



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Presentismo no Desporto: O papel das fontes stressoras e da perceção do
suporte social**

Jorge Miguel Paulino Comes

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientado:

PhD, Aristides Isidoro Ferreira, Professor Assistente

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Professor Sir Cary Cooper

Manchester Business School

Setembro, 2016

Agradecimentos

Primeiramente, quero agradecer a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para que fosse possível recolherem-se dados numa amostra de desportistas, que tanto tem de complexo como de significativa. A todos os atletas profissionais e amadores, aos precisos elos de ligação entre aletas, o meu obrigado pelo vosso tempo e disponibilidade.

Ao meu orientador, Professor Aristides Ferreira, pelo seu entusiasmo contagiante ao longo de todo este ano. Obrigado pela confiança depositada, não apenas no projeto mas também em mim – desde a primeira aula sobre Presentismo.

Sem qualquer dúvida, ao Professor Sir Cary Cooper, um grande agradecimento pelo enorme prazer e honra que foi tê-lo nesta caminhada. Obrigado por todos os emails trocados e pela prontidão de resposta. Obrigado ainda pela partilha ao longo do projeto e, em especial, durante aqueles breves mas intensos 30 minutos de conversa a longa distância, que me deixaram seguramente inspirado, energizado e orgulhoso para os próximos 30 anos!

Um enorme obrigado ao Professor Bruno Soares Rodrigues que, para além de professor, (foi e) é um amigo! Um enorme obrigado pela disponibilidade, suporte, partilha, e pela amizade que foi criada!

Ao Professor Pedro Almeida pelo prazer que tive em partilhar ideias com um profissional da psicologia, do desporto e de pessoas – naquela a que chamo *casa*: o ISPA!

Ao Grandíssimo e Amigo João Álvaro, por todos os momentos de camaradagem e oportunidades de crescimento que me tens proporcionado. Mais do que isso, obrigado pela tua genuína amizade!

À minha prima Florinda, pela sua profundidade, amizade e por ficar tão feliz por mim como se fosse seu filho.

Aos meus pais, pelo esforço e dedicação que colocaram na minha educação. Obrigado por me terem suportado em todos os momentos da minha vida, e também por me terem ajudado a proporcionar este momento – que é também vosso!

À Raquel... Se conseguisse transportar para palavras o que agradeimento que lhe devo... Mais do que agradecer-te pela tua inquestionável ajuda (e paciência) ao longo destes intermináveis meses de trabalho, devo-te um imensurável Obrigado pelo teu verdadeiro amor, companheirismo e amizade ao longo destes 4 anos e 7 meses. Agradeço-te por todas as aprendizagens e transformações que fazes na minha (nossa) vida e na minha (nossa) personalidade. Obrigado por me fazeres ser melhor contigo. Obrigado também por me fazeres sentir e saber que ambos queremos que continue assim... Sempre!

Resumo

Objetivo – O estudo do impacto do presentismo tem sido recorrentemente estudado na literatura organizacional. Contudo, a sua exploração em amostras de desporto é atualmente inexistente. Assim, esta investigação teve como propósito o estudo do presentismo, e a sua associação com o suporte social e a origem de fontes stressoras, numa amostra desportiva.

Método – Uma amostra de conveniência (n=205) composta por atletas nacionais e internacionais, de estatuto amador e profissional, e de diversos desportos preencheram os instrumentos Organizacional Stressor Indicator for Sport Performers (Arnold et al., 2013), Perceived Available Support Sport Questionnaire (Freeman et al., 2011) e Stanford Presenteeism Scale 6 (Ferreira et al., 2010; Koopman et al., 2002), assim como um questionário sócio-demográfico. **Resultados** – Análises fatoriais exploratórias evidenciaram modificações estruturais referentes aos instrumentos utilizados. Regressões lineares demonstraram um efeito negativo entre o stressor External Focus e a distração evitada (presentismo); verificou-se também um impacto negativo entre a perceção de suporte e o trabalho completado (presentismo). Um efeito de interação negativo entre fontes stressoras e perceção de suporte no presentismo foi evidenciado através de regressões lineares múltiplas.

Conclusão – Apesar da sua natureza transversal e ausência da mensuração da frequência de comportamentos presentistas, a inovação da exploração do presentismo em atletas é uma fundamental contribuição desta investigação. Também a multiplicidade de desportos e inclusão de diferentes estatutos profissionais são consideradas vantagens. Considerando a falta de instrumentos adaptados, realça-se a importância da adequação de escalas e a replicação destes resultados com estas variáveis numa amostra de atletas em estudos futuros.

Palavras-chave: Presentismo, Suporte Social, Fontes Stressoras, Desporto

Abstract

Purpose – The impact of presenteeism has been recurrently studied in organizational literature. However, its exploration in sport samples is inexistent so far. Thus, this investigation aimed to study presenteeism, and its association with social support and stressor indicators in a sample of athletes. **Method** – A convenience sample (n=250) comprehending national and international, amateurs and professionals, athletes from multiple sports filled the Organizational Stressor Indicator for Sport Performers scale (Arnold et al., 2013), Perceived Available Support Sport Questionnaire (Freeman et al., 2011) and Stanford Presenteeism Scale 6 (Ferreira et al., 2010; Koopman et al., 2002), as well as a sociodemographic questionnaire. **Results** – Exploratory factor analysis showed structural modifications regarding the used questionnaires. Linear regressions demonstrated a negative relationship between the External Focus stressor and avoided distraction (presenteeism); a negative impact between perceived support and completed work (presenteeism) was also verified. Through multiple linear regressions, a negative interaction effect was demonstrated between stress sources and perceived support in presenteeism. **Conclusion** – Despite its cross-sectional nature and lacking of a measure to the frequency of presenteeism behaviours, the innovative exploration of athletes' presenteeism is a fundamental contribution of this investigation. The wide variety of sports and inclusion of diverse professional status are also advantages. Considering the lacking of adapted scales, to account the importance of adapted instruments and the replication of these results obtained with these variables in a sample of athletes is essential.

Key-words: Presenteeism, Social Support, Stress Sources, Sport

Índice

Introdução.....	1
I. Stress	3
1.1. Stress Organizacional.....	4
1.2. Stress Organizacional em Atletas.....	4
II. Presentismo.....	7
III. Suporte Social	9
IV. Objetivo do Estudo.....	11
V. Método.....	13
5.1. Participantes	13
5.2. Procedimento.....	14
5.3. Instrumentos	15
5.3.1. Organizational Stressor Indicator – Sport Performers (OSI-SP).	15
5.3.2. The Perceived Available Support Support in Sport – Questionnaire (PASS-Q). ..	17
5.3.3. Stanford Presenteeism Scale (SPS-6).....	17
VI. Resultados	19
6.1. Qualidades Psicométricas dos Instrumentos	19
6.1.1. Organizational Stressor Indicator – Sport Performers (OSI-SP).	19
6.1.3. Stanford Presenteeism Scale (SPS-6).....	23
6.2. Análise de Correlações.....	24
6.3. Teste de Hipóteses.....	25
6.4. Comparações exploratórias entre grupos	28
VII. Discussão	29
7.1. Análises Fatoriais Exploratórias dos Instrumentos	30
7.2. Correlações.....	30
7.3. Hipóteses de Estudo	32
7.4. Comparações Exploratórias Entre Grupos.	34
VIII. Implicações Práticas, Limitações e Estudos Futuros.....	37
Conclusão	39
Bibliografia.....	41
Anexos.....	47
Anexo A	47
Anexo B.....	51
Anexo C.....	57
Anexo D	61
Anexo E.....	72
Anexo F	78

Anexo G	81
Anexo H	82
Anexo I.....	85

Índice de Quadros

Quadro 5.1.1. Caracterização da Amostra.....	14
Quadro 6.1.1.1. Matriz Rodada da Análise Fatorial Exploratória da Escala (AFE) da Escala OSI-SP.....	20
Quadro 6.1.2.1. Matriz Rodada da Análise Fatorial Exploratória (AFE) da Escala PASS-Q.....	23
Quadro 6.1.3.1. Matriz Rodada da Análise Fatorial Exploratória da Escala (AFE) do SPS-6.....	24
Quadro 6.2.1. Correlações Entre as Variáveis Stress, Presentismo e Suporte Social Percebido.....	25
Quadro 6.3.1. Efeito da Dimensão External Focus na Dimensão Distração Evitada	26
Quadro 6.3.2. Efeito da Dimensão Informational Support na Dimensão Trabalho Completado.....	26
Quadro 6.3.3. Efeito de Moderação da Percepção de Suporte Social Disponível entre o Goals & Development e o Trabalho Completado.....	27
Quadro 6.4.1. Testes T-Student Para as Variáveis em Estudo.....	28
Quadro 6.4.2. Testes ANOVA One-way Para as Variáveis em Estudo.....	29

Índice de Quadros

Figura 3.1. Modelo de Estudo	14
Figura 6.3.1. Efeito de Interação da Percepção de Suporte Social Disponível na Relação Entre Goals & Development e o Trabalho Completado	20

Glossário

HLPT: Health-Related Lost Productive Time

OSI-SP: Organizational Stressor Indicator for Sport Performers

PASS-Q: Perceived Available Support for Sport – Questionnaire

SPS-6: Stanford Presenteeism Scale 6

WLQ: Work Limitations Questionnaire

Introdução

Representando importantes funções psicossociais, a atividade laboral – independentemente da sua natureza – é considerada um determinante significativo no bem-estar físico e psicológico do sujeito; sendo um *outcome* da interação entre múltiplas variáveis, sabe-se que a atividade laboral não está exclusivamente associada a experiências positivas, podendo também gerar experiências disfuncionais (Cartwright & Cooper, 2009).

Particularmente no âmbito desportivo, múltiplas situações – como a exigência da competição, a preparação para eventos exigentes, entre outras – potenciam experiências causadoras de stress; consequentemente, o stress tem sido objeto de estudo neste contexto para a compreensão da sua relação com a *performance* e/ou preparação para as competições (Fletcher & Hanton, 2003; Scanlan, Stein, & Ravizza, 1991; Woodman & Hardy, 2001). Adicionalmente ao stress, também o presentismo – constructo frequentemente definido pelo ato do indivíduo ir trabalhar apesar de estar doente (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010) – foi associado a níveis de produtividade mais baixos e a uma *performance* de menor qualidade no contexto laboral (Robertson & Cooper, 2011). Apesar dos comportamentos de natureza presentista no desporto (e.g., os atletas manterem-se em competição apesar da existência de dor e/ou lesões) – a lacuna de estudos na literatura que explorem o presentismo em contextos de desporto é significativa, sendo essencial o estudo deste comportamento em atletas (e.g., Deroche, Woodman, Stephan, Brewer, & Le Scanff, 2011; Nixon, 1993). Apesar do presentismo ter vindo a ser essencialmente estudado em profissões em contexto organizacional (e.g., polícias, maquinistas, enfermeiros, professores), o presente estudo tem como principal mais-valia o facto de ser a primeira abordagem do presentismo em contexto desportivo. Afinal, será que os atletas também não treinam e competem em condição presentista? Qual será o impacto deste comportamento no seu bem-estar, na sua produtividade e na da equipa/clube?

Em contextos de constante e rápida mudança, as instituições procedem frequentemente a alterações que provocam sentimentos de desconfiança e insegurança nos seus empregados relativamente aos postos de trabalho (Johns, 2009); tal acaba por, muitas vezes, influenciar os níveis de stress dos colaboradores, assim como induzir à presença de determinados comportamentos – tais como o presentismo (Johns, 2010).

Independentemente do grau de exposição e intensidade, qualquer indivíduo está sujeito a diversas fontes de stress no seu contexto laboral. Semelhante às investigações de identificação das fontes stressoras em contexto organizacional (e.g., Cartwright & Cooper, 1997; Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001; Karasek, 1979), os estudos no âmbito desportivo

(e.g., Arnold & Fletcher, 2012; Arnold, Fletcher, & Daniels, 2013; Fletcher & Hanton, 2003; Woodman & Hardy, 2001) sugerem semelhanças entre a natureza dos stressores organizacionais encontrados pelos desportistas (e.g., relação com treinador-atleta, escassez de recursos, baixo suporte) e pelos trabalhadores de organizações de carácter não-desportivo (Jones, 2002).

Reconhecido como um importante recurso, o suporte social potencia a relação com estruturas contextuais disponíveis através das relações interpessoais do sujeito, considerando o objetivo de obtenção dos *outcomes* desejados (Bianco & Eklund, 2001; Kristiansen & Roberts, 2010). No desporto, Rees e Hardy (2004) referem que o suporte social tem efeitos positivos na saúde mental, nomeadamente nos níveis de ansiedade e depressão dos atletas. Além de ser um recurso significativamente positivo para os atletas (Freeman, Coffee, & Rees, 2011), o suporte social tem tido impactos benéficos sobre i) a autoconfiança (Rees & Freeman, 2007), ii) o *burnout* (DeFreese & Smith, 2013), e iii) o desempenho (Freeman & Rees, 2009).

Tanto o stress como o suporte social têm sido alvo de investigação em contexto organizacional e desportivo, maioritariamente devido aos seus efeitos no bem-estar e na performance dos indivíduos; contudo, o mesmo não se verifica com o presentismo. Neste sentido, o presente estudo procura explorar a relação entre estas três variáveis – stressores organizacionais, perceção de suporte social, e presentismo – numa amostra de atletas, com o objetivo de analisar uma possível associação entre as fontes stressoras, a perceção de suporte social, e a produtividade associada ao presentismo (i.e., trabalho produzido e capacidade de concentração; Koopman et al., 2002).

I. Stress

Os estudos desenvolvidos no âmbito do stress realçam múltiplas abordagens à definição do constructo, bem como à operacionalização do mesmo (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Investigado sobre a ótica de diversas áreas (e.g., Medicina, Física, Ciências Sociais e Humanas) e através de diferentes abordagens, este conceito tem sido definido como i) resposta, ii) estímulo, iii) interaccional (interação entre o estímulo e a resposta; Lazarus, 1966), e iv) processo transaccional (Cooper et al., 2001; Lazarus, 1990).

A abordagem do stress baseada na i) perspetiva de resposta entende o stress como variável dependente, ou seja, o stress é concebido como uma resposta não específica do sujeito a qualquer exigência exercida e percecionada (i.e., estímulo; Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001).

O stress enquanto ii) estímulo reforça o constructo enquanto variável independente; neste caso, o foco reside na identificação das fontes stressoras que atuam como forças externas que exercem pressão sobre o sujeito (Cooper et. al, 2001). Estas forças – denominadas por *fontes stressoras* – podem conduzir a níveis de stress mais elevados consoante a sua exigência e de acordo com o nível de tolerância do indivíduo.

No que diz respeito à iii) perspetiva interaccional, o stress é entendido como resultado da interação entre estímulo e resposta; esta abordagem identifica as fontes stressoras organizacionais com maior impacto no indivíduo de modo a possibilitar a melhoria das condições de trabalho e/ou as performances. No entanto, o modelo interaccional carece da explicação sobre a variabilidade de respostas ao mesmo estímulo, sendo que um evento poderá ser avaliado como stressante para um indivíduo mas não para outro (Lazarus, 1966).

