os líderes bem sucedidos apresentam qualidades em comum: flexibilidade, lealdade, confiança, responsabilidade, franqueza, preparação, desenvoltura, autodisciplina e paciência, Bill Parcells citado por Weinberg e Gould (2001, p.222). Algumas outras qualidades também foram identificadas por outros especialistas, entre elas estão: inteligência, otimismo, motivação e empatia. É importante observar que essas qualidades são necessárias para se tornar um líder, mas ainda não são suficientes, ou seja, a presença de todas essas qualidades não garante que o indivíduo é sempre um líder.

A apresentação dos estilos de liderança será feita na seqüência com maiores detalhes.

4º Estilos de Liderança

O estilo de liderança é um referencial para a compreensão do processo de liderança. Há três estilos de liderança: Liderança Autocrática; Liderança Democrática; Liderança Laissez Faire.

a) Liderança Autocrática

“O que define a liderança autocrática ou autoritária é a exclusiva competência na determinação dos objetivos a serem atingidos pelo grupo, promovendo total exclusão dos liderados quanto a qualquer tipo de participação na discussão e fixação de metas. O líder autoritário reveste de poder absoluto e absorve inteiramente a iniciativa do grupo, polarizando, na sua pessoa, tanto a capacidade de planejar, decidir e controlar todas as ações dos liderados.” (SAMULSKI, 2002, p. 231). O estilo autocrático é em geral orientado a vitória, fortemente estruturado e orientado a tarefa.

b) Liderança Democrática

“No estilo de liderança democrática ou” “social-integrativa” é peculiar a preocupação de incorporar os próprios liderados às tarefas de direção. Ao invés da concentração há um interesse na distribuição de responsabilidades, incentivando-se, por outro lado, a intensificação dos processos interativos entre todos os membros da coletividade” (SAMULSKI, 2002, p.232). O estilo de liderança democrático é exclusivamente centrado no atleta cooperativo e orientado ao relacionamento interpessoal.

c) Liderança Laissez Faire

O estilo liberal (*laissez faire*) do tipo não-directiva, o líder funciona como elemento do grupo e só intervém se for solicitado. É o grupo que levanta os problemas, discute as soluções e decide. O líder não intervém na divisão de tarefas, limitando-se a sua atividade a fornecer informações, se a sua intervenção for requerida.

Basicamente um treinador não precisa ser exclusivamente do estilo democrático, autocrático ou liberal (Laissez Faire), ele pode interagir e adaptar estilos de liderança democrático, autocrático e liberal de um modo que ele atinja seus objetivos. O maior desafio para um treinador é saber qual estilo se ajusta melhor com a situação e as circunstâncias em que está trabalhando.

2.3- LIDERANÇA SITUACIONAL

A classificação dos líderes em democrático, autocrático ou Laissez Faire, não foi suficiente para atender todas dimensões da liderança. Portanto buscou-se então o desenvolvimento de um modelo que ajustasse o comportamento do líder em função das características do grupo e da situação. Segundo Hersey & Blanchard citado por SAMULSKI (2002, p.235) “O líder eficaz deveria ter a capacidade de modificar seu estilo de liderança com base na observação de uma série de variáveis”. Assim procurou-se descrever as qualidades necessárias que um líder deveria ter em relação à individualidade dos seus comandados.

Os mesmos autores descreveram quais seriam as qualidades essenciais:

- 1) Capacidade de diagnóstico; analisar o perfil do atleta/ grupo.
- 2) Espírito de observação; perceber os “detalhes” do ambiente no jogo ou no treinamento.
- 3) Sensibilidade; sentir as variações no comportamento do atleta nas mais diferentes situações.
- 4) Identificar a realidade do ambiente; analisar “o clima” do treino ou competição.
- 5) Adaptar o estilo de liderança em função do meio; verificar as características da situação e modificar o estilo de liderança.

6) Flexibilidade e habilidade para variar o comportamento; mudar o comportamento de acordo com o grupo e com a situação.

Observa-se então que mesmo o líder possua seu estilo de liderança, para contribuir positivamente para seu grupo, ele precisa muitas vezes sair das suas características e tomar algumas atitudes “diferentes” para que o grupo consiga ter um maior nível de motivação e volte a buscar as metas estipuladas.

2.4 INTRODUÇÃO AO ESTUDO DA MOTIVAÇÃO

O interesse pelo estudo da motivação remonta aos filósofos da Antigüidade grega. Aristipo de Cirene (nasceu cerca de 435 a C.) fundou uma escola filosófica – o *hedonismo* – que considerava o prazer uma virtude. Hedone em grego significa prazer. Todo prazer seria sensível e a sabedoria consistia em buscá-lo evitando-se e eliminando-se as dores (MURRAY, 1983, p. 15).

Entre as abordagens da motivação, algumas se fundamentam nos princípios do hedonismo. Os indivíduos buscam o prazer e afastam-se da dor. Segundo este princípio, em cada situação com que as pessoas se deparam elas “comportam-se de forma a maximizar certos tipos de resultados de suas ações, como por exemplo recompensas de diferentes formas, satisfações, reforços positivos, e a minimizar resultados como punições, insatisfações, etc.” (BERGAMINI, 1993, p. 105).