Para dar resposta a esta carência de conteúdo, Lazarus (1990) perspetivou o stress enquanto processo dinâmico entre o sujeito e o meio – numa perspetiva que designou como iv) transaccional. Contrariamente ao modelo interaccional, o foco deste modelo reside na exploração da natureza entre os a) stressores, b) a resposta e c) o *outcome*, bem como os d) mecanismos psicológicos (avaliação cognitiva) e os e) recursos de *coping*, que coexistem num evento potencialmente stressante (Cooper et al., 2001). A inclusão das diferenças entre os sujeitos e as avaliações cognitivas de um evento, neste modelo, permite a compreensão da origem do stress – através do paradigma entre a avaliação que o sujeito faz das exigências do evento e os seus recursos disponíveis para gerir o mesmo (Lazarus, 1991). Assim, o ponto central deste modelo teórico não tem por base apenas o evento mas também a avaliação que o indivíduo faz do contexto e dos seus próprios recursos. Deste ponto de vista, nenhuma

variável/evento deverá ser entendido especificamente como stress por si só, uma vez que ambos compõem este processo transacional (Lazarus, 1990).

Numa abordagem complementar ao modelo transacional, Beehr (1998) descreve os stressores como eventos com os quais os indivíduos se confrontam (i.e., estímulos), potenciando a avaliação dos seus recursos e a produção de respostas de carácter diverso (psicológico, físico e comportamental). O *strain* é, assim, a designação para a resposta que o sujeito produz face à sua exposição ao stress (i.e., eventos potencialmente stressantes); esta resposta pode incluir fatores como ansiedade, depressão, e problemáticas de saúde física (e.g., doenças cardiovasculares; O’Driscoll, Brough, & Kalliath, 2009).

1.1. Stress Organizacional

Os preditores do *strain* podem ser agrupados em três categorias de fontes stressoras: i) específicas do trabalho, ii) originárias da organização, e iii) provenientes de características individuais (Cooper et al., 2001). Incidindo sobre as fontes stressoras i) específicas do trabalho e ii) da organização (i.e., “*environmental*” *sources of strain*), Cartwright e Cooper (1997) identificaram seis principais dimensões de *strain*: a) características intrínsecas do trabalho (e.g., conteúdo de tarefas, condições de trabalho; Cooper, Dewe, & O’Driscoll, 2001), b) funções na organização (e.g., ambiguidade e conflito de papéis), c) relações no trabalho (e.g., qualidade das relações entre trabalhador e chefia, suporte social no trabalho; Narayanan et al., 1999), d) desenvolvimento de carreira (e.g., instabilidade do posto de trabalho, promoção e progressão na carreira; Burke & Cooper, 2000), e) estrutura e clima organizacional (e.g., comunicação, sentimento de pertença), e f) relação trabalho-família (i.e., adaptação e interface de papéis no trabalho e na família).

1.2. Stress Organizacional em Atletas

Enquanto organização, um clube ou instituição desportiva também é constituído por elementos organizacionais (e.g., infraestruturas, cultura organizacional) que podem assumir-se como potenciais fontes stressoras para os atletas. Apesar das diferenças contextuais características às organizações desportivas e empresas, Jones (2002) refere que os stressores reportados pelos trabalhadores de ambas são bastante similares. O stress organizacional em contexto desportivo tem sido definido enquanto processo transacional – caracterizado previamente no sub-capítulo *Stress* – entre o atleta e as exigências do meio no qual atua (Fletcher, Hanton, & Mellalieu, 2006). De acordo com os autores, os stressores contextuais são mediados por processos de autopercepção e autoavaliação tanto da situação como dos recursos de *coping* do próprio para lidar com a mesma; estes processos de percepção e

avaliação pelo sujeito originam, por sua vez, respostas (e.g., *strain*) e resultados desportivos. Por último, Fletcher e Scott (2010) referem que todo o processo de stress é moderado quer pelas características pessoais do indivíduo como pelas condições situacionais.

A competição desportiva envolve o contacto dos atletas com stressores que podem atenuar não só a preparação e performance para competições, como também a saúde e bem-estar do próprio (Arnold, Fletcher, & Daniels, 2016). Adicionalmente aos stressores relacionados com a competição (e.g., cobertura dos media, número de adeptos) e com a performance do próprio no evento, os atletas deparam-se com exigências da organização onde atuam – designados stressores organizacionais (Arnold, Fletcher, & Daniels, 2016). Segundo Kristiansen e Roberts (2010), os stressores organizacionais (e.g., critérios de seleção dos atletas, planeamento e organização do evento) aparentam ter maior impacto na performance dos atletas comparativamente aos stressores associados à competição.

Os modelos de compreensão do stress organizacional contribuem para a identificação dos principais stressores encontrados pelos atletas em contexto desportivo. Neste sentido, e com base no modelo de stress organizacional proposto por Cooper e colaboradores (2001), Fletcher e Hanton (2003) sugeriram um *framework* com cinco principais dimensões: i) fatores intrínsecos ao desporto, ii) funções na organização desportiva, iii) relações desportivas e exigências interpessoais, iv) carreira desportiva e performance, e v) estrutura organizacional e ambiente do desporto. Posteriormente, evitando o enviesamento dos modelos baseados em profissões não-desportivas, Arnold e Fletcher (2012) realizaram uma revisão taxonómica e, consequentemente, desenvolveram o instrumento *Organizational Stressor Indicator for Sport Performers* (OSI-SP) que acede à mensuração dos stressores organizacionais em contexto desportivo (Arnold, Fletcher, & Daniels, 2013): i) *Goals & Development*, ii) *Logistics & Operations*, iii) *Team & Culture*, iv) *Coaching*, e v) *Selection*.

Numa perspetiva transacional e considerando que um evento pode ser assumido como stressante para um atleta mas não para outro, as características pessoais e contextuais desempenham um papel influente no processo de avaliação da situação (Fletcher et al., 2006). Apesar da literatura em desporto centrar maioritariamente atletas de elite – desconsiderando assim o grupo dos atletas amadores – Fletcher, Hanton, Mellalieu e Neil (2012) sugerem que existem diferenças entre os stressores organizacionais reportados entre os dois grupos de atletas, sendo que atletas de elite reportam mais stressores organizacionais do que atletas amadores. Para além da diferença encontrada no número de stressores, os atletas de elite e os atletas amadores tendem a reportar stressores diferentes entre si (Fletcher et al., 2012). Mais recentemente, também Arnold, Fletcher e Daniels (2016) verificaram diferenças a nível dos

Stress, Suporte Social e Presentismo

stressores organizacionais reportados entre atletas masculinos e femininos, atletas de desportos coletivos e individuais e, mais uma vez, entre nível competitivo. Arnold, Fletcher e Daniels (2016) referem ainda outras variáveis (e.g., suporte social), que influenciam não apenas a natureza dos stressores organizacionais mas também todo o processo de stress e a performance.

II. Presentismo

Em contexto laboral, a produtividade dos trabalhadores tem-se verificado como aspeto central no desempenho económico de múltiplas organizações (Koopman et al., 2002). Aliado a diversos indicadores que afetam o desempenho das organizações, a taxa de absentismo da força de trabalho prejudica a produtividade dos sujeitos na medida em que estes, estando ausentes, não produzem. Contudo, os trabalhadores presentes podem não apresentar níveis de desempenho satisfatórios por múltiplas razões, nomeadamente pelo facto da sua presença ser condicionada por qualquer limitação física ou psicológica (Koopman et al., 2002).

Recente na literatura, o constructo *presentismo* é recorrentemente definido pelo ato de ir trabalhar apesar de doente (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010); de acordo com alguns estudos, este comportamento poderá apresentar implicações não só na saúde e bem-estar do indivíduo como também afetar a organização a diferentes níveis (Johns, 2011; Miraglia & Johns, 2015). Por outro lado, Koopman e colaboradores (2002) sugerem o presentismo como ato de compromisso cognitivo, emocional, e comportamental do trabalhador no seu trabalho apesar de doente, e ainda assim a sua produtividade não ser afetada. De acordo com estes autores, um trabalhador presentista é o indivíduo que apesar de estar limitado no seu trabalho mantém os seus níveis de concentração e produtividade (Koopman et al., 2002). Considerando ainda a multiplicidade de fatores organizacionais que podem influenciar diretamente a produtividade dos trabalhadores e indiretamente a sua saúde e bem-estar, Johns (2011) sugere que as causas e consequências do presentismo estejam associadas a evidências empíricas e não apenas à sua definição.

O presentismo pode também ser entendido como um comportamento de extremo *commitment* para com a empresa (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009). Tal pode representar um potencial atrativo para os gestores, mas acarretar diversos impactos negativos, tanto para o indivíduo como para a organização (Jourdain & Vézina, 2014). No que diz respeito aos impactos do presentismo para o sujeito, são apontados os riscos para a condição de saúde, o potencial malefício para a qualidade de vida (Johns, 2011), e a repercussão na produtividade individual através de pior performance nas tarefas (Robertson & Cooper, 2011). Em contexto de saúde, foi também reportado que o presentismo afeta negativamente a produtividade dos trabalhadores, sendo que profissionais presentistas exibem uma maior frequência de erros cometidos (Niven & Ciborowska, 2015). Numa recente meta-análise, contextos de trabalho caracterizados por uma maior exigência laboral (e.g., exigências físicas, sobrecarga de tarefas, pressão de tempo) demonstram uma associação ao

presentismo (Miraglia & Johns, 2015). A longo prazo, Lu, Lin e Cooper (2013) sugerem que o presentismo poderá conduzir a graves problemas na saúde física e mental dos trabalhadores.

No prisma financeiro, o presentismo pode reduzir a produtividade do trabalhador em cerca de um terço e até mesmo representar um custo para a organização superior ao absentismo (Hemp, 2004); relativamente ao seu impacto económico, o presentismo teve uma repercussão na economia americana de sensivelmente 150 biliões de dólares (Hemp, 2004). Mais recentemente, Robertson e Cooper (2011) estimaram que o presentismo prejudicou a economia britânica (£15b) a um nível superior face ao absentismo (£9b), num só ano.

Características de personalidade e recursos pessoais (e.g., otimismo, conscienciosidade), tal como características contextuais da atividade laboral (e.g., sobrecarga de trabalho, exigências físicas), estão também associadas ao presentismo (Miraglia & Johns, 2015). Com múltiplas fontes stressoras características do contexto desportivo (e.g., relação treinador-atleta, objetivos desportivos, recursos organizacionais), as fontes de *strain* experienciadas pelos atletas são moderadas não só por características pessoais como também por aspetos situacionais, podendo consequentemente diminuir/aumentar a qualidade da performance e da relação entre indivíduo/meio (Arnold, Fletcher, & Daniels, 2016). Adicionalmente, os atletas estão ainda expostos a exigências físicas e à experiência de dor, uma vez que estes se caracterizam como fatores constantemente inerentes à sua atividade laboral. Frequentemente, os atletas mantêm-se disponíveis para continuar a sua atividade não obstante da experiência de dor, na crença de obterem reconhecimento e respeito por parte de outros, e com o objetivo de atingir sucesso e não perder o lugar na equipa (Deroche, Woodman, Stephan, Brewer, & Le Scanff, 2011; Nixon, 1993). Alguns motivos que contribuem para este comportamento são, por exemplo, a existência de políticas desadequadas de substituição, instabilidade e insegurança do posto de trabalho.

Adicionalmente, recentes investigações sugerem que contextos de trabalho stressores e com culturas presentistas apresentam indivíduos com menores níveis produtividade (Miraglia & Johns, 2015) e com maiores índices de depressão e exaustão (Robertson & Cooper, 2011). Como tal, será expectável que uma multiplicidade de fontes stressoras estabeleçam uma associação com menores níveis de produtividade quando o indivíduo é presentista (i.e., vai trabalhar/jogar/treinar doente e/ou com problemáticas de saúde). Assim, a primeira hipótese desta investigação pretende explorar a relação entre a frequência de stressores organizacionais (OSI-SP; Arnold, Fletcher, & Daniels, 2013) e a produtividade associada ao presentismo – i.e., *trabalho completado* e *distração evitada* (SPS-6; Koopman et al., 2002).

H₁: A frequência de stressores organizacionais (e.g., *goals & development, logistics & operations*) terá um impacto negativo no presentismo (*trabalho completado e distração evitada*).

III. Suporte Social

O suporte social diz respeito às relações interpessoais e aos laços estabelecidos com outros indivíduos e/ou outros agentes sociais (e.g., hospitais, escolas) que desempenham um papel importante na vida do próprio (Sarason & Sarason, 2009), influenciando a sua saúde e bem-estar (Bianco & Eklund, 2001). Enquanto processo interativo, o suporte social é influenciado por i) características do agente que providencia suporte, ii) atributos daquele que o recebe, iii) características da relação entre ambos, e iv) propriedades do contexto onde estão inseridos (Sarason, Sarason, & Pierce, 1994). Neste sentido, Bianco e Eklund (2001) referem que é através do suporte social que os sujeitos se contextualizam, relacionam e atingem *outcomes* positivos.

Enquanto constructo complexo e multidimensional, o suporte social envolve três sub-constructos: i) características estruturais (redes de suporte), ii) funcionais (atividades e trocas de suporte) e iii) percetuais (avaliação de suporte; Cohen, Gottlieb, & Underwood, 2000). Especificamente, o ii) suporte funcional pode ser dividido em suporte disponível percebido e suporte realmente recebido (Freeman, Coffee, & Rees, 2011). O suporte disponível percebido diz respeito às perceções ou à quantidade de suporte social disponível que o indivíduo poderá ter acesso em caso de necessidade (DeFreese & Smith, 2013; Freeman, Coffee, & Rees, 2011). Numa outra perspetiva, o suporte recebido reflete a quantidade de ações de suporte recebidas durante um período de tempo (Freeman, Coffee, & Rees, 2011).

Indicado como recurso facilitador da gestão do contexto desportivo, a presença de suporte social percebido por atletas de alta competição foi previamente apontado enquanto estratégia eficaz para lidar com situações ou contextos stressores (Kristiansen & Roberts, 2010) – ou seja, a existência de suporte respondia positivamente à presença de fontes stressoras. No entanto, literatura sobre estas duas variáveis – perceção de suporte social e fontes stressoras – em contextos desportivos é escassa.

Para além de já ter sido considerado um recurso significativo em atletas adolescentes e adultos (e.g., Freeman, Coffee, & Rees, 2011; Kristiansen & Roberts, 2010; Rees, Hardy, & Freeman, 2007) na gestão do impacto dos stressores (Lakey & Cohen, 2000), a literatura

sugere também o consenso do suporte social relativamente à sua dupla ação sobre determinados *outcomes*, tais como a performance (Rees & Hardy, 2004).

Especificamente, Sarason e Sarason (2009) sugerem o suporte social como um recurso significativo ao sujeito e com impacto no bem-estar, na saúde (Bianco & Eklund, 2001; Mitchel, Evans, Rees, & Hardy, 2014), e na performance dos atletas (Rees, Ingledew, & Hardy, 1999). Diversas investigações com atletas apontam para a existência de um efeito positivo da percepção de suporte social sobre a performance dos atletas (Rees & Hardy, 2004), mas também na gestão de stressores relacionados com lesões, na prevenção de *burnout* e no seu bem-estar geral (DeFreese & Smith, 2013; Mitchel et al., 2014; Rees, 2007). Contudo, não apenas no desporto se verificam estas relações entre as variáveis; em contexto organizacional, o suporte social poderá fazer com que a produtividade dos trabalhadores presentistas – i.e., comparecem no trabalho apesar de doentes – seja menos afetada (Jourdain & Vézina, 2014; Miraglia & Johns, 2015). Como tal, no presente estudo especula-se que exista um impacto positivo entre a percepção de suporte disponível (PASS-Q; Freeman, Coffee, & Rees, 2011) e o presentismo (*Distração Evitada e Trabalho Completado*, SPS-6; Koopman et al., 2002) – sendo esta a segunda hipótese de estudo.

H₂: A percepção de suporte social (e.g., *emotional support*, *tangible support*) terá um impacto positivo no presentismo (*trabalho completado* e *distração evitada*).

Para além do efeito positivo e direto do suporte social, Rees e Hardy (2004) sugerem o potencial efeito moderador na relação do stress na performance dos tenistas (i.e., *stress-buffering hypothesis*). Os autores revelam que atletas com baixo suporte emocional, e que reportaram maiores níveis de pressão associados à competição, obtiveram menores níveis de performance quando comparado com os atletas com maior suporte emocional. Por outro lado, atletas com mais suporte emocional, e que reportaram maiores níveis de pressão associados à competição, apresentaram maiores níveis de performance. Estes resultados indicam o potencial efeito negativo da pressão (i.e., stressor) na performance foi atenuado (i.e., *buffered*) nos atletas com mais suporte emocional.

De acordo com a informação anterior, assim como pelo facto da inexistência de estudos que agregem os stressores organizacionais, o suporte social, e a produtividade associada ao presentismo em desporto, a última hipótese deste estudo presente averiguar o efeito moderador da percepção de suporte social na relação entre os stressores e o presentismo.

H₃: A percepção de suporte social (e.g., *emotional support*, *tangible support*) modera a relação entre a frequência dos stressores organizacionais (e.g., *goals & development*, *logistics & operations*) e a produtividade associada ao presentismo (e.g., *trabalho completado*, *distração evitada*).

De seguida, apresenta-se o modelo que pretende ser a base do estudo das variáveis da presente investigação em contexto desportivo – Figura 3.1.

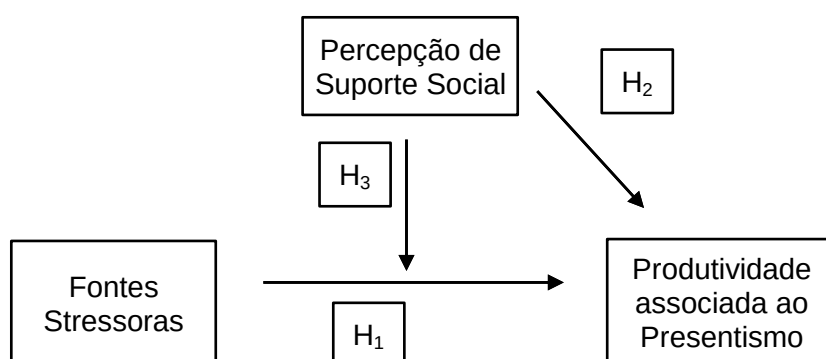


Figura 3.1. Modelo de Estudo

IV. Objetivo do Estudo

O presente estudo procura investigar as relações entre fontes stressoras, suporte social percebido e produtividade associada ao comportamento presentista, em contexto desportivo. O estudo do presentismo no desporto pretende contribuir para a exploração do constructo em diferentes profissões para além das mais frequentemente estudadas (e.g., Ferreira & Martinez, 2012; Martinez & Ferreira, 2012). Apesar da lacuna do estudo do presentismo na literatura desportiva, o stress organizacional e o suporte percebido são constructos que têm vindo a ser abordados neste contexto (Arnold & Fletcher, 2012; Freeman, Coffee, & Rees, 2011). Considerando a existência de estudos recentes que correlacionam o stress e o presentismo (Jourdain & Vézina, 2014; Miraglia & Johns, 2015), continua inexistente a combinação destes três constructos (stress, presentismo e suporte social) num contexto desportivo com atletas profissionais e amadores.

Assumindo presentismo como o ato de ir trabalhar apesar de doente (Johns, 2010), esta investigação procura especificamente compreender a perda de produtividade dos atletas associada ao presentismo (Koopman et al., 2002). Assim, considerando o stress

organizacional, a produtividade associada ao presentismo e o suporte social percebido, o presente estudo tem como principal objetivo a exploração das relações entre estas três variáveis numa amostra (com desportistas) onde é escassa esta literatura.

V. Método

5.1. Participantes

O contacto com atletas foi realizado através de metodologia *snowball effect* e com recurso a atletas de diferentes nacionalidades, motivo pelo qual foi necessária a realização de duas versões do questionário (português e inglês) utilizando o método *online* e presencial. Como critérios de inclusão, consideraram-se atletas com idade superior a 16 anos que estivessem atualmente inseridos num clube ou instituição desportiva em condição profissional (i.e., profissão em full-time), semiprofissional e amadora (i.e., part-time/hobby).

Neste sentido, recolheram-se 273 questionários mas após a sua verificação consideraram-se para a amostra 205 atletas (181 do sexo masculino e 24 do sexo feminino) de 13 nacionalidades – 83.9% da amostra constituída por portugueses, 6.8% por americanos, 4.4% por brasileiros, e as restantes nacionalidades com uma representatividade de 4.9% – e com uma média de 23 anos de idade (min= 16; max= 40; DP= 4.12). Além disso, relativamente às duas versões do questionário, obtiveram-se 183 respostas na versão portuguesa e 22 na versão inglesa (Anexo A). A exclusão de 68 participantes deve-se ao facto dos questionários não terem sido totalmente preenchidos e pelo critério de resposta às questões, assim como pela inexistente variabilidade de resposta em inúmeros casos.

Considerando atletas praticantes de diversos desportos (coletivos e individuais) e com diferentes situações desportivas, verificou-se que participaram no estudo 92 atletas profissionais e 113 amadores de 8 desportos (145 de Futebol, 16 de Atletismo, 13 de Hóquei, 10 de Basquetebol, 8 de Futsal, 6 de Ciclismo, 5 de Golfe, 2 de Andebol). No que diz respeito aos diferentes níveis competitivos entre os atletas, encontraram-se atletas a atuar desde os escalões distritais (amadores) aos profissionais – 10 atletas em campeonatos universitários (USA), 19 em futebol de formação (campeonato nacional de futebol de sub-19), 27 atletas em contexto Distrital/Regional, 67 a nível Nacional, e 82 em contexto de Elite (Quadro 5.1.1; Anexo A).

Quadro 5.1.1. *Caracterização da Amostra*

Variável (n = 205)	Categorias	Frequência	Porcentagem
Sexo	Masculino	181	88,3%
	Feminino	24	11,7%
Desporto	Futebol	145	70,7%
	Andebol	2	1,0%
	Atletismo	16	7,8%
	Basquetebol	10	4,9%
	Ciclismo	6	2,9%
	Golfe	5	2,4%
	Hoquei	13	6,3%
	Futsal	8	3,9%
Situação desportiva	Profissional	92	44,9%
	Amadora	113	55,1%
Nível Competitivo	Distrital	27	13,2%
	Nacional	67	32,7%
	Elite/Internacional	82	40,0%
	Universitário	10	4,9%
	Formação Nacional	19	9,3%

5.2. Procedimento

Com o objetivo de estudar a relação entre as fontes stressoras, os efeitos do presentismo e o suporte percebido em contexto desportivo, foram contactados atletas profissionais e semiprofissionais/amadores de diversos desportos com base no efeito bola-de-neve (i.e., atletas, dirigentes, treinadores, agentes desportivos).

Devido às diferenças geográficas dos participantes (e.g., Portugal e Ilhas, Espanha, Reino Unido, e Estados Unidos da América), a presente investigação optou, ainda assim, por utilizar dois métodos: via online e presencial. Considerando as vantagens de celeridade, logística e economia apresentadas pelo método de recolha *online*, optou-se maioritariamente pela disponibilização do questionário via Qualtrics.

Deste modo, os atletas com quem era mais difícil interagir presencialmente pela sua localização geográfica tiveram acesso a um *link* – enviado através de canal privado – de acesso ao questionário. Por sua vez, utilizando o mesmo questionário em versão papel, o processo de recolha presencial realizou-se com base no contacto prévio de elementos da organização desportiva (e.g., atletas, treinadores, dirigentes, psicólogos, staff) e na posterior deslocação às instalações no sentido de recolher os dados junto dos atletas. Por norma, foram definidas horas específicas (prévias e/ou posteriores aos treinos) para se distribuírem os questionários aos atletas. Por último, em ambos os casos, o recurso a uma amostra por conveniência permitiu também estabelecer o contacto com outros atletas e treinadores e assim aumentar o número de possíveis participantes no estudo (e.g., *snowball effect*).

5.3. Instrumentos

Com recurso a métodos de análise quantitativos, o questionário construído para a presente investigação agregou três instrumentos: i) *Organizational Stressor Indicator for Sport Performers* (OSI-SP; Arnold, Fletcher, & Daniels, 2013), ii) *Perceived Available Support Sport Questionnaire* (PASS-Q; Freeman, Coffee, & Rees, 2011) e iii) *Stanford Presenteeism Scale 6* (SPS-6; Koopman et al., 2002), traduzido e validado para a população portuguesa (Ferreira, Martinez, Sousa, & Cunha, 2010).

Com recurso a uma amostra por conveniência, a potencial participação de atletas de diferentes nacionalidades conduziu à construção de duas versões do questionário (português e inglês – Anexo B) que continham a seguinte estrutura: i) apresentação do estudo e recolha de dados sociodemográficos criados especificamente para o estudo, e ii) a agregação das escalas OSI-SP, PASS-Q, e SPS-6. A primeira secção do instrumento global agrega uma breve explicação dos objetivos do estudo assim como as suas condições de participação (i.e., anonimato e confidencialidade) e a exploração de dados sociodemográficos (i.e., nacionalidade, idade, situação desportiva, número de anos como atleta, no atual clube, posição de campo preferencial e coabitantes frequentes). A segunda secção representa a sequência de escalas – OSI-SP, PASS-Q, e SPS-6 – utilizadas no presente estudo. Considerando que nenhuma das escalas se encontra traduzida para português, procedeu-se ao contacto com dois psicólogos bilingues (Português e Inglês) de forma que se pudesse obter a versão portuguesa mais precisa possível. Para além disso, optou-se ainda pelo recurso a um atleta profissional de futebol para se relizar a validade fácil dos instrumentos e proceder a alguns ajustes linguísticos específicos do contexto desportivo.

5.3.1. Organizational Stressor Indicator – Sport Performers (OSI-SP). O contacto direto — via email — com os autores do instrumento de medida das fontes stressoras em contexto desportivo (OSI-SP; Arnold, Fletcher, & Daniels, 2013), permitiu o acesso à versão original da escala em língua inglesa – Anexo C. Contudo, face à ausência de tradução e validação do instrumento (Arnold, Ponnusamy, Zhang, & Gucciardi, 2016), conduziu ao processo de tradução para a aplicação na presente amostra, tal como mencionado anteriormente.

Enquanto instrumento direcionado para explorar as pressões que os atletas vivenciaram durante o ultimo mês, o OSI-SP é composto por 23 itens, cinco dimensões (i. *Goals & Development*, ii. *Logistics & Operations*, iii. *Team & Culture*, iv. *Coaching*, v. *Selection*) e três escalas de resposta (frequência, intensidade, e duração) numa escala de resposta tipo Likert de seis pontos (0= Nunca a 5= Sempre; Arnold, Fletcher & Daniels,

2013). Os estudos de desenvolvimento e validação do OSI-SP dos autores revelaram boas qualidades métricas do instrumento, nomeadamente ao nível da consistência interna das suas dimensões (de $\alpha = 0.75$ a $\alpha = 0.85$ na escala de frequência, de $\alpha = 0.71$ a $\alpha = 0.83$ na escala de intensidade, de $\alpha = 0.74$ a $\alpha = 0.83$ na escala de duração), assim como validade de conteúdo, concorrente, discriminante, e fatorial (Arnold, Fletcher, & Daniels, 2013; Arnold, Ponnusamy, Zhang, & Gucciardi, 2016).

No seguimento da elaboração de um questionário preciso mas breve, Arnold, Fletcher e Daniels (2013) sugerem a utilização do indicador apenas com a escala de frequência como versão mais adequada para os investigadores que desejam um instrumento breve, razão pela se optou por trabalhar apenas com a frequência. Assim, utilizou-se a versão do OSI-SP ancorado na subescala de frequência (i.e., “*com que frequência esta pressão esteve presente?*”, “*how often did this pressure placed a demand on you?*”) numa tipologia de resposta de seis pontos (i.e., de 0= nunca/*never* a 5= sempre/*always*) – anexo C.

Relativamente às dimensões da escala, os autores sugerem ainda que a dimensão i. *Goals & Development* (seis itens) está os stressores organizacionais associados com o feedback dado ao atleta, perspetivas de progressão e transição na sua carreira desportiva, refletindo assim as oportunidades e os constrangimentos de progressão que o atleta encontra dentro da própria organização (e.g., *Os meus hábitos alimentares*). A dimensão ii. *Logistics & Operations* (nove itens) diz respeito aos planos e implementação de procedimentos do treino e/ou competição, incidindo sobre os processos estabelecidos na organização (e.g., *As instalações utilizadas para treinar ou competir*). Por sua vez, a dimensão iii. *Team & Culture* (quatro itens) consiste em itens associados com atitudes ou comportamentos dentro da equipa que refletem a atmosfera e o ambiente no qual o atleta está inserido (e.g., *As responsabilidades que eu tenho na equipa*). A dimensão iv. *Coaching* (dois itens) menciona questões de personalidade do treinador e de competências interpessoais, suportando-se sobre a estrutura e os processos de recursos humanos da organização assim como sobre os modelos de relação treinador-atleta (e.g., *A relação entre o meu treinador e eu*). Por último, a dimensão do OSI-SP v. *Selection* (dois itens), é composta por dois itens associados com a abordagem e o modo de seleção da equipa para os jogos/competições (e.g., *A forma como a minha equipa é selecionada*).

Originalmente, o OSI-SP solicita aos participantes que descrevam as suas experiências durante o passado mês; contudo, em consequência da natureza do estudo e em linha com a sugestão de exploração de diferentes períodos temporais por parte dos autores (Arnold,

Fletcher & Daniels, 2013), optou-se por solicitar aos atletas que recordassem os seus últimos três meses de atividade.