A palavra motivação significa mover para a ação, vem do termo “motivo” – mover que significa “mover.” Assim, etimologicamente motivação significaria os motivos que levam as pessoas à ação. O motivo é aquilo que impulsiona o indivíduo a agir de determinada forma.

Para Weinberg e Gould (2001), cada um de nós desenvolve uma visão pessoal de como a motivação funciona e, embora haja milhares de visões individuais, a maioria das pessoas encaixa seu conceito de motivação em uma das três orientações gerais que são: a visão de motivação centrada no traço (ou seja, no participante), a visão centrada na situação e a visão inter-racional (entre indivíduo e situação), sendo esta última a mais amplamente aceita por psicólogos do esporte e do exercício.

Então, a preocupação que surge é descobrir como os comportamentos exibidos pelas pessoas poderiam estar ligados às suas características individuais e aos sentimentos experimentados por essas pessoas em épocas anteriores que são determinantes em seu comportamento no momento atual.

2.4.1 Teorias da Motivação

2.4.1.1 Motivações intrínsecas e extrínsecas, classificação:

O mundo dos esportes usa constantemente as “recompensas extrínsecas” A maioria dos campeonatos têm festas de final de temporada nos quais prêmios- como medalhas, troféus, dinheiro...- são dados aos participantes. “Os defensores das recompensas extrínsecas argumentam que elas aumentam a motivação, intensificam a aprendizagem e aumentam o desejo de participação contínua. O uso sistemático de recompensas pode certamente produzir algumas mudanças desejadas n comportamento em ambientes esportivos, de educação física e de prática de exercícios. Entretanto. Se as recompensas forem usadas incorretamente, o resultado também poderá ter algumas conseqüências negativas” (WEINBERG, GOULD,2001,p.152).

Os mesmos autores seguem dizendo que “a motivação possui duas fontes: a extrínseca e a intrínseca. Com recompensas extrínsecas, a motivação vem de outras pessoas por meio de esforços positivos e negativos. Mas os indivíduos também participam de atividades esportivas e físicas por razões intrínsecas. Pessoas com motivação intrínseca esforçam-se interiormente para dominar a tarefa em questão. Elas apreciam a competição, gostam de ação e ativação, focalizam-se no divertimento e querem aprender o máximo de habilidades possível. Indivíduos que participam por amor ao esporte e ao exercício são considerados intrinsecamente motivados, assim como aqueles que jogam por orgulho”.

Muitos estudos ainda são realizados para entender a correlação entre as duas fontes de motivação. A única constatação feita é que somadas as motivações intrínseca com a extrínseca o resultado nem sempre o resultado é uma motivação maior. Alguns

pesquisadores afirmam que a motivação extrínseca (recompensas extrínsecas) pode influenciar negativamente a motivação intrínseca.

2.4.1.2 A Motivação para a Realização e Competitividade

O fenômeno motivacional é complexo. Os indivíduos são diferentes uns dos outros, não somente porque são portadores de carga genética própria, como também porque as experiências acumuladas ao longo da vida são pessoais (WEINBERG E GOULD, 2001).

Então, um elemento abrangente a ser considerado é a constatação da existência das diferenças individuais, além dos fatores extrínsecos de cada um.

Alguns dos estudos mais inovadores de aumento da motivação intrínseca, segundo Weinberg e Gould (2001, p. 158), derivam do trabalho de Mihaly Csikszentmihalyi (1990) que, enquanto muitos pesquisadores tentavam determinar que fatores prejudicam a motivação intrínseca, ele investigava o que torna uma tarefa intrinsecamente motivadora. Ele examinou alpinismo, dança, xadrez, música e atletismo, todas as atividades que as pessoas praticam com grande intensidade, mas geralmente por pouca ou nenhuma recompensa externa. Ele determinou vários elementos comuns que tornam essas atividades intrinsecamente interessantes. Os elementos fundamentais do estado são: equilíbrio entre habilidade e desafio, completa absorção na atividade, fusão entre ação e consciência, concentração total, senso de controle e nenhuma meta ou recompensa externas à atividade.

O nível de motivação para a realização revelaria a auto-competição, enquanto o nível de competitividade influenciaria o comportamento em situações avaliadas socialmente, (WEINBERG e GOULD, 2001, p. 81).

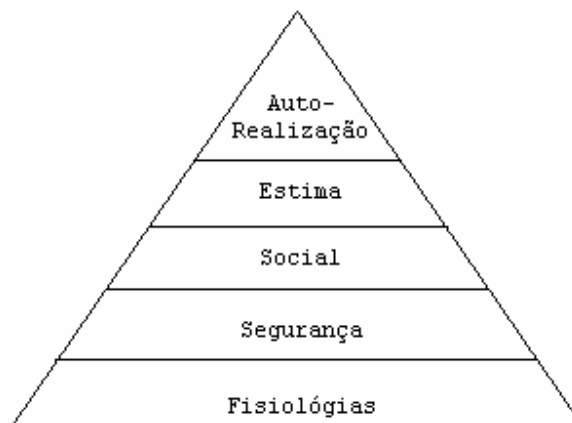
2.4.1.3 Teoria das necessidades de Maslow

O psicólogo Abraham Maslow formulou uma hipótese de que em cada ser humano existe uma hierarquia de cinco necessidades. À medida que cada uma delas fica substancialmente satisfeita, o indivíduo sobe um degrau para a necessidade

insatisfeita seguinte. A teoria afirma que uma necessidade substancialmente satisfeita deixa de motivar (CLAYTON, PIMENTEL e ROBERTO, 2000).