5.3.2. The Perceived Available Support in Sport – Questionnaire (PASS-Q). O PASS-Q foi concebido para mensurar a percepção dos atletas acerca da sua acessibilidade ao suporte em caso de necessidade em todos os contextos desportivos (Freeman, Coffee, & Rees, 2011). Igualmente ao OSI-SP, recorreu-se ao procedimento similar para a tradução da escala de suporte disponível percebido (PASS-Q), envolvendo também um processo de tradução, comparação e reflexão das diferentes traduções a fim de se obter um consenso face a uma versão final dos instrumentos – Anexo C.

Enquanto instrumento multidimensional, o PASS-Q configura-se como uma medida que não ilustra especificamente as fontes de suporte (e.g., amigos, família, colegas de equipa, treinador) composto por quatro dimensões – *Emotional Support*, *Esteem Support*, *Informational Support*, *Tangible Support* – e 16 itens igualmente distribuídos pelas dimensões. Relativamente à consistência interna das dimensões, todas apresentaram valores superiores a 0.80, exceto a subescala *Tangible Support* ($\alpha = 0.68$).

Mais especificamente, Freeman, Coffee e Rees (2011) sugerem que a dimensão *Emotional Support* (itens 1, 2, 3, e 4) diz respeito ao conforto e segurança percebidos, conduzindo a que a pessoa se sinta mais cuidada assim como gostada (e.g., *Cuidar de ti*). Os itens (5, 6, 7, e 8) da subescala *Esteem Support* estão relacionados com o sentimento de que os outros poderão encorajar e aumentar a sensação de competência e autoestima do atleta (e.g., *Reforçar os pontos positivos*). Por sua vez, *Informational Support* (itens 9, 10, 11, e 12) está relacionado com a percepção de feedback, conselhos e orientação que poderá ser providenciado (e.g., *Dar-te conselhos táticos*). Por último, *Tangible Support* (itens 13, 14, 15, e 16) diz respeito à percepção de suporte mais concreto e instrumental – e.g., ajuda no planeamento e realização de determinadas tarefas – em caso de necessidade (e.g., *Ajudar-te com tarefas para que estejas mais livre para te concentrares*).

5.3.3. Stanford Presenteeism Scale (SPS-6). Originalmente concebida por Koopman et al. (2002), a escala Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) é constituída por seis itens distribuídos igualmente por duas dimensões – Trabalho Completado e Distração Evitada – ancorada numa escala de resposta de tipo Likert de cinco pontos (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente) – Anexo C.

Esta escala tem como objetivo a determinação da produtividade (capacidade de concentração e trabalho completado) no trabalho por parte do indivíduo, sem que este se distraia em consequência aos seus problemas de saúde. Para além da sua aplicabilidade aos objetivos do estudo, a SPS-6 apresenta como significativa vantagem psicométrica a brevidade de resposta comparativamente a outros instrumentos de medida (e.g., WLQ, Lerner, Amick, Rogers, Malspeis, Bungay, & Cynn, 2001; HPQ, Kessler et al., 2004; SPS-6, Koopman et al., 2002). Mais ainda, a SPS-6 já se encontra traduzida e validada para a população portuguesa, apresentando bons valores de consistência interna ($\alpha \geq 0.780$; Ferreira, Martinez, Sousa, & Cunha, 2010) – Anexo C.

A dimensão i) trabalho completado consiste em três itens (2, 5, e 6) e refere-se à quantidade de trabalho realizada sob presentismo (e.g., *Despite having my (health problem), I was able to finish hard tasks in my work/Apesar do meu problema de saúde, consegui terminar os exercícios ou exigências difíceis do trabalho [treinos/jogos]*; Ferreira et al., 2010). Por sua vez, os restantes itens (itens invertidos: 1, 3, e 4) agregam a dimensão ii) distração evitada que diz respeito à capacidade do indivíduo em concentrar-se no trabalho apesar dos efeitos do presentismo (e.g., *My (health problem) distracted me from taking pleasure in my work/O meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho [treinos/jogos]*; Ferreira et al., 2010). A SPS-6 sugere que scores superiores obtidos indicam que o sujeito foi menos afetado pelo presentismo durante o seu trabalho.

De acordo com o conhecimento obtido e na sequência do presentismo ser uma variável ainda não explorada em contexto desportivo, procederam-se a pequenas alterações na versão portuguesa da SPS-6 (e.g., “*determinadas tarefas de trabalho*” para “*determinados exercícios e exigências nos treinos/jogos*”) de forma a que todos os itens estivessem alinhados com a presente amostra em análise – Anexo C.

Previamente à recolha dos dados, fez-se o procedimento de validade facial junto de um atleta profissional de futebol, permitindo assim efetuarem-se ajustes em aspetos menos claros e que suscitasse dúvida para que estes ficassem mais perceptíveis e adaptadas à amostra desportiva.

VI. Resultados

6.1. Qualidades Psicométricas dos Instrumentos

Apesar de dois instrumentos (OSI-SP, Arnold et al., 2013; PASS-Q, Freeman, Coffee, & Rees, 2011) terem sido especificamente construídos para o contexto desportivo, considerou-se necessário o estudo das qualidades psicométricas destas medidas por diversas razões; nomeadamente, por terem sido executadas ligeiras alterações de forma a possibilitar uma melhor adequação do instrumento às especificidades da amostra de estudo.

6.1.1. Organizational Stressor Indicator – Sport Performers (OSI-SP).

Primeiramente, averiguou-se a sensibilidade de cada um dos itens da escala OSI-SP através do estudo da normalidade da distribuição dos mesmos, assim como da frequência e variabilidade de respostas – Anexo D. De acordo com Kline (2005), os indicadores de assimetria (*skewness*) e achatamento (*kurtosis*) deverão apresentar valores inferiores a $|3|$ e a $|8|$, respetivamente; neste sentido, nenhum item da escala demonstrou um desvio significativo à distribuição normal. No que diz respeito à variabilidade de resposta, verificou-se que todos os itens obtiveram respostas em cada uma das categorias da escala de medida (0= Nunca a 5= Sempre).

Referente à validade de constructo, optou-se pela realização da Análise Fatorial Exploratória (AFE), e não da Análise Fatorial Confirmatória (AFC); esta decisão informada de análises estatísticas foi tomada com base na recente existência do instrumento (Arnold et al., 2013), na inexistência de estudos de validação para outras populações, na escassa utilização do instrumento em amostras com diferentes demografias (Arnold, Fletcher, & Daniels, 2016).

Assim, com o propósito de estimar um número de fatores latentes que traduza mais convenientemente a estrutura de correlação entre itens e de compreender a agregação dos itens na presente amostra (Marôco, 2011), conduziram-se diversos testes de AFE com o método das componentes principais e com rotação varimax.

Para avaliar a qualidade das correlações interitens a fim de extrair fatores comuns, foram tidos em consideração – em cada extração realizada – os valores da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e a realização do Teste de Esfericidade de Bartlett. No total, foram feitas cinco extrações (Anexo D); em todas as extrações foram obtidos valores de $KMO \geq 0,85$ e um $p < 0,001$ para o Teste de Esfericidade. Para cada análise foi tido como critério a) uma carga

fatorial dos itens com valores entre 0.4 e 0.5 e, simultaneamente, b) a carga fatorial acumulada maioritariamente num único fator.

Recordando a estrutura fatorial do instrumento OSI-SP (Arnold et al., 2013), este é composto por cinco dimensões referentes a diferentes fontes stressoras: i) *Goals & Development* - itens 11, 12, 16, 18, 20, e 23, ii) *Logistics & Operations* – itens 3, 5, 6, 7, 14, 17, 19, 21, e 22, iii) *Team & Culture* - itens 1, 8, 10, e 13, iv) *Coaching* - itens 2 e 4, e v) *Selection* – itens 9 e 15. No presente estudo, após a quinta extração verificou-se uma estrutura de três fatores com um potencial explicativo de, aproximadamente, 59% da variância do instrumento OSI-SP (Arnold et al., 2013).

Observando a estrutura fatorial obtida (quadro 6.1.1.1), verifica-se que o primeiro fator – composto pelos itens 2, 4, 8, 9, 11, 14, e 15 – agrega por completo as dimensões de iv) *Coaching* e v) *Selection*; adicionalmente, este fator agregou também um item de cada uma das restantes dimensões – o item 8 da iii) *Team & Culture*, o item 11 da i) *Goals & Development*, e o item 14 da ii) *Logistics & Operations*. Com uma compreensão teórica dos itens, entende-se que a temática comum subjacente a este primeiro fator obtido referia aspetos externos ao sujeito e sob os quais o mesmo exerce menor controlo (e.g., “a personalidade do meu treinador”, “a atmosfera que rodeia a minha equipa”, “a seleção da minha equipa para a competição”); assim, denominou-se este primeiro fator como *External Focus* ($\alpha = 0.851$).

Com recurso ao mesmo método, o segundo fator obtido incorporou os itens 6, 7, 19, 21 e 22 – todos os itens pertencentes à dimensão original ii) *Logistics & Operations* – após reflexão teórica, observou-se que este fator exprimia um conteúdo relacionado com a organização e a gestão de aspetos físicos e práticos da atividade do atleta (e.g., “o local de treino ou competição”, “as verbas de financiamento no meu desporto”, “viagens de ida ou regresso para os treinos ou competições”). Como tal, dado que os respetivos itens se aglomeraram num fator – tal como estavam originalmente compreendidos numa única dimensão – manteve-se a designação original de *Logistics & Operations* para este fator ($\alpha = 0.784$).

Finalmente, o terceiro e último fator – que agregou os itens 20 e 23 – foi denominado por *Goals & Development* ($\alpha = 0.734$) uma vez que os itens condensados no mesmo pertencem à dimensão original i) *Goals & Development* e se referem às preocupações do próprio com os seus propósitos e aquilo que pretende atingir enquanto atleta (e.g., “o desenvolvimento da minha carreira desportiva”, “os meus objetivos”).

Relativamente à fiabilidade, os valores de *Alpha de Cronbach* obtidos revelaram valores acima do indicador de 0.7 na escala OSI-SP, assim como nos três fatores resultantes

da AFE – *External Locus, Logistics & Operations*, e *Goals & Development* (Bryman & Cramer, 2003; Marôco & Garcia-Marques, 2006; Anexo D).

Quadro 6.1.1.1. *Matriz Rodada da Análise Fatorial Exploratória da Escala (AFE) da Escala OSI-SP*

Matriz Rodada da AFE do OSI-SP			
	Componentes		
	1	2	3
OSI_2	,772	,018	,276
OSI_15	,761	,267	,236
OSI_4	,742	,073	,250
OSI_9	,739	,183	,307
OSI_8	,562	,427	,075
OSI_11	,542	,431	-,146
OSI_14	,514	,422	-,131
OSI_7	,242	,752	,007
OSI_19	,037	,700	,237
OSI_21	,374	,659	,126
OSI_22	,070	,611	,268
OSI_6	,214	,562	,426
OSI_23	,218	,131	,787
OSI_20	,200	,232	,765
% de Variância Explicada (58,953)	24,878	20,765	13,309

Consequentemente, analisou-se a sensibilidade das dimensões do instrumento, tendo-se verificado que as suas dimensões cumpriam os pressupostos da normalidade ($sk < |3|$ e $ku < |8|$; Kline, 2005) – Anexo D.

6.1.2. Perceived Available Support in Sport Questionnaire (PASS-Q). Seguindo o prévio método de análise descrito, analisou-se a sensibilidade dos itens da escala PASS-Q (Freeman, Coffee, & Rees, 2011) e verificou-se que nenhum item apresentava um desvio significativo à normalidade ($sk < |3|$ e $ku < |8|$; Kline, 2005). Além disso, na sua globalidade, cada um dos itens demonstrou ter uma boa variabilidade de respostas em todas opções da escala de medida (0= Nada a 4= Extremamente; Anexo E).

Sendo o PASS-Q (Freeman, Coffee, & Rees, 2011) um instrumento de medida da percepção do suporte disponível assente no modelo teórico de Rees e Hardy (2000), e apesar das boas qualidades métricas – validade e fiabilidade – reveladas (Adams, Coffee, & Lavalley, 2015), há que ter em conta o facto de ser recente na literatura desportiva (Freeman,

Coffee, & Rees, 2011), assim como a sua escassa utilização até ao momento. Como tal, e também devido à necessidade de tradução desde instrumento para a Língua Portuguesa, realizou-se novamente o procedimento de AFE com o método das componentes principais e rotação varimax, tendo-se realizado três extrações (Anexo E).

Analisaram-se os valores de KMO e do Teste de Esfericidade das extrações realizadas, obtendo-se valores de $KMO \geq 0.912$ e $p < 0.001$. À semelhança da AFE da escala anterior, consideraram-se exclusivamente a) valores com cargas fatoriais mínimas entre os 0.4 e 0.5 e b) o peso fatorial distribuído maioritariamente num único fator.

Tendo em conta a estrutura fatorial original do instrumento composta por quatro dimensões: i) *Emotional Support* (itens 1, 2, 3, e 4), ii) *Esteem Support* (itens 5, 6, 7, e 8), iii) *Informational Support* (itens 9, 10, 11, e 12), e iv) *Tangible Support* (itens 13, 14, 15, e 16), a terceira extração realizada permitiu obter uma estrutura de três fatores com uma capacidade explicativa da variância do instrumento de 69% ($\alpha = 0.912$; Anexo E).

Com recurso à leitura semântica dos itens e por comparação à versão original de Freeman e colegas (2011), na presente amostra verificou-se que os itens (1, 2, 3, 4, 5, e 6) obtiveram uma saturação em apenas um fator. Sendo que estes seis itens remetem para o suporte disponível no sentido da preocupação, conforto, disponibilidade, autoestima, e *feedback* positivo (e.g., “*estar disponível para ti*”, “*cuidar de ti*”, “*eleva a tua autoestima*”), denominou-se este fator por *Emotional & Esteem Support* ($\alpha = 0.912$). Por sua vez, as componentes dois e três totalizaram os quatro itens das dimensões originais do instrumento. Isto é, a segunda dimensão (itens 13, 14, 15, e 16; e.g., “*ajudar-te com tarefas para que estejas mais livre para te concentrar*”) verificou ser a dimensão *Tangible Support* ($\alpha = 0.843$), e a terceira dimensão (itens 9, 10, 11, e 12; e.g., “*dar-te conselhos táticos*”, “*fazer-te críticas construtivas*”) a subescala original *Informational Support* ($\alpha = 0.814$; Anexo E). De acordo com Bryman e Cramer (2003), obtiveram-se ótimos valores de consistência interna da escala ($\alpha = 0.912$), assim como bons valores nos fatores resultantes da AFE – *Emotional & Esteem Support*, *Tangible Support*, e *Informational Support* (Quadro 6.1.2.1; Anexo E).

Quadro 6.1.2.1. *Matriz Rodada da Análise Fatorial Exploratória (AFE) da Escala PASS-Q*

Matriz Rodada da AFE do PASS-Q			
	Componentes		
	1	2	3
PAS_4	,836	,134	,223
PAS_1	,824	,182	,179
PAS_2	,822	,280	,154
PAS_3	,819	,278	,100
PAS_6	,648	,294	,297
PAS_5	,613	,349	,349
PAS_16	,220	,818	,184
PAS_15	,284	,795	,093
PAS_13	,170	,744	,173
PAS_14	,288	,718	,228
PAS_10	,062	,178	,842
PAS_11	,164	,231	,802
PAS_12	,241	,100	,693
PAS_9	,356	,136	,679
% de Variância Explicada (67,703)	28,404	20,696	19,604

Por último, com recurso à análise da sensibilidade do instrumento e das suas dimensões, verificou-se que não existiram desvios significativos à distribuição normal ($sk < |3|$ e $ku < |8|$; Kline, 2005) – anexo E.

6.1.3. Stanford Presenteeism Scale (SPS-6). Tal como anteriormente, verificaram-se as frequências de resposta dos itens assim como a análise da normalidade ($sk < |3|$ e $ku < |8|$; Kline, 2005), tendo sido verificada genericamente uma boa distribuição de respostas por todos os itens assim como o cumprimento dos valores de assimetria e achatamento (Anexo F).

Apesar do Stanford Presenteeism Scale ser um dos primeiros instrumentos de mensuração da produtividade associada ao presentismo (Koopman et al. 2002), são também reconhecidas boas evidências empíricas (Ospina, Dennett, Waye, Jacobs, & Thompson, 2015). Contudo, a sua inexistente aplicação em contexto desportivo e as breves adaptações realizadas para a sua utilização na presente amostra, fez com que se optasse pela realização de AFE de forma a averiguar a sua estrutura fatorial.

De forma a garantir a inexistência de violações nos pressupostos da AFE (método de componentes principais recurso a rotação varimax) foram analisados os valores de KMO e o Teste de Esfericidade que se revelaram satisfatórios ($KMO = 0.678$, $p < 0.001$). Tendo sido

tido em conta cargas fatoriais com valores entre os 0.4 e 0.5, e com carga fatorial saturada em apenas uma componente, foi realizada somente uma extração com duas componentes com possibilidade de explicação de aproximadamente 68% da variância da escala (Quadro 6.1.3.1; Anexo F).

Quadro 6.1.3.1. *Matriz Rodada da Análise Fatorial Exploratória da Escala (AFE) do SPS-6*

Matriz Rodada da AFE do SPS-6		
	Componentes	
	1	2
SPS_5	,894	-,036
SPS_6	,861	,065
SPS_2	,729	-,256
SPS_4_Inv	-,008	,826
SPS_3_Inv	-,039	,802
SPS_1_Inv	-,142	,769
% da Variância Explicada (67,996)	34,876	33,120

A leitura semântica dos itens permitiu identificar as dimensões originais da escala SPS-6, sendo a primeira componente (itens 2, 5, 6; e.g., “*apesar do meu problema de saúde consegui terminar os exercícios ou exigências difíceis do trabalho – treinos/jogos*”) a dimensão Trabalho Completado ($\alpha = 0.774$) e a segunda componente (itens invertidos 1, 3, 4; e.g., “*o meu problema de saúde inibiu-me de tirar prazer do trabalho – treinos/jogos*”) a dimensão Distração Evitada ($\alpha = 0.728$; Anexo F).

O estudo da sensibilidade da escala SPS-6 e das suas dimensões revelou não existirem falhas significativas no que diz respeito à distribuição normal dos itens ($sk < |3|$ e $ku < |8|$; Kline, 2005) – Anexo F).

6.2. Análise de Correlações

Previamente aos testes de hipóteses das variáveis em estudo, pretendeu-se estudar a direção e a intensidade das relações entre as variáveis de estudo, tendo-se recorrido à análise das correlações de *Pearson* (Anexo G). Para tal, teve-se em conta as considerações de Marôco (2011) em que correlações (r) $< .25$ são consideradas *fracas*, *moderadas* se $r \geq .25$ e $\leq .50$, *fortes* se $r \geq .50$ e $\leq .75$, e *muito fortes* se $r \geq .75$. Caso o valor da correlação seja positivo ($r > 0$), os constructos variam no mesmo sentido. Caso contrário, se $r < 0$, o valor da correlação é negativo e os constructos variam em sentido oposto.

De acordo com os resultados obtidos (quadro 6.2.1), destacam-se as correlações entre as sub-dimensões do *Stress* ($.418 \leq r \leq .580$, $p < .01$), entre as sub-dimensões de *Presentismo* ($r = -.168$, $p < .05$), e entre as sub-dimensões de *Suporte* ($.460 \leq r \leq .596$, $p < .01$).

Mais ainda, entre as variáveis *Stress*, *Presentismo*, e *Suporte* verificaram-se também correlações significativas. Especificamente, entre as variáveis *Stress* e *Suporte* verificaram-se as seguintes correlações: 1) *External Focus* e *Suporte Emotional & Esteem* ($r = .138$, $p < .05$), 2) *External Focus* e *Tangible Support* ($r = .194$, $p < .01$), 3) *External Focus* e *Informational Support* ($r = .176$, $p < .05$), e 4) *Stress Logistics & Operations* e *Tangible Support* ($r = .149$, $p < .05$). Entre as variáveis *Stress* e *Presentismo* verificou-se apenas uma correlação significativa entre 5) *External Focus* e *Distração Evitada* ($r = -.187$, $p < .01$). Por sua vez, entre as variáveis *Suporte* e *Presentismo* verificaram-se as seguintes associações: 7) *Tangible Support* e *Trabalho Completado* ($r = .153$, $p < .05$), e 8) *Informational Support* e *Trabalho Completado* ($r = .170$, $p < .05$).

Quadro 6.2.1. Correlações Entre as Variáveis Stress, Presentismo e Suporte Social Percebido

Correlações								
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. OSI_External_Focus	1							
2. OSI_Logistics_Operations	,580**	1						
3. OSI_Goals_Development	,455**	,418**	1					
4. PAS_Emotional_Esteem_Support	,138*	,097	-,051	1				
5. PAS_Tangible_Support	,194**	,149*	-,038	,596**	1			
6. PAS_Informational_Support	,176*	,097	,018	,533**	,460**	1		
7. SPS_Distracao_Evitada	-,187**	-,108	-,058	-,079	-,103	-,020	1	
8. SPS_Trabalho_Completado	-,071	-,044	,025	,091	,153*	,170*	-,163*	1

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

6.3. Teste de Hipóteses

Após as análises das qualidades métricas dos instrumentos e das correlações entre as variáveis, procederam-se às análises das três hipóteses de investigação em estudo – Anexo H. Para o teste das hipóteses tiveram-se em consideração os resultados obtidos nas análises das correlações entre as dimensões em estudo na medida, sendo que apenas se utilizaram as variáveis que apresentaram uma correlação significativa entre si.

H₁: A frequência de stressores organizacionais (e.g., *goals & development*, *logistics & operations*) terá um impacto negativo no presentismo (*trabalho completado* e *distração evitada*).

Entre as dimensões stressoras e do presentismo em estudo, apenas foi possível testar-se a primeira hipótese recorrendo à variável *External Focus* e a *Distração Evitada* na medida em que foram as duas variáveis que se verificaram significativamente associadas ($p < .01$). Neste sentido, de acordo com os resultados obtidos (quadro 6.3.1), verifica-se que o modelo é significativo e que o *External Focus* explica cerca de 3.5% da variabilidade da *Distração Evitada* ($F_{(1, 203)} = 7.319$; $p < .01$) e influencia negativamente a *Distração Evitada* ($\beta = -.187$, $t = -2.705$; $p < .01$) – Anexo H. Não tendo sido possível averiguar-se a presente hipótese com os restantes stressores organizacionais e o *Trabalho Completado* (pertencente ao presentismo), a primeira hipótese de estudo foi parcialmente verificada.

Quadro 6.3.1. *Efeito da Dimensão External Focus na Dimensão Distração Evitada*

VI	Distração Evitada β
OSI_External_Focus	-.187**
$R^2 = .035^{**}$	
$F(1, 203) = 7.319$	
* $p < .05$, ** $p < .01$	

H₂: A perceção de suporte social (e.g., *emotional support*, *tangible support*) terá um impacto positivo no presentismo (*trabalho completado* e *distração evitada*).

Mais uma vez, após a análise das correlações, testou-se a regressão linear múltipla pelo método *stepwise* entre as variáveis significativamente correlacionadas – *Informational* e *Tangible Support*, e o *Trabalho Completado* (quadro 6.2.1). Contudo, após a validação dos pressupostos, a variável *Tangible Support* acabou por se verificar excluída do modelo ($t = 1.221$, $p = .223$). Assim, tendo em conta os resultados obtidos (quadro 6.3.2), verificou-se que a variável *Informational Support* influenciou positivamente o *Trabalho Completado* ($\beta = .170$; $t = 2.453$, $p < .05$), explicando 2.9% da variância da dimensão do presentismo – Anexo H. Deste modo, tendo sido apenas possível averiguar a hipótese com as variáveis mencionadas, a segunda hipótese de estudo foi parcialmente verificada.

Quadro 6.3.2. *Efeito da Dimensão Informational Support na Dimensão Trabalho Completado*

VI	Trabalho Completado (β)
PAS_Informational Support	.170*
$R^2 = .029^*$	
$F(1, 203) = 6.019$	
* $p < .05$, ** $p < .01$	

H₃: A percepção de suporte social (e.g., *emotional support*, *tangible support*) modera a relação entre a frequência dos stressores organizacionais (e.g., *goals & development*, *logistics & operations*) e a produtividade associada ao presentismo (e.g., *trabalho completado*, *distração evitada*).

Tal como no estudo de Rees e Hardy (2004), testaram-se diversas regressões lineares múltiplas com recurso à moderação de forma a compreender de que forma a percepção de suporte condicionaria a relação entre os stressores organizacionais e a produtividade associada ao presentismo (Anexo H). A análise das regressões lineares múltiplas demonstrou um efeito de interação significativo entre as variáveis *Goals & Development* e *Informational Support* sobre variável dependente (*Trabalho Completado*; $\beta = -.137$; $t = -1.987$; $p < .05$), apesar do efeito direto do stressor *Goals & Development* sobre o *Trabalho Completado* não se ter revelado significativo – Quadro 6.3.3 e Figura 6.3.1.

Quadro 6.3.3. *Efeito de Moderação da Percepção de Suporte Social Disponível entre o Goals & Development e o Trabalho Completado.*

VD	VI	ANOVA			Coeficientes		
		F	gl	p	BETA	T	p
Trabalho Completado	Goals_Development	3.377	3	.019	.017	..250	.803
	Informational_Support		201		.179	2.591	.010
	Interação		204		-.137	-1.987	.048

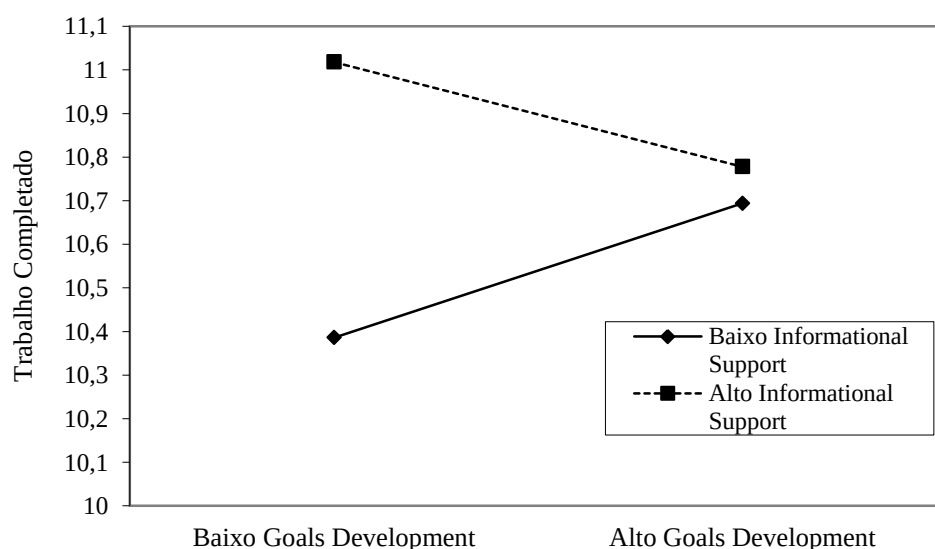


Figura 6.3.1. Efeito de Interação da Percepção de Suporte Social Disponível na Relação Entre Goals & Development e o Trabalho Completado.

Como pode ser lido na Figura 6.3.1, o comportamento das variáveis *Trabalho Completado e Goals & Development* na amostra demonstra uma variação simétrica; isto é, atletas com baixo *Informational Support* tendem a ter a apresentar mais *Trabalho Completado* quanto maior a frequência do stressor *Goals & Development* (e vice-versa). No seu simétrico, atletas com alto *Informational Support* apresentam menor *Trabalho Completado* quanto maior a frequência do stressor *Goals & Development* (e vice-versa).

6.4. Comparações exploratórias entre grupos

Assim, considerando como mais-valia da presente investigação o estudo das variáveis em contexto desportivo, procedeu-se à condução de testes de comparação de médias entre os grupos (Anexo I). Verificaram diferenças significativas entre atletas profissionais e amadores (i.e., na variável situação desportiva) relativamente ao Emotional Support e Tangible Support, sendo que os atletas profissionais demonstraram uma média mais elevada em ambos os tipos de suporte percecionados (quadro 6.4.1) – Anexo I.

Foram também observadas diferenças significativas relativamente à frequência do stressor Logistics & Operations entre desportos coletivos e individuais (i.e., na variável tipologia do desporto), sendo que atletas a competir em desportos individuais demonstraram uma maior frequência de fontes stressoras de natureza *Logistics & Operations* (quadro 6.4.1) – Anexo I.

Quadro 6.4.1. Testes T-Student Para as Variáveis em Estudo

Teste de Amostras Independentes							
VI		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	t	gl	<i>p</i>
Situação desportiva ^a	Profissional	92	2,826	0,77	3,252	203	,001
	Amador	113	2,475	0,76			
Situação desportiva ^b	Profissional	92	2,247	0,97	3,822	203	,001
	Amador	113	1,761	0,85			
Tipologia do Desporto ^c	Coletivo	184	1,492	0,98	-3,085	203	,002
	Individual	21	2,2	1,19			
VD - ^a PAS_Emotional_Esteem_Support, ^b PAS_Tangible_Support, ^c OSI_Logistics_Operations							

Encontraram-se ainda diferenças significativas entre o nível competitivo em que os atletas pertencem, assim como no tipo de campeonato em que atuam e também entre posições de campo nas variáveis de perceção de suporte social.

Especificamente, os atletas de elite apresentaram uma maior frequência de Emotional Support e Tangible Support comparativamente aos atletas de níveis de competitivos distritais/regionais – quadro 6.4.2 (Anexo I).

Relativamente ao tipo de campeonato de futebol, os atletas do campeonato profissional de futebol (1ª e 2ª divisão) apresentaram maiores níveis de percepção de Emotional Support e Tangible Support quando comparando com os atletas a atuar no campeonato distrital (quadro 6.4.2, Anexo I).