Essa hierarquia é composta das necessidades fisiológicas, de segurança, social, estima e auto-realização.

Figura 1 – Hierarquia das necessidades de Maslow



- **AUTO-REALIZAÇÃO:** É o impulso de alcançar aquilo que se é capaz de alcançar: incluem crescimento, realização do próprio potencial e auto-satisfação.
- **ESTIMA:** Incluem fatores internos de estima, tais como auto-respeito, autonomia e realização; e fatores externos, tais como *status*, atenção recebida e reconhecimento.
- **SOCIAL:** Incluem afeição, sensação de pertencer, aceitação e amizade.
- **SEGURANÇA:** Segurança social e proteção contra danos físicos e emocionais.
- **FISIOLÓGICAS:** incluem fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades.

Maslow separou as cinco necessidades em dois níveis: superior e inferior. As necessidades fisiológicas, de segurança e sociais foram descritas como de ordem inferior e as outras como de ordem superior. Essa diferenciação foi feita com base na premissa de que as necessidades de ordem superior são satisfeitas no interior das pessoas, enquanto as de ordem inferior têm satisfação predominantemente externa (SERRANO, 2003).

2.4.1.4 Teoria da necessidade de realização ou para o rendimento

Esta teoria (Atkinson, 1974; Mc. Clelland, 1961) explica a motivação levando em consideração fatores pessoais e situacionais que interagem em busca do rendimento. Cinco componentes fazem parte desta teoria: aspectos de personalidade e motivos, fatores situacionais, tendências resultantes, reações emocionais e comportamentos relacionados à realização ou performance (WEINBERG & GOULD, 2001).

Fatores pessoais: De acordo com esta visão cada pessoa possui duas tendências motivacionais: procurar o sucesso e evitar o fracasso. A procura pelo sucesso é definida como a capacidade de vivenciar o orgulho e a satisfação na realização das tarefas, enquanto que o motivo de evitar o fracasso é determinado como uma capacidade de suportar vergonha e humilhação como consequência do fracasso (SAMULSKI, 2002). O comportamento, neste caso, sofre influência do equilíbrio destes motivos. Particularmente, atletas com altos níveis de realização (orientadas para o sucesso) demonstram alta motivação para alcançar o sucesso e baixa motivação para evitar os fracassos. Eles estimam a avaliação e demonstração de suas capacidades e não se preocupam com resultados e pensamentos de fracasso ou negativos, ao contrário dos indivíduos com baixos níveis de realização que revelam pouca motivação para obter o sucesso e alta motivação para evitar o fracasso (WEINBERG & GOULD, 2001).

Fatores situacionais: Ocorrem dois fatores situacionais que influenciam a motivação para o rendimento ou realização: a probabilidade e o valor de incentivo do sucesso. A probabilidade do sucesso sofre dependência da competência do adversário e da dificuldade da tarefa. Ou seja, quando se compete com alguém de alto nível, o valor que se daria ao sucesso em caso de vitória seria maior e mais gratificante do que competir e vencer um concorrente de baixo nível. Situações que oferecem em torno de 50% de chance de sucesso (por exemplo um desafio difícil, mas atingível) dá aos atletas com altos níveis de realização (*High achievers*) um alto incentivo para o desempenho máximo. Já para os de baixo nível de realização (*Low achievers*), perder para um adversário à altura pode maximizar seus sentimentos de vergonha (SAMULSKI, 2002).

Tendências resultantes: Esta tendência se deriva da consideração dos níveis de motivação para a realização do indivíduo em relação a fatores situacionais (p. ex. probabilidade de sucesso ou valor de incentivo do sucesso). Essa teoria prevê situações nas quais haja uma chance de 50% de sucesso, ou seja, atletas com altos níveis de realização procuram situações de desafio e preferem competir contra adversários de igual capacidade ou procuram realizar tarefas que não sejam muito fáceis ou muito difíceis. Por outro lado, pessoas orientadas para o fracasso tendem a evitar fracassos e situações de desafio, procurando tarefas fáceis em que o sucesso é garantido ou tarefas excessivamente difíceis nas quais o fracasso é quase certo e ninguém esperaria sua vitória (WEINBERG & GOULD, 2001).

Reações emocionais: As tendências comportamentais influenciam as reações emocionais, como o orgulho, a satisfação e a vergonha. A maioria dos indivíduos quer sentir orgulho e minimizar ou evitar a vergonha, mas suas características de personalidade interagem com a situação de forma diferente, fazendo-os se focalizar mais no orgulho ou na vergonha. Atletas com altos níveis de realização focalizam-se mais no orgulho e satisfação, ao contrário dos atletas com baixos níveis, que põe em foco a vergonha e a preocupação (SAMULSKI, 2002).

Comportamentos frente à realização ou de performance: O resultado da interação entre os quatro componentes anteriores é o comportamento frente à realização ou de performance. Atletas *High achievers* selecionam mais tarefas exigentes, com risco intermediário e tem melhor desempenho em situações de avaliação. *Low achievers* preferem evitar tarefas exigentes e situações de risco, obtendo pior desempenho em situações de avaliação (WEINBERG & GOULD, 2001).

grupo de pessoas trabalhando juntas para alcançar um determinado objetivo” Coakley (1994, p.79) citado por Weinberg e Gould (2001, p.120).