Na subamostra mais representativa (futebol) encontrou-se ainda uma diferença significativa no que diz respeito à percepção de *Informational Support* entre atletas a atuar em diferentes posições do campo. Especificamente, verificou-se que os defesas uma média mais elevada do que dos médios (quadro 6.4.2, Anexo I).

Quadro 6.4.2. *Testes ANOVA One-way Para as Variáveis em Estudo*

ANOVA						
VI		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>gl p</i>
Nível Competitivo ^a	Elite	82	2,821	0,753	3,937	5 ,002
	Distrital/Regional	27	2,185	0,782		199
						204
Nível Competitivo ^b	Elite	82	2,268	0,968	4,114	5 ,001
	Distrital/Regional	27	1,417	0,806		199
						204
Tipo de Campeonato ^a	1ª Liga Futebol	37	2,874	0,873	3,467	5 ,006
	Liga Distrital Futebol	27	2,185	0,782		139
						144
Tipo de Campeonato ^b	1ª Liga Futebol	37	2,243	1,033	4,080	5 ,002
	Liga Distrital Futebol	27	1,417	0,806		139
						144
Tipo de Campeonato ^b	2ª Liga Futebol	31	2,331	0,867	4,080	5 ,002
	Liga Distrital Futebol	27	1,417	0,806		139
						144
Posição de Campo Futebol ^c	Defesa	37	2,77	0,758	3,550	3 ,016
	Médio	71	2,292	0,789		141
						144
VD - ^a PAS_Emotional_Esteem_Support, ^b PAS_Tangible_Support, ^c PAS_Informational_Support						

Por último, verificou-se o comportamento da idade nos stressores organizacionais, percepção de suporte social e presentismo. Contudo, apenas se revelou uma associação negativa entre a idade a *Distração Evitada* ($r = -.165$, $p < .05$; Anexo I).

VII. Discussão

O presente estudo teve como objetivo o estudo da relação entre stressores organizacionais, percepção de suporte social e a produtividade associada ao presentismo em contexto desportivo. Tanto o stress organizacional e a percepção de suporte têm sido constructos estudados neste contexto (e.g., Fletcher & Hanton, 2003; Fletcher, Hanton,

Mellalieu, & Neil, 2012; Rees, Ingledew, & Hardy, 1999), assim como o seu impacto na performance dos atletas (Mitchell, Evans, Rees, & Hardy, 2014; Rees, Hardy, & Freeman, 2007). Contudo, até à data não se verificaram investigações que estudassem o presentismo em contexto desportivo. Assim, a presente investigação teve como principal inovação o estudo do presentismo entre uma amostra de atletas.

7.1. Análises Fatoriais Exploratórias dos Instrumentos

Relativamente às propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados, a estrutura inicial do instrumento OSI-SP (composto por 5 dimensões e com um total de 23 itens; Arnold et al., 2013) não se manteve na presente amostra, apresentado uma estrutura fatorial de 3 fatores e um total de 14 itens. Dentro das diferenças obtidas, é importante realçar a agregação das dimensões originalmente compostas por 2 itens cada; esta significativa transformação demonstra a pouca diferenciação relativamente ao conteúdo mensurado sentida pela amostra em estudo. Um estudo de Arnold, Ponnusamy, Zhang, & Gucciardi (2016) realça diferenças no modelo fatorial obtido para amostra Chinesa e indica a necessidade de replicação de estudos.

No que diz respeito ao instrumento PASS-Q (Freeman et al., 2011), a estrutura fatorial obtida com a amostra desta investigação diferiu também da original; de uma estrutura original de 4 dimensões e um total de 16 itens, obteve-se um novo modelo fatorial de 3 fatores e 14 itens. Dada a ausência de literatura com dados psicométricos sobre este instrumento, supõe-se que estas alterações – que ocorreram devido à agregação da dimensão *Esteem* com a dimensão *Emotional* – realcem a dificuldade por parte da amostra em discriminar constructos de origem emocional.

Finalmente, salienta-se que o instrumento SPS-6 (Ferreira et al., 2010; Koopman et al., 2002) manteve a sua estrutura fatorial original, compreendendo as duas dimensões do instrumento – Trabalho Completado e Distração Evitada – assim como todos os itens originais adequadamente agregados.

7.2. Correlações

Relativamente às correlações entre as variáveis de estudo, verificaram-se associações significativas entre todas as variáveis em estudo. Tal como verificado por Arnold, Fletcher e Daniels (2013), também no presente estudo foram encontradas correlações positivas e significativas entre stressores organizacionais – *External Focus* e *Logistics & Operations* – e percepção de suporte disponível (i.e., *Emotional & Esteem Support*, *Tangible Support*, e *Informational Support*). Os resultados sugerem que os stressores organizacionais e a percepção

de suporte disponível variam no mesmo sentido, ou seja, quanto maior (ou menor) a frequência dos stressores organizacionais maior (ou menor) a percepção de suporte disponível. Estas associações revelam que os atletas que perceberam maiores (ou menores) frequências de stressores organizacionais nos últimos três meses, perceberam também que durante esse tempo teriam maior (ou menor) suporte disponível em caso de necessidade. Frequentemente, os atletas de alta competição inseridos em contextos com maiores níveis de stress tendem a estar em maior consciência para os mecanismos de coping para lidar com a situação (Kristiansen & Roberts, 2010). Também Rees e Hardy (2004) encontraram uma associação positiva entre a percepção de suporte (e.g., *Informational Support*) e os stressores organizacionais.

No que diz respeito à relação entre stressores organizacionais e a produtividade associada ao presentismo, obteve-se uma associação negativa. Estudos que utilizaram uma operacionalização do presentismo similar à da presente investigação – i.e., perda de produtividade no trabalho associada a uma presença em condição limitada – e recorreram ao mesmo instrumento (SPS-6; Koopman et al., 2002) sugerem também correlações negativas entre o presentismo e os stressores. Por exemplo, Koopman e colaboradores (2002), sugerem uma relação negativa entre o presentismo e os stressores, bem como com a satisfação com o trabalho. Também dentro desta perspetiva, Niven e Ciborowska (2015) relatam que um indivíduo presentista apresenta um maior número de erros no contexto laboral. Com recurso a uma medida de produtividade associada ao presentismo que tem por base o modelo teórico do SPS-6 (i.e., HLPT), Pohling, Buruck, Jungbauer e Leiter (2016) encontraram correlações negativas entre a produtividade presentista e diversos stressores organizacionais (e.g., carga de trabalho, controlo sobre o trabalho). Assim, por comparação aos anteriores estudos mencionados, e apesar de não se ter utilizado o score geral da escala do presentismo devido à baixa consistência interna obtida, de acordo com os resultados encontrados verificaram-se associações negativas entre os stressores organizacionais (e.g., *External Focus*) e as dimensões do presentismo (e.g., *Distração Evitada*).

Tendo em conta outras operacionalizações do constructo *presentismo* - como, por ex., a definição de presentismo como a frequência com que o indivíduo vai trabalhar doente – Miraglia e Johns (2015) sugerem a existência de uma associação positiva entre stressores e a frequência do comportamento presentista. Jourdain e Vézina (2014) num estudo com recurso a uma amostra representativa de trabalhadores do Québec, verificaram uma associação positiva entre os stressores organizacionais e a frequência de presentismo. Do mesmo modo, também Johns (2011), encontrou correlações entre a frequência do comportamento presentista

e a equidade e segurança no trabalho e saúde do indivíduo, sugerindo que maior insegurança no trabalho conduziria a uma maior taxa de comparecimento apesar de doente.

Relativamente à interação entre stressores organizacionais, suporte social e performance, Rees e Hardy (2004) verificaram associações positivas entre o suporte social e uma boa consistência na performance desportiva (e.g., foco, atenção e descontração), e correlações negativas com uma baixa performance (e.g., lentidão, cansaço físico e mental). Estes resultados suportam as evidências verificadas no presente estudo na medida em que as associações entre a percepção de suporte social foram positivas e a dimensão *Trabalho Completado* e negativas com a *Distração Evitada*. Isto é, à medida que se verifica uma maior percepção de suporte social mais produtivo foi o atleta nas suas tarefas apesar de presentista – *Trabalho Completado* – e menos afetada foi a concentração do atleta apesar de presentista – *Distração Evitada*.

7.3. Hipóteses de Estudo

Como primeira hipótese de estudo, especulou-se a existência de um impacto negativo da frequência dos stressores no presentismo. Os resultados do estudo apresentam uma influência negativa entre o stressor *External Focus* e a *Distração Evitada*; quer isto dizer que atletas que percecionam mais frequência de stressores de origem externa tendem a, quando presentistas (i.e., quando a ir treinar/jogar doentes), ter menor capacidade de concentração. De acordo com Miraglia e Johns (2015), o efeito positivo entre as exigências do trabalho e o presentismo – que é entendido pela frequência do comportamento presentista – prende-se com o impacto que os stressores têm na presença do indivíduo no trabalho; isto é, mesmo com uma diferente perspetiva do constructo, os resultados dos autores vão ao encontro dos resultados obtidos. Estes e outros autores (e.g., Demerouti et al., 2009; Niven & Ciburowska, 2015) apontam ainda a relação negativa entre presentismo e produtividade laboral, sendo que foi precisamente esse o efeito que se verificou entre o stressor e o presentismo. Isto é, o stressor *External Focus* apresentou um impacto negativo na capacidade de concentração dos atletas presentistas.

A segunda hipótese do estudo remeteu para o impacto positivo da percepção de suporte social no presentismo. Especificamente, encontrou-se um efeito positivo entre *Informational Support* e *Trabalho Completado*, ou seja, a apresentação de uma maior produtividade nas tarefas realizadas apesar da condição presentista do atleta. Este resultado vai ao encontro das evidências de Rees e Hardy (2004), sendo que estes encontraram também um efeito positivo da percepção de suporte social (i.e., *emotional*, *esteem*, *tangible*, e *informational support*) com

performances desportivas positivas. Poderá entender-se que a perceção de suporte social influencie positivamente a quantidade e, eventualmente, a qualidade de trabalho completado associado ao presentismo. Ou seja, ainda que presente e limitado no treino/jogo, o atleta que perceçione maior suporte disponível poderá desempenhar uma melhor performance durante a sua atividade.

A terceira hipótese de estudo remeteu para o efeito de moderação da perceção de suporte social na relação entre stressores organizacionais e produtividade associada ao presentismo em atletas. Mitchell e colaboradores (2014) verificaram que a perceção de suporte tinha um efeito moderador sobre as respostas psicológicas ao stress. Ou seja, verificaram que quando os atletas percebiam ter determinados tipos de suporte (e.g., *Esteem* e *Emotional Support*), o suporte tinha um efeito moderador (i.e., *buffering effect*) na relação negativa entre os stressores e as respostas psicológicas dos atletas. Noutro estudo relativamente ao efeito protetor (i.e., *buffering effect*) da perceção de suporte na relação entre os stressores e a performance, Ress e Hardy (2004) verificaram que atletas com elevada perceção de suporte e com maiores níveis de stressores reportados, apresentaram maior disponibilidade, energia e consistência na sua prática, assim como menores níveis de distração, lentidão e vigor durante a sua performance – sendo estes preditores de produtividade em desporto.

Relativamente a esta hipótese, a presente investigação apenas encontrou um efeito moderador significativo da perceção de suporte informativo (i.e., *Informational Support*) na relação entre os stressores organizacionais e a produtividade associada ao presentismo. Apesar de não se ter verificado um efeito direto significativo e a análise dos resíduos revelar um desvio à normalidade, o efeito da variável moderadora e o efeito de interação verificaram-se significativos, assim como o modelo (Anexo H). Posto isto, verificou-se que quanto mais elevada a perceção de *Informational Support* menor o efeito dos stressores na produtividade associada ao presentismo ($\beta = -.137$; $t = -1.987$; $p < .05$). Referente a esta última hipótese, Arnold e colegas (2016) referem que variáveis como o suporte social influenciam não só a natureza dos stressores como também todo o processo que engloba o stress e a performance.

Esta moderação, sendo inovadora para a literatura existente, pode ser percebida através da seguinte perspetiva exploratória de acordo com os resultados obtidos: atletas que percecionam baixo suporte (*Informational Support*) e baixa frequência de fontes stressoras terão menor produtividade, comparativamente a atletas que percebem alto suporte. Considerando este baixo suporte percebido, atletas que possam sentir mais exigências do meio poderão eventualmente reagir de modo a aumentar a qualidade da sua performance,

apesar de limitados física e/ou psicologicamente (i.e., em condição presentista). Isto traduzirá que, à medida que a frequência de stressores aumenta, a produtividade poderá aumentar – mesmo em atletas que percebem baixo suporte social. Por sua vez, atletas com alto suporte percebido e baixa frequência de stressores apresentaram maior trabalho completado em condição presentista; nestes casos, à medida que as exigências ligadas a objetivos e carreira (*goals & development*) aumentam, a produtividade em condição presentista diminui. Isto poderá acontecer devido à pobre gestão do aumento das exigências, apesar de existirem recursos de *coping* disponíveis (i.e., suporte social percebido), por uma influência das suas limitações físicas e/ou psicológicas (condição presentista). No entanto, estes atletas que percebem mais suporte social (*Informational Support*) acabam por apresentar mais trabalho completado do que aqueles que percebem menos suporte, em todos os momentos. Esta proposta explicativa referente aos resultados obtidos na terceira hipótese deriva da falta de literatura existente sobre esta temática, impossibilitando uma interpretação suportada por investigação à luz destas variáveis em contexto de desporto.

7.4. Comparações Exploratórias Entre Grupos.

Relativamente às comparações intergrupos – i.e., comparações entre variáveis sociodemográficas – analisaram-se as diferenças entre i) atletas profissionais e amadores, ii) desportos coletivos e individuais, iii) níveis competitivos, iv) tipo de campeonato de futebol, v) posicionamento em campo de atletas de futebol, e vi) idade.

No que diz respeito a i) atletas profissionais e amadores encontraram-se diferenças no *Emotional & Esteem* e *Tangible Support*, sendo que os atletas profissionais demonstraram uma maior perceção de suporte disponível face aos atletas amadores. Comparativamente à literatura existente, atletas profissionais identificam uma maior perceção de stressores em comparação a atletas sem vínculo profissional (Arnold et al., 2016). Também uma maior capacidade de gestão de eventos negativos (e.g., contextos geradores de stress) e uma maior variedade de estratégias de *coping* têm sido características mais frequentemente identificadas por atletas de elite, e menos frequentemente afirmadas por atletas amadores (Calmeiro, Tenenbaum, & Eccles, 2014). Adicionalmente, semelhante ao estatuto profissional/amador, Weiss (2014) aponta uma maior perceção de suporte social por parte de atletas universitários, comparativamente a atletas de nível competitivo (em ensino secundário). Fletcher e colaboradores (2012), realçam que atletas de elite reportam uma maior frequência de stressores organizacionais, sendo que comparativamente a atletas amadores também o tipo de stressores reportados difere entre si. No entanto, são inexistentes na literatura informações

com grau de especificidade face à percepção de suporte social (*Emotional & Esteem e Tangible Support*) nesta comparação entre atletas profissionais e amadores, obtida no presente estudo.