Segundo Weinberg e Gould (2001, p. 137), a competição tem sido definida como um processo social que ocorre quando recompensas são dadas a pessoas com base em seu desempenho em relação a outros competidores. Além disso, o componente de avaliação social da competição é visto como fundamental a esse processo porque a competição sempre envolve um julgamento comparativo e os participantes são avaliados sobre quão bem eles se saíram. E, também, a cooperação é vista como um processo social por meio do qual o desempenho é avaliado e recompensado em termos das realizações coletivas de um grupo de pessoas, trabalhando juntas, para alcançar um objetivo comum. Uma equipe necessita de todos os jogadores trabalhando juntos como uma unidade coesa durante as competições.

Várias são, portanto, as situações que o esporte competitivo apresenta, necessitando de uma atenção especial em relação aos atletas, não só como respondem à pressão, ao tipo de esporte ou à tarefa que executam, como também a forma como reagem.

2.6 FUTEBOL

2.6.1- Breve histórico

No início era apenas a bola, pois, com exceção dos objetos esféricos que alguns povos utilizavam em suas formas primitivas de futebol, pouca coisa faria lembrar o jogo que hoje é praticado por 200 milhões de pessoas em 190 países dos cinco continentes.

Segundo Dias (1980) e Borsari (1989) as primeiras manifestações deste esporte surgiram entre 3000 e 2500 a.C., e nos levam à China. Durante a dinastia do imperador chinês Huang-ti, era costume chutar crânios de inimigos derrotados. Alguns indícios dessa prática foram encontrados também entre arianos nômades, tártaros, na antiga Pérsia e na África Ocidental. O futebol na china aproximava-se ainda mais do nosso, pois aos poucos os crânios foram substituídos por bolas de couro nos exercícios

militares (deveriam ser lançadas pelos soldados com os pés para além de duas estacas cravadas no chão – As primeiras traves da história).

Segundo Unzelte (2002), a primeira forma documentada de futebol de que se tem notícia vem da China, com o *tsu-chu*, que em chinês significa “lançar com o pé” (*tsu*) uma “bola recheada, feita de couro” (*chu*). Foi desenvolvido por um integrante da guarda de um imperador em 2197 a.C., com fins militares. Com o tempo transformou-se também em passatempo da nobreza chinesa, sendo apenas 20 séculos depois praticado pelas demais classes sociais.

Esta prática chinesa tem muitas semelhanças com o futebol atual: embora também pudesse ser quadrado, o campo de jogo era quadrado; havia 12 jogadores de cada lado caso o campo fosse retangular, caso este fosse quadrado o número reduzia-se para 8 jogadores; a delimitação do campo era feita através de fios de seda, presos por estacas de madeira fincadas no solo; duas estacas de bambu, separadas por 40 centímetros, fortalecidas por redes de fios de seda (faziam o papel das traves); a bola, com 22 centímetros de diâmetro, era feita de couro cru e recheada de crina. O objetivo era introduzi-la entre as estacas, sendo conduzida pelos pés. Porém não se podia deixá-la tocar no chão (UNZELTE, 2002).

No Oriente, principalmente no Japão, o futebol era conhecido pelo nome de *kemari* (*ke* = chutar; *mari* = bola). Ao contrário do *tsu-chu* chinês, as mulheres não podiam participar do *kemari* japonês. Patrocinado e difundido pelos imperadores Engi e Tenrei, este tipo de futebol não continha pontuação e nele era proibido qualquer contato corporal entre os participantes. O campo era quadrado, em cada um dos lados havia uma árvore e cada lado tinha 8 jogadores. Ainda hoje este esporte é considerado como tradicional do Japão (UNZELTE, 2002).

Nos Jogos Olímpicos da Antiguidade, a partir de 776 a.C., nenhuma atividade incluía o uso de bola. No entanto, por volta de 850 a.C., Homero já havia escrito um livro relatando sobre este esporte. Na Grécia o parente mais próximo do futebol era o *epyskiros*, disputado com os pés, em um campo retangular, por duas equipes de 9 jogadores. Em campos maiores podiam se posicionar 15 jogadores de cada lado e a bola era feita de bexiga de boi e recheada de ar e areia. A bola deveria ser

arremessada em direção às metas, localizadas no fundo de cada lado (UNZELTE, 2002).

Segundo o autor, entre os anos 900 e 200 a.C., na Península de Yucatan, atual México, os maias praticavam anualmente um jogo com mão e pés, cujo objetivo era arremessar uma bola de borracha maciça nos furos circulares localizados no meio de seis placas de pedra quadradas. No centro das duas linhas de fundo, havia dois templos elevados, onde o atirador mestre da equipe perdedora era sacrificado.

Descendente direto do *epyskiros*, o *harpastum*, praticado por volta de 200a.C. no Império Romano, é outro parente distante do atual futebol. Este era disputado em campo retangular, dividido por uma linha e com duas linhas de metas. A bola era feita de bexiga de boi, coberta por uma capa de couro e deveria ser passada de pé em pé, cabendo a um dos jogadores arremessá-la através da linha de meta adversária, marcando o ponto. Era também um dos exercícios físicos dos soldados romanos. Não se sabe ao certo se era disputado também com as mãos (DIAS, 1980; BORSARI, 1989).