Entre ii) desportos coletivos e individuais, obteve-se uma diferença significativa respetiva à frequência do stressor *Logistics & Operations* - os desportos coletivos demonstraram uma menor frequência deste stressor, face a desportos de natureza individual. Este resultado poderá ser entendido na medida em que, mais frequentemente, organizações desportivas de desportos coletivos apresentam mais recursos (e.g., infraestruturas mais sofisticadas, maiores fundos económicos, entre outros) para lidar com aspetos de natureza logística, operacional, e de desenvolvimento. No entanto, este resultado obtido é contrário ao estudo de Arnold e colaboradores (2016), que indica uma maior frequência deste stressor – *Logistics & Operations* – em desportos coletivos; os autores explicam este resultado considerando a hipótese de uma logística (e.g., transporte, acomodações, etc.) mais complexa em desportos que contemplam a gestão de um maior número de atletas. Os mesmos autores referem ainda a existência de diferenças face ao tipo de stressores apontados por atletas de desportos coletivos e individuais.

No que diz respeito aos iii) níveis competitivos, foram encontradas diferenças referentes ao *Emotional & Esteem e Tangible Support* percebidos, sendo que atletas de níveis distritais/regionais indicaram uma menor frequência dos mesmos (face a atletas-elite). Considerando as diferenças encontradas entre i) atletas profissionais e amadores (indicando que os primeiros afirmam uma maior percepção de *Emotional & Esteem e Tangible Support*), estas diferenças de iii) níveis competitivos vão ao encontro do mesmo - isto é, atletas de níveis mais superiores (em termos profissionalizantes e de competição) reportam maior suporte social percebido. Também referente ao iv) tipo de campeonato de futebol, os resultados são idênticos (quanto mais profissional é o campeonato desportivo, maior é a percepção de *Emotional & Esteem e Tangible Support*). Isto pode ser entendido quando consideradas as maiores exigências do nível em que competem, necessitando de – e, consequentemente, percebendo – um maior suporte, sendo que este atua como recurso de *coping* aos contextos stressores associados a estas exigências desportivas. Apesar de não serem encontradas informações na literatura referentes ao suporte social em diferentes níveis competitivos, um estudo recente (Arnold et al., 2016) reporta a existência de diferentes stressores percebidos entre atletas de níveis competitivos díspares.

Mais especificamente, entre v) posicionamento em campo de atletas de futebol, foram encontradas diferenças no *Informational Support* considerando as diversas posições dos

atletas em campo; particularmente, os jogadores defensivos apresentaram uma média mais elevada neste tipo de suporte social. Sendo um elemento exploratório inexistente na literatura, esta diferença pode ser compreendida dada a especificidade, quantidade e importância de informação diretamente fornecida a atletas com diferentes posições de jogo; por terem uma posição mais crucial na parte tática e estratégica do jogo, os defesas poderão ter acesso a mais e/ou melhor informação – o que se poderá refletir nesta maior percepção de *Informational Support*.

Finalmente, observaram-se diferenças na *Distração Evitada* (sub-dimensão do presentismo) de acordo com a (vi) idade dos atletas, sendo que atletas mais velhos reportam menor concentração associada ao presentismo - i.e., menor *Distração Evitada*. Por falta de informação na literatura referente ao mesmo, poderá tentar compreender-se esta associação de modo exploratório. Motivos como já ter um percurso de carreira mais longo, ter mais experiência desportiva, estar mais perto de se retirar da competição, e/ou ter objetivos menos ambiciosos a médio/longo prazo na carreira desportiva, poderão condicionar a capacidade de concentração, quando em condição presentista (i.e., a ir treinar/jogar doente ou com limitações físicas/psicológicas), de um atleta mais velho comparativamente a um jogador mais júnior.

VIII. Implicações Práticas, Limitações e Estudos Futuros

Como em todas as investigações, existem limitações no presente estudo. Primeiramente, os resultados obtidos não são generalizáveis para a população dada a heterogeneidade da amostra, a sua dimensão e a sua natureza de conveniência. Contudo, o objetivo primário da presente investigação não era o de generalização de dados mas sim a inovação teórica e empírica no que diz respeito à integração de um constructo recente e inexistente no âmbito do desporto. Adicionalmente, uma dimensão amostral de mais duas centenas de participantes é reconhecida como um valioso contributo e uma vantagem do presente estudo.

Seguidamente, a exploração da variável *presentismo* num contexto puramente desportivo remeteu a algumas limitações; nomeadamente, a falta de adaptação do instrumento utilizado para amostras de desporto - que conduziu à necessidade de criar ligeiras alterações para a adequabilidade dos instrumentos às características específicas da amostra em análise. Adicionalmente, por ser exclusivamente utilizado em contextos laborais que pressupõem um vínculo contratual, a utilização do instrumento SPS-6 (Koopman et al., 2002) para uma amostra que incorporou não só atletas profissionais como também semiprofissionais e amadores foi igualmente sentida como limitadora. Também a ausência de uma medida que assegurasse a mensuração da frequência de comportamentos presentistas (e.g., se o atleta adota o comportamento presentista raramente, ocasionalmente, ou frequentemente num espaço de tempo definido; Aronsson & Gustafsson, 2005; Lu, Lin, & Cooper, 2013) foi encarada como limitação.

Apesar da sua corrente utilização na literatura desportiva, a utilização de instrumentos - com a exceção do instrumento utilizado para a variável *presentismo* - que não foram validados para a população portuguesa é um aspeto metodológico sentido como limitador. No entanto, cumpriram-se as necessidades de utilização de instrumentos robustos e com boas qualidades psicométricas para a presente investigação; também a densidade do questionário fornecido aos participantes foi um aspeto tido em conta, sendo que se optou por escalas breves e de preenchimento acessível a uma amostra desportiva. Ainda no que diz respeito a aspetos metodológicos, realça-se a dificuldade no processo de recolha de amostra devido às suas características e especificidades (e.g., um desportista tem menor familiaridade com o processo de preenchimento de questionários do que estudantes, profissionais de saúde, entre outros - que compreendem grande parte das amostras de estudos organizacionais).

Mais ainda, o presente estudo demonstra a importância de explorar as consequências de comportamentos presentistas num âmbito fora do comum contexto laboral; a exploração

desta variável no contexto desportivo é, assim, uma primeira tentativa de reconhecer e compreender comportamentos presentistas e os seus impactos na performance de atletas.

Conclusão

O presente estudo demonstra as associações quantitativas e de moderação entre fontes stressoras, suporte social percebido e presentismo numa amostra – nacional e internacional – de atletas amadores, semiprofissionais e profissionais, integrando desportos coletivos e individuais, tais como futebol, basquetebol, golfe, entre outros. Não obstante as limitações apontadas e reconhecidas, o presente estudo incide sobre temáticas inexploradas numa amostra atípica e com um elevado grau de especificidade. A exploração primária do presentismo, a sua associação com variáveis comumente investigadas em contexto organizacional, e o recurso a uma amostra desportiva de grande dimensão e diversidade são qualidades que realçam a inovação proporcionada pelo presente estudo.

Bibliografia

- Adams, C., Coffee, P., & Lavalley, D. (2015). Athletes' perceptions about the availability of social support during within-career transitions. *Sport & Exercise Psychology Review*, 11 (2), 37-48.
- Arnold, R., & Fletcher, D. (2012). A research synthesis and taxonomic classification of the organizational stressors encountered by sport performers. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34, 397-429.
- Arnold, R., Fletcher, D., & Daniels, K. (2013). Development and validation of the organizational stressor indicator for sport performers (OSI-SP). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35 (2), 180-196.
- Arnold, R., Fletcher, D., & Daniels, K. (2016). Demographic differences in sport performers' experiences of organizational stressors. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 26, 348-358.
- Arnold, R., Ponnusamy, V., Zhang, C. Q., & Gucciardi, D. F. (2016). Cross-cultural validity and measurement invariance of the Organizational Stressor Indicator for Sport Performers (OSI-SP) across three countries. *Scandinavian journal of medicine & science in sport*. Advance online publication. doi:10.1111/sms.12688
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47 (9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiological Community Health*, 54, 502-509.
- Bianco, T., & Eklund, R. C. (2001). conceptual considerations for social support research in sport and exercise settings: the case of sports injury. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 23, 85-107.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em Ciências Sociais: Introdução às Técnicas utilizando o SPSS para Windows (3ª edição)*. Oeiras: Celta.
- Burke, R., & Cooper, C. (2000). *Organizations in crisis: Downsizing, restructuring and privatizations*. Oxford, UK: Blackwells.
- Calmeiro, L., Tenenbaum, G., & Eccles, D. W. (2014). Managing pressure: patterns of appraisals and coping strategies of non-elite and elite athletes during competition. *Journal of sports sciences*, 32 (19), 1813-1820.

- Cartwright, S., & Cooper, C. (1997). *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cartwright, S., & Cooper, C. (2009). Introduction: Perspectives on organizational health. In S. Cartwright (Ed.), *The oxford handbook of organizational well-being*. (pp. 1-4). New York: NY: Oxford University Press.
- Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*. New York, NY: Oxford University Press.
- Cooper, C. L., Dewe, P.J., & O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- DeFreese, J. D., & Smith, A. L. (2013). Teammate social support, burnout, and self-determined motivation in collegiate athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 14 (2), 258-265.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14 (1), 50-68.
- Deroche, T., Woodman, T., Stephan, Y., Brewer, B. W., & Le Scanff, C. (2011). Athletes' inclination to play through pain: a coping perspective. *Anxiety, Stress & Coping*, 24 (5), 579-587.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4380-4390.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. D. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9 (2), 253-266.
- Fletcher, D. & Hanton, S. (2003). Sources of Organizational Stress in Elite Sports Performers. *The Sport Psychologist*, 17, 175-195.
- Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, S.D. (2006). An organizational stress review: conceptual and theoretical issues in competitive sport. In S. Hanton & S.D. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 321–373). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Fletcher, D., Hanton, S., Mellalieu, S. D., & Neil, R. (2012). A conceptual framework of organizational stressors in sport performers. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 22 (4), 545-557.

- Fletcher, D., & Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of Sports Sciences*, 28 (2), 127-137.
- Freeman, P., & Rees, T. (2009). How does perceived support lead to better performance? An examination of potential mechanisms. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 429-441.
- Freeman, P., Coffee, P., & Rees, T. (2011). The PASS-Q: The Perceived Available Support in Sport Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 54-74.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-58.
- Johns, G. (2009). Absenteeism or presenteeism? Attendance dynamics and employee well-being. In S. Cartwright (Ed.), *The oxford handbook of organizational well-being*. (pp. 7-30). New York: NY: Oxford University Press.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519–542.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (4), 483-500.
- Jones, G. (2002). Performance excellence: A personal perspective on the link between sport and business. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 268 – 281.
- Jourdain, G., & Vézina, M. (2014). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: a test of the Demand–Control–Support model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (4), 483-496.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kessler, R., Ames, M., Hymel, P., Loeppke, R., McKenas, D., Stang, P., & Ustun, T. (2004). Using the World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) to evaluate the indirect workplace costs of illness. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, S23-S37.
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., et al. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44 (1), 14-20.

- Kristiansen, E., & Roberts, G. C. (2010). Young elite athletes and social support: Coping with competitive and organizational stress in “Olympic” competition. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20 (4), 686-695.
- Laakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 29–52). New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and coping process. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1, 3-13.
- Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- Lerner, D., Amick, B. C., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical Care*, 39, 72–85.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of occupational health psychology*, 18 (4), 406.
- Martinez, L. F., & Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28 (4), 297-304.
- Marôco, J. (2011). Análise Fatorial. In Maroco, J. (Eds.), *Análise Estatística com o SPSS Statistics – 5ª edição* (pp. 469-528). Pero Pinheiro, Portugal: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2015). Going to Work Ill: A Meta-Analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-Path Model. *Journal of Occupational Health Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Mitchell, I., Evans, L., Rees, T., & Hardy, L. (2014). Stressors, social support, and tests of the buffering hypothesis: Effects on psychological responses of injured athletes. *British journal of health psychology*, 19 (3), 486-508.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 63-74.
- Niven, K., & Ciborowska, N. (2015). The hidden dangers of attending work while unwell: A survey study of presenteeism among pharmacists. *International Journal of Stress Management*, 22 (2), 207-221.
- Nixon, H. L. (1993). Accepting the risks of pain and injury in sport: Mediated cultural influences on playing hurt. *Sociology of Sport Journal*, 10, 183-183.

- O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath (2009). Stress and coping. In S. Cartwright (Ed.), *The oxford handbook of organizational well-being*. (pp. 236-266). New York: NY: Oxford University Press.
- Ospina, M. B., Dennett, L., Waye, A., Jacobs, P., & Thompson, A. H. (2015). A systematic review of measurement properties of instruments assessing presenteeism. *The American Journal of Managed Care*, 21 (2), 171-185.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K. L., & Leiter, M. P. (2016). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of occupational health psychology*, 21 (2), 220.
- Rees, T. (2007). Influence of social support on athletes. In S. Jowett, & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 223-231). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Rees, T., & Freeman, P. (2007). The differential impact of perceived and received support upon confidence. *Journal of Sports Sciences*, 25, 1057-1065.
- Rees, T., & Hardy, L. (2004). Matching social support with stressors: Effects on factors underlying performance in tennis. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 319-337.
- Rees, T., Hardy, L., & Freeman, P. (2007). Stressors, social support, and effects upon performance in golf. *Journal of Sports Sciences*, 25, 33-42.
- Rees, T., Ingledew, D. K., & Hardy, L. (1999). Social support dimensions and components of performance in tennis. *Journal of Sports Sciences*, 17, 421-429.
- Robertson, I., & Cooper, C. L. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work. Hampshire, United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (2009). Social support: Mapping the construct. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26, 113-120.
- Sarason, B. R., Sarason, I. G., & Pierce, G. R. (1994) Relationship-specific social support: Toward a model for the analysis of supportive interactions. In B. R. Burleson, T. L. Albrech, & I. G. Sarason (Eds.), *Communication of social support* (pp. 91-112). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Scanlan, T. K., Stein, G. L., & Ravizza, K. (1991). An in-depth study of former elite figure skaters: III. Sources of stress. *Journal of sport and exercise psychology*, 13 (2), 103-120.
- Woodman, T., & Hardy, L. (2001). A case study of organizational stress in elite sport. *Journal of applied sport psychology*, 13 (2), 207-238.