Durante a Idade Média, onde atualmente fica a França, desenvolveu-se o *soule*, versão do *harpastum*, introduzido pelos romanos de Júlio Cezar entre 58 e 51 a.C.. As regras variavam de região para região. Na França ganhou respeito ao ser levado para os jardins aristocráticos e ser praticado pela realeza (CUNHA, 2003). Já pelos italianos conhecem o futebol por *calcio*. Inclusive a mais bela partida de *calcio* foi realizada em 17 de fevereiro de 1529, em Florença. Com 27 jogadores de cada lado, uniformizados uma de verde e outra de branco, enfrentaram-se violentamente durante horas pelas ruas, tentando levar a bola para além dos portões da cidade. Esta partida entrou para a história e até hoje é reproduzida, todos os anos, pela população da cidade. Em 1580, passou a ter regras e ser arbitrada por dez juízes, no intuito de impedir as agressões. A bola podia ser impulsionada tanto com os pés quanto com as mãos e tinha de ser introduzida em uma barraca armada no fundo de cada campo. Com o fim da dinastia Médici, em 1700, o *calcio* não foi mais praticado até 1930 (GODOI e CARDOSO, 1989). Embora seja provável que os romanos tenham praticado o *harpastum* em solo bretão, não está provado que o *soule* tenha chegado à Inglaterra sem antes ter chegado à

França. O documento mais antigo a ele relacionado, data de 1175 e cita um certo jogo disputado quando os habitantes de várias cidades saíam às ruas para chutar uma bola de couro, com o objetivo de comemorar a expulsão dos dinamarqueses. A bola simbolizava a cabeça de um oficial invasor que teria introduzido o jogo involuntariamente na Inglaterra. Durante muito tempo este esporte teve um sentido estritamente cívico para o povo inglês, sendo disputado apenas em festejos anuais. Aos poucos tornou-se popular. Em 1710, as escolas passaram a adotá-lo como atividade física. A partir de 1823, com a maciça adesão dos colégios públicos, duas escolas de jogo se destacaram. Uma usava somente os pés e a outra utilizava mãos e pés. O *football*, o *rugby* e também uma forma unificada dos dois esportes, chamada *football rugby*, passaram então a ser atividades obrigatórias nas escolas inglesas (UNZELTE, 2002).

Segundo o autor, o *football*, ainda em fase primária, só nasceria em 1848 numa conferência que reuniu diretores da maioria dos colégios que estabeleceu a proibição do uso de mãos e braços no jogo. 15 anos mais tarde unificaram-se as regras. Em 1863 separou-se o *football* do *rugby*. Já em 1871, disputou-se a primeira Copa da Inglaterra, o torneio de futebol mais antigo do mundo. O futebol estava então devidamente inventado.

Há indícios de que o futebol tenha sido visto na Argentina e no Brasil, pela primeira vez, por volta de 1864, em jogos disputados por marinheiros franceses, holandeses e particularmente ingleses, dos barcos mercantes e de guerra ancorados no litoral do Cone Sul. Em 1882, um certo Mr. Hugh teria introduzido o jogo em Jundiaí, entre seus funcionários, operários brasileiros e ingleses da estrada de ferro São Paulo Railway. Consta também que entre 1875 e 1876, no campo do Paissandu, no Rio de Janeiro, funcionários das companhias City e Leopoldina teriam jogado futebol animados por um tal Mr. John. No entanto, a versão que prevaleceu sobre o primeiro jogo realizado no país foi a de Charles Miller, no qual dois times formados por ingleses e anglo-brasileiros, funcionários da Companhia de Gás e da Estrada de Ferro São Paulo Railway, disputaram uma partida. Mais tarde cada um dos estados brasileiros teria o seu

Charles Miller e em 1917, o futebol já havia se difundido em todo o país e se tornaria, aos poucos, uma paixão nacional (UNZELTE, 2002).

Duarte (1994) e Unzelte (2002) relatam que no início do século XX, o futebol começava a se organizar. Existiam federações nacionais, mas não existia uma federação internacional que pudesse controlar as relações entre as federações nacionais. Após a iniciativa do holandês Carl Anton Wilhelm Hirschmann, que em 8 de maio de 1902 redigiu um estatuto que regeria as relações futebolísticas, a federação inglesa, a mais antiga e tradicional, aprovou a idéia e colocou em prática a organização da federação internacional. Em 21 de maio de 1904, era criada a FIFA. Hirschmann continuou tendo uma participação importante, pois foi ele que redigiu todos os regulamentos da nova entidade. O francês Robert Guérin foi escolhido como o primeiro presidente. Os sete países fundadores foram França, Bélgica, Espanha, Suíça, Países Baixos, Dinamarca e Suécia. No ano seguinte, incorporou-se à entidade, Alemanha, Áustria, Itália, Hungria e Inglaterra.

Pela primeira vez falava-se em um campeonato mundial. Foram abertas as inscrições, mas não houve nenhum pretendente.

De acordo com Duarte (1994), a I Guerra Mundial foi o grande obstáculo para o esporte entre 1914 e 1919. Na década de 20, surgiu novamente a idéia do Mundial. Com a eleição de Jules Rimet, para a presidência da FIFA, teve início uma nova fase para o futebol mundial. Quando deixou a entidade, em 1954, esta tinha 85 filiados. Para quem assumiu com 20, foi um fato notável, além do francês ser o realizador do primeiro mundial.

2.6.2 O Futebol e alguns de seus elementos

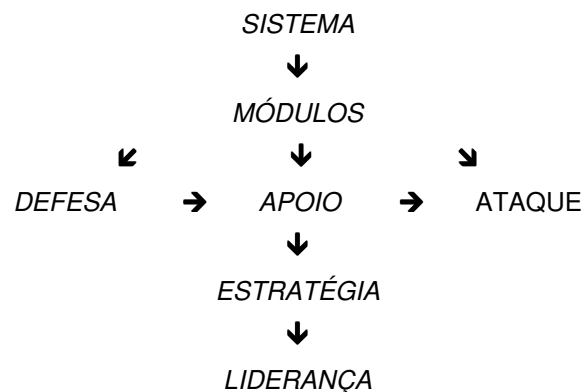
O futebol, como todo esporte de equipe, funciona como um sistema. Daí entende-se que um sistema de alta eficiência, como é exigido do futebol, vai se basear no potencial criativo do atleta, na emissão de respostas-jogadas inteligentes, na interpretação precisa, aplicada e imediata das informações recebidas, num processo dinâmico e competitivo (BARRETO, 2003). O futebolista deve estar sempre pronto a

optar, sem demora, por um dos vários comportamentos possíveis, instantaneamente, escolhendo o que trará maior vantagem para sua equipe (LOBO, 1973) (ver figura 3).

Uma equipe de futebol, segundo Barreto (2003), pode ser considerada como um sistema, pelo fato de existir como um conjunto de elementos, os onze jogadores, que interagem continuamente com outros elementos. Eles possuem ações que se misturam dentro de um processo permanente, contínuo e descontínuo, tendo como consequência uma complexa interação de informações criativas, cujo objetivo é o gol. Esta interação sofre influência de outro sistema, a outra equipe, criando dificuldades na cadeia de informações do sistema.

Para o autor este sistema possui três módulos que interagem dentro de uma harmonia: defesa, apoio e ataque. Sua eficácia depende da estratégia utilizada pelo treinador, ou seja, a base deste sistema é a comunicação entre técnico e jogadores.

Figura 3 – O Futebol como um sistema



Segundo este mesmo autor, o futebol moderno deve ter atletas física-técnica-psicologicamente preparados para atuar nas em todas as posições. O princípio básico é que o sistema deve estar em contínua mobilização, com uma linguagem interativa, precisa, clara, inequívoca e, principalmente, criativa.

3.0- METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Pesquisa descritiva de caráter “ex-post-facto” (THOMAS E NELSON, 2002).

3.2 AMOSTRAGEM

A amostra é composta por 48 (quarenta e oito) sujeitos, todos atletas de categorias de base dos principais clubes de futebol de Curitiba, com idade média de 17,58 anos e desvio padrão de 1,27 anos.

A coleta de dados foi feita nos dias 19/10/2004 e 20/11/2004.

3.3 INSTRUMENTAÇÃO

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos de pesquisa distintos:

a) Inventário de motivação intrínseca para situações competitivas (MCAULEY, E., DUNCAN, T., 1989) é composto por 18 (dezoito) questões com a escala de Likert de 5 (cinco) opções) (ANEXO I), b) Inventário de liderança (JOHNSON E NELSON, 1974) que consiste em 20 situações diferentes em relação aos membros da equipe, onde é necessário colocar 2 (dois) nomes de atletas para cada situação. A partir daí faz-se à contagem e se identifica os líderes das equipes (ANEXO II e ANEXO III).

3.4 ESTATÍSTICA

Os dados foram analisados usando uma estatística descritiva e uma análise de variância a um nível de probabilidade $\alpha=0,05$ e uma regressão linear, através do programa estatístico SPSS 13.0.

4.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em relação aos níveis de motivação observou-se que todos os atletas apresentaram altos níveis de motivação, com uma média de 71,85 e desvio padrão de 4,24 na escala de 18 a 90. Sendo que amplitude encontrada neste estudo foi de 64 a 81, conforme tabela de freqüência apresentada a seguir.

Tabela 1: Tabela de freqüência

Motivação	Freqüência	Percentual %
64	3	6,3
65	3	6,3
67	1	2,1
68	3	6,3
69	5	10,4
70	2	4,2
71	4	8,3
72	5	10,4
73	4	8,3
74	4	8,3
75	5	10,4
76	4	8,3
78	2	4,2
79	2	4,2
81	1	2,1
Total	48	100

Os resultados da análise de variância realizada entre a motivação, titular, reserva e idade, estão apresentados na tabela 2.

Tabela 2: Análise de Variância com a motivação

Fonte de Variação	Soma dos Quadrados	GL	F	Significância
Modelo Corrigido	189,013	9	1,182	0,335
Intercepção	196219,465	1	11039,909	0,000
TITULAR/RESERVA	12,329	1	0,694	0,410
IDADE	57,191	4	0,804	0,530
TITULAR/RESERVA X IDADE	136,727	4	1,923	0,127
Erro	657,625	37		
Total	243344,000	47		
Total Corrigido	846,638	46		

A motivação não exerce influência sobre a idade, e nem sob a condição do atleta ser titular ou reserva, pois não houve diferença significativa na análise de variância entre estas variáveis.

A análise de regressão linear desenvolvida para analisar a associação entre a motivação e ser ou não ser líder, demonstrou que não existe associação, conforme tabela 3.

Tabela 3: Análise de regressão entre motivação e liderança

Modelo	Beta	t	Sig
Constante		87,065	0,000
Liderança	0,065	0,439	0,663

5.0 CONCLUSÕES

Conclui-se neste estudo, que mesmo os atletas estarem altamente motivados, não apresentou diferença significativa entre titulares e reservas, líderes e não líderes, e nem em relação à idade. As hipóteses do estudo não foram comprovadas. Que pode ser explicada pelas limitações do estudo.

A motivação alta destes atletas pode vir ao encontro de estarem vivenciando uma outra realidade e estarem próximo de se tornarem jogadores profissionais. Talvez também pela realização de um sonho destes jogadores, que muitas vezes deixam tudo pra trás para se tornarem ídolos e famosos.

Sugerem-se novos estudos que identifiquem os motivos reais e justifiquem o alto nível de motivação encontrado nestes atletas.

6.0 REFERÊNCIAS

- BARRETO, J.A. **Psicologia do esporte para o atleta de alto rendimento**. Rio de Janeiro: Shape, 2003.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1993.
- BORSARI, J. R. **Futebol de Campo**. São Paulo: E.P.U., 1989.
- BRANCO, C.I.V.; ARAÚJO, F.M.; COSTA, L.A.S.; LIMA, S.M.D. **A motivação humana**. Disponível em <www.terravista.pt/Mussulo/2459/Psicologia.htm> acesso em 09/04/05.
- CASAL, H.M.V. **Treinamento desportivo e psicologia do esporte**. Revista brasileira de ciência e movimento, v.8, n.4, p. 37-44, Brasília, 2000.
- CLAYTON, A.; PIMENTEL, L.; ROBERTO, M. **Motivação dos colaboradores**. Monografia apresentada no curso de Organização, Sistemas e Métodos – Faculdades Integradas Campos Salles, 2000.
- CRATTY, B.J. **Psicologia no esporte**. Traduzido por Olívia Lustosa Bergier. 2. ed. Rio de Janeiro: Prentice – Hall do Brasil, 1984.
- CUNHA, F. A. **Evolução do futebol no cenário mundial**. Revista Virtual EFArtigos, Natal, v. 1, n. 14, nov. 2003.
- DIAS, D. S. **Futebol Total**. Juiz de Fora: [s.n.], 1980.
- DUARTE, O. **Todas as copas do mundo**. São Paulo: Makron Books, 1994.
- FEIJÓ, O.G. **Psicologia para o esporte: corpo e movimento**. 2.ed. Rio de Janeiro: Shape, 1998.
- FILHO, M.G.B. **Aspectos psicológicos do esporte competitivo**. Revista Treinamento desportivo, v.3(3), 62-72, 1998.
- GODOI, I.; CARDOSO, G. **Futebol – Paixão de um povo**. Caxias do Sul: Editora da Universidade de Caxias do Sul, 1989.
- LOBO, R.J.H. **Psicologia dos esportes**. São Paulo: Atlas, 1973.
- MACHADO, A.A. **Psicologia do esporte: Temas emergentes, 1**. Jundiaí: Ápice, 1997.
- MARTENS, R. **Competitiveness in sport**. Trabalho no International Congress of Physical Activity Sciences, Quebec, Canadá, (1976).

PAIM, C. **Fatores motivacionais e desempenho no futebol**. Revista Virtual EF Artigos, Natal, v. 2, n. 6, 2004.

RODRIGUES, P. **A Motivação e performance**. Monografia de Graduação em Educação Física - UNESP, Rio Claro, 1991.

SAMULSKI, D. **Psicologia do esporte**. Barueri – SP: Manole, 2002.

UNZELTE, C. **O Livro de Ouro do Futebol**. São Paulo: Ediouro, 2002.

VANEK, M.; CRATTY, B.J. **Psychologie sportive et compétition**. Paris: Editions Universitaires, 1990.

WEINBERG, R.S. e GOULD, D. **Fundamentos da Psicologia do esporte e do exercício**. Tradução: Maria Cristina Monteiro. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.



Grupo de Estudos
PSICOLOGIA DO ESPORTE
UFPR

ANEXO I - INVENTÁRIO DE MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA

DADOS PESSOAIS

Nome completo: _____

Idade: _____ Data de nascimento: ____/____/____ Casado () Solteiro ()

Qual a sua ordem de nascimento? (1° / 2° filho): _____

Equipe: _____ Titular () Reserva ()

Modalidade: _____ Posição: _____

Há quanto tempo pratica esta modalidade profissionalmente? _____

Quantos treinamentos há por semana? _____

Qual a duração das sessões de treinamento? _____

Quais as competições que já participou?

Qual a principal razão, o motivo mais forte, que levou você a procurar essa modalidade?

PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO INVENTÁRIO DE MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA NO CENÁRIO DO ESPORTE COMPETITIVO

Inventário de Motivação Intrínseca

1- Eu gosto muito de jogar este jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

2- Eu acho que sou muito bom neste jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

3- Eu me esforço muito neste jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

4- Foi muito importante pra mim jogar bem este jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

5- Eu fico tenso enquanto jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

6- Eu me esforcei ao máximo enquanto jogava.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

7- Jogar foi divertido.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

8- Eu descreveria esse jogo como muito interessante

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

9- Eu estou satisfeito com minha performance neste jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

10- Eu me senti pressionado enquanto jogava.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

11- Eu estava ansioso enquanto jogava.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

12- Eu não me esforcei muito enquanto jogava.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

13- Enquanto jogava eu pensava o quanto aprecio jogar.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

14- Após jogar sinto-me bastante competente.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

15- Eu me sinto bastante relaxado jogando.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

16- Eu sou bastante habilidoso neste jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

17- Este jogo não prendeu minha atenção.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

18- Eu não poderia ter jogado melhor este jogo.

- () 1- concordo totalmente
 () 2- concordo parcialmente
 () 3- concordo um pouco
 () 4- discordo parcialmente
 () 5- discordo totalmente

ANEXO II - QUESTIONÁRIO DE LIDERANÇA (ATLETAS)

Não assine seu nome no questionário. Preencha o nome ou nomes, dos membros de sua equipe, que na sua opinião, mais se enquadram na situação. Não coloque o seu nome em nenhuma das questões. Um nome pode ser repetido o número de vezes necessário, e suas respostas irão permanecer confidenciais.

1. Se você estivesse em uma viagem, e tivesse a oportunidade de escolher com que atletas você dividiria o quarto de hotel, quem seriam eles(as)?
1 _____ 2 _____
2. Quem é o(a) mais popular de sua equipe?
1 _____ 2 _____
3. Quem são os mais melhores alunos(as) na sua equipe?
1 _____ 2 _____
4. Que jogador(a) do time entende mais do jogo, em termos de estratégia, jogo em equipe , etc?
1 _____ 2 _____
5. Se o técnico não está presente para uma sessão de treinamento, que atleta você gostaria que tomasse conta do treino?
1 _____ 2 _____
6. Que atleta você escutaria em primeiro lugar, se o time se mostrasse aparentemente desorganizado durante um jogo crucial?
1 _____ 2 _____
7. Se o jogo estivesse em um momento decisivo, e qualquer um pudesse decidir o jogo, quem você acha faria isto?
1 _____ 2 _____
8. De todos os (as) atletas de sua equipe, quem demonstra mais "pé no chão" nos momentos cruciais do jogo?
1 _____ 2 _____
9. Quem são os (as) que " se encarregam das coisas" no seu time?
1 _____ 2 _____
10. Quem são os (as) mais consistentes em jogo do seu time?
1 _____ 2 _____
11. Quem são os (as) pontuadores (as) de seu time?
1 _____ 2 _____
12. Quem são os (as) atletas mais valiosos do seu time?
1 _____ 2 _____
13. Quem é o (a) atleta menos orgulhoso (a) do time e que esta mais interessado (a) na equipe como um todo do que nele (a) mesmo e que joga "pela equipe"?
1 _____ 2 _____
14. Quais são os (as) atletas mais habilidosos (as) da equipe?
1 _____ 2 _____
15. Quem são os (as) atletas que todos do gostam na equipe (mais queridos)?
1 _____ 2 _____
16. Quais atletas na sua equipe mais te influenciaram?
1 _____ 2 _____
17. Que atletas do seu time realmente te ajudaram muito?
1 _____ 2 _____
18. Que atletas da sua equipe você acha que se tornariam os melhores treinadores?
1 _____ 2 _____
19. Em que atletas você geralmente procura liderança?
1 _____ 2 _____
20. Quem são os (as) mais esforçados (as) do time?
1 _____ 2 _____

ANEXOIII - QUESTIONÁRIO DE LIDERANÇA (PARA TÉCNICOS)

Nome: _____

Clube/Equipe: _____

Capitão da equipe: _____

Os mesmos nomes podem ser usados o número de vezes necessárias, e em todos os casos são apresentados primeira e segunda opções para cada questão.

- 1 Quem é o(a) atleta mais popular na sua equipe?
1 2
- 2 Quais atletas em seu time mais entendem do jogo, em termos de estratégia, tática, jogo em equipe, etc?
1 2
- 3 De todos os (as) atletas do seu time, quem apresenta mais calma (“pé no chão”) nos momentos cruciais do jogo?
1 2
- 4 Quem é o (a) “ que se encarrega das coisas” no sua equipe?
1 2
- 5 Quem são os jogadores(as) mais consistentes em sua equipe?
1 2
- 6 Quem são os pontuadores (as) de sua equipe?
1 2
- 7 Quem são os jogadores (as) mais valiosos da sua equipe?
1 2
- 8 Quem são os dois jogadores (as) que jogam mais “ para o time”?
1 2
- 9 Quais os jogadores (as) são mais habilidosos da sua equipe?
1 2
- 10 Quem são os jogadores (as) mais “queridos” ?
1 2
- 11 Que jogadores (as) você acha se tornariam os melhores técnicos?
1 2
- 12 Se você não estivesse presente para um treino, que jogadores (as) você deixaria responsável pela prática?
1 2
- 13 Quem são os jogadores (as) que apresentam mais qualidades de liderança?
1 2
- 14 Quais são os jogadores (as) menor habilidade na liderança ?
1 2