Anexos

Anexo A

Frequência de respostas às versões do questionário

Versão dos Questionários			
		Frequência	Porcentagem
Valid	Português	183	89,3
	Inglês	22	10,7
	Total	205	100,0

Frequência de Nacionalidades

Nacionalidade				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
Valid	Portugal	172	83,9	83,9
	Brasil	9	4,4	88,3
	USA	14	6,8	95,1
	Nigeria	1	,5	95,6
	Congo	1	,5	96,1
	Moldavia	1	,5	96,6
	Argentina	1	,5	97,1
	Angola	1	,5	97,6
	United Kingdom	1	,5	98,0
	Italy	1	,5	98,5
	Liberia	1	,5	99,0
	Finland	1	,5	99,5
	São Tomé e Príncipe	1	,5	100,0
	Total	205	100,0	

Idade

Estatística Descritiva					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Dem_Idade	205	16,00	40,00	23,2341	4,11880

Sexo

Sexo			
		Frequência	Porcentagem
Valid	Masculino	181	88,3
	Feminino	24	11,7
	Total	205	100,0

Frequência da Situação Desportiva

Situação Desportiva			
		Frequência	Porcentagem
Valid	Profissional	92	44,9
	Amador	113	55,1
	Total	205	100,0

Frequência de Desportos

Desporto				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
Valid	Futebol	145	70,7	70,7
	Andebol	2	1,0	71,7
	Atletismo	16	7,8	79,5
	Basketball	10	4,9	84,4
	Ciclismo	6	2,9	87,3
	Golfe	5	2,4	89,8
	Hoquei	13	6,3	96,1
	Futsal	8	3,9	100,0
	Total	205	100,0	

Frequência da Tipologia de Desporto

Tipologia de Desporto			
		Frequência	Porcentagem
Valid	Coletivo	184	89,8
	Individual	21	10,2
	Total	205	100,0

Frequência do Nível Competitivo

		Nível Competitivo		
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
Valid	Distrital	27	13,2	13,2
	Nacional	67	32,7	45,9
	Elite/Internacionais	82	40,0	85,9
	University Level	10	4,9	90,7
	Junior National (Futebol)	19	9,3	100,0
	Total	205	100,0	

Frequência de Campeonato de Futebol

		Campeonato			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Acumulada
Valid	1liga_Profissional	37	18,0	25,5	25,5
	2liga_Profissional	31	15,1	21,4	46,9
	Nacional	27	13,2	18,6	65,5
	Distrital	27	13,2	18,6	84,1
	College	4	2,0	2,8	86,9
	1liga_nacional_juniores	19	9,3	13,1	100,0
	Total	145	70,7	100,0	
Missing	System	60	29,3		
Total		205	100,0		

Frequência de Coabitantes

		Resi_Sozinho_ou_Acompanhado	
		Frequência	Porcentagem
Valid	Sozinho	31	15,1
	Acompanhado	174	84,9
	Total	205	100,0

Frequência de Posições dentro do Desporto

Papel ou Posição no Desporto				
		Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Valid	Avançado (Futebol)	29	14,1	14,1
	Médio (Futebol)	71	34,6	48,8
	Defesa (Futebol)	37	18,0	66,8
	Guarda-redes (Futebol)	8	3,9	70,7
	Pivot (Futsal)	3	1,5	72,2
	Ala (Futsal)	1	,5	72,7
	Fixo (Futsal)	3	1,5	74,1
	Guarda-redes (Futsal)	1	,5	74,6
	Pivot (Andebol)	1	,5	75,1
	Extremo (Andebol)	1	,5	75,6
	Base (Basket)	5	2,4	78,0
	Extremo (Basket)	4	2,0	80,0
	Poste (Basket)	1	,5	80,5
	Trepador (Ciclismo)	2	1,0	81,5
	Contrarrelogista (Ciclismo)	1	,5	82,0
	Completo (Ciclismo)	3	1,5	83,4
	Avançado (Hoquei)	3	1,5	84,9
	Defesa/Médio (Hoquei)	6	2,9	87,8
	Guarda-redes (Hoquei)	4	2,0	89,8
	Atletismo	16	7,8	97,6
	Golfe	5	2,4	100,0
	Total	205	100,0	

Anexo B

Questionário versão em Português



Obrigado pelo teu interesse e por fazeres parte do meu estudo!

Atualmente realizar a minha tese de mestrado, estou a desenvolver um estudo com o **objetivo de compreender o impacto de determinados fatores presentes nos contextos desportivos de atletas de elite-profissional**.

O questionário irá demorar cerca de **10 minutos** e está dividido em duas secções. Por favor, verifica que respondes a todas as questões.

Nunca irei pedir que reveles o teu nome ou outra informação que te identifique - o questionário é **anónimo**. Mais ainda, posso também garantir-te que toda a informação será **confidencial** pelo que nunca irei revelar nenhum dado.

Para mim, o que é realmente importante é ter a tua livre e honesta opinião enquanto atleta de elite-profissional.

Em qualquer caso de dúvida, por favor contacta-me através do meu telemóvel (+351 912 370 241) ou através de e-mail (jorgegomesmp@gmail.com).

Mais uma vez, Muito Obrigado pelo teu tempo e pelo teu precioso contributo!

Um abraço, Jorge Gomes.



- Nacionalidade: _____ - Número de anos como atleta profissional: _____
- Data de nascimento: ____/____/____ - Número de épocas no atual clube: _____

- Posição de campo preferencial:
☐ Avançado
☐ Médio (defensivo, centro, ofensivo)
☐ Defesa
☐ Guarda-redes

- Com quem resides diariamente? (podes seleccionar seleccionar várias opções)
☐ Pais
☐ Família próxima (namorada, esposa, crianças)
☐ Sozinho
☐ Amigos
☐ Outros familiares (tios, avós, primos)
☐ Colegas de equipa

Stress, Suporte Social e Presentismo

As questões seguintes descrevem as pressões que possas ter experimentado durante os treinos ou competições nos últimos 3 meses.

Pressão é: Aqueles acontecimentos, situações, ou condições que foram exigentes para ti.

	Com que frequência esta pressão esteve presente?					
Nos últimos 3 meses, eu experimentei pressão associada com...	0 Nunca	1 Raramente	2 Às vezes	3 Algumas vezes	4 Bastantes vezes	5 Sempre
1. ... as responsabilidades que eu tenho na equipa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... a relação entre o meu treinador e eu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... os regulamentos do meu desporto	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... a personalidade do meu treinador	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. ... as instalações utilizadas para treinar ou competir	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. ... o local de treino ou competição	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. ... a organização que governa e regula o meu desporto	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. ... a atmosfera que rodeia a minha equipa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. ... a forma como a minha equipa é selecionada	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. ... as atitudes dos meus colegas de equipa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. ... os espectadores que me veem jogar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. ... os meus hábitos alimentares	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. ... as crenças coletivas dos meus colegas de equipa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. ... aquilo que se diz ou escreve sobre mim dos media/imprensa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. ... a seleção da minha equipa para a competição	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. ... o meu programa de treino	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. ... o calendário das competições em que participo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. ... lesões	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. ... as verbas de financiamento no meu desporto	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. ... o desenvolvimento da minha carreira desportiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. ... a tecnologia utilizada no meu desporto	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. ... viagens de ida ou regresso para os treinos ou competições	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. ... os meus objetivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Stress, Suporte Social e Presentismo

Por favor, gostava que descrevesse o suporte que sentiste nos **últimos 3 meses durante os treinos e os jogos/competições**.

"Se precisasses, até que ponto é que alguém iria..."	0 Nada	1 Pouco	2 Moderadamente	3 Muito	4 Extremamente
1. Dar-te conforto e segurança	☐	☐	☐	☐	☐
2. Estar sempre disponível para ti	☐	☐	☐	☐	☐
3. Cuidar de ti	☐	☐	☐	☐	☐
4. Preocupar-se contigo	☐	☐	☐	☐	☐
5. Reforçar os pontos positivos	☐	☐	☐	☐	☐
6. Elevar a tua autoestima	☐	☐	☐	☐	☐
7. Dar-te a confiança para lidares com a pressão	☐	☐	☐	☐	☐
8. Aumentar o teu sentido de competência	☐	☐	☐	☐	☐
9. Fazer-te críticas construtivas	☐	☐	☐	☐	☐
10. Dar-te conselhos táticos	☐	☐	☐	☐	☐
11. Dar-te conselhos sobre atuar/jogar em situações competitivas	☐	☐	☐	☐	☐
12. Dar-te conselhos quando o teu desempenho é baixo	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ajudar-te nas viagens para treinos e jogos	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ajudar-te com tarefas para que estejas mais livre para te concentrares	☐	☐	☐	☐	☐
15. Fazer coisas por ti em competições/jogos	☐	☐	☐	☐	☐
16. Ajudar-te a organizar e planear as tuas competições/jogos	☐	☐	☐	☐	☐

Em baixo, gostaria que descrevesse as tuas experiências de trabalho durante os **últimos 3 meses** e que podem ter sido afetadas por fatores ambientais e pessoais.

*** Nota:** deves entender "**problema de saúde**" como qualquer **limitação ou lesão** que tenhas contraído durante **treinos/jogos** (exemplo: entorse de tornozelo/joelho, hérnia) ou **fora deste ambiente** (exemplo: problema de estômago, dor de cabeça, gripe).

	1 Discordo totalmente	2 Discordo parcialmente	3 Não concordo nem discordo	4 Concordo parcialmente	5 Concordo totalmente
1. Devido ao meu problema de saúde*, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Apesar do meu problema de saúde* consegui terminar os exercícios ou exigências difíceis do trabalho (treinos/jogos).	☐	☐	☐	☐	☐
3. O meu problema de saúde* inibiu-me de tirar prazer do trabalho (treinos/jogos).	☐	☐	☐	☐	☐
4. Devido ao meu problema de saúde*, senti-me desesperado na concretização de determinados exercícios e exigências nos treinos/jogos.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Apesar do meu problema de saúde*, no trabalho (treinos/jogos) consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Apesar do meu problema de saúde*, senti-me com energia suficiente para completar todas as minhas tarefas nos treinos/jogos.	☐	☐	☐	☐	☐

Muito Obrigado pela tua ajuda! Um abraço, Jorge Gomes.

Questionário versão Inglês

Thanks for your interest and for being part of my study.

While doing my Masters' thesis, I am developing a study with the **objective of understanding the impact of several factors present in elite-professional sport performers.**

The questionnaire takes about 10 minutes to complete and has two different sections. Please, verify if you answer all the questions.

You will never be asked to reveal your name or other relevant information with your identification - it's **anonymous**. Despite that, I also can assure that your data will be **confidential** as I will never reveal any information with no one else.

For me the most important is to get your free and honest opinion as an elite-professional athlete.

In case of any doubt, please feel free to contact me through mobile phone (+351 912 370 241) or e-mail (jorgegomesmp@gmail.com).

Once again, Thank you so much for your time and your precious help!



Nationality: _____

Date of birth: ____/____/____

What's your sporting status?

- ☐ Professional (Professional contract or academy contract – full-time)
- ☐ Amateur (part-time/hobby)

- Years as an athlete: ____

- Seasons at the present club: ____

- Years as a professional athlete (fill it out if you are):

- Preferred position on the field:

- ☐ Forward/Striker
- ☐ Midfielder (defensive, central, attacking)
- ☐ Defender
- ☐ Goalkeeper

- With who do you live on your daily basis? (You can select multiple choices)

- ☐ Parents
- ☐ Relatives (girlfriend, wife, child)
- ☐ Alone
- ☐ Friends
- ☐ Other family (uncles, grandparents, cousins)
- ☐ Teammates

Stress, Suporte Social e Presentismo

The next question describes pressures that you may have experienced as part of the competitive sport **in the past 3 months**.

Pressure is: Those events, situations, or conditions that place a demand on you.

During the last 3 months, I have experienced pressure associated with...	How often did this pressure place a demand on you?					
	0 Never	1 Rarely	2 Sometimes	3 Often	4 Very often	5 Always
1. ... the responsibilities that I have on my team	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... the relationship between my coach and I	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... the regulations in my sport	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... my coach's personality	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. ... the accommodation used for training or competitions	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. ... the training of competition venue	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. ... the organization that governs and controls my sport	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. ... the atmosphere surrounding my team	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. ... how my team is selected	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. ... my teammates' attitudes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. ... the spectators that watch me perform	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. ... the food that I eat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. ... the shared beliefs of my teammates	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. ... what gets said or written about me in the media	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. ... selection of my team for competition	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. ... my training schedule	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. ... the organization of the competitions that I perform in	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. ... injuries	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. ... the funding allocations in my sport	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. ... the development of my sporting career	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. ... the technology used in my sport	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. ... travelling to or from training or competitions	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. ... my goals	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Stress, Suporte Social e Presentismo

Please, I would like you to describe the support you felt on the **past 3 months during trainings and matches/competitions**.

"If needed, to what extent would someone..."	0 No at all	1 Slightly	2 Moderately	3 Very	4 Extremely
1. Provide you with comfort and security	☐	☐	☐	☐	☐
2. Always be there for you	☐	☐	☐	☐	☐
3. Care for you	☐	☐	☐	☐	☐
4. Show concern for you	☐	☐	☐	☐	☐
5. Reinforce the positives	☐	☐	☐	☐	☐
6. Enhance your self-esteem	☐	☐	☐	☐	☐
7. Instil you with the confidence to deal with pressure	☐	☐	☐	☐	☐
8. Boost your sense of competence	☐	☐	☐	☐	☐
9. Give you constructive criticism	☐	☐	☐	☐	☐
10. Give you tactical advice	☐	☐	☐	☐	☐
11. Give you advice about performing in competitive situations	☐	☐	☐	☐	☐
12. Give you advice when you're performing poorly	☐	☐	☐	☐	☐
13. Help with travel to training and matches	☐	☐	☐	☐	☐
14. Help with tasks to leave you free to concentrate	☐	☐	☐	☐	☐
15. Do things for you at competitions/matches	☐	☐	☐	☐	☐
16. Help you organize and plan your competitions/matches	☐	☐	☐	☐	☐

Below, I would like you to describe your work experiences during **the past 3 months**, which may be affected by many environmental as well as personal factors.

*** Note:** you should understand "**health problem**" as any health **limitation or injury** you have constricted during **trainings/competitions** (example: sprained ankle/knee, hernia) or **outside this context** (example: stomach problem, headache, flu).

	1 Strongly disagree	2 Somewhat disagree	3 Neutral	4 Somewhat agree	5 Strongly agree
1. Because of my health problem*, the stresses of my job were much harder to handle.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Despite having my health problem*, I was able to finish hard exercises and demands in my work (trainings/matches).	☐	☐	☐	☐	☐
3. My health problem* distracted me from taking pleasure in my work (trainings/matches).	☐	☐	☐	☐	☐
4. Due to my health problem*, I felt hopeless about finishing certain exercises and demands at trainings/matches.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Despite my health problem*, I was able to focus on achieving my goals at work (trainings/matches).	☐	☐	☐	☐	☐
6. Despite having my health problem*, I felt energetic enough to complete all my tasks on trainings and matches.	☐	☐	☐	☐	☐

Thanks a lot for your help! Hugs, Jorge Gomes.

Anexo C

Processo de tradução da escala OSI-SP para Português

Original <i>Instructions:</i> In the past month, I have experienced pressure associated with... / How often did this pressure place a demand on you?	Psicólogo 1 <i>Enunciado:</i> No último mês, eu experimentei pressão associada com... / Com que frequência esta pressão exigiu mais de ti	Psicólogo 2 <i>Enunciado:</i> No último mês, eu experimentei pressão associada com... / Com que frequência esta pressão exigiu mais de ti	Versão final – Estudo <i>Enunciado:</i> Nos últimos 3 meses, eu experimentei pressão associada com... / Com que frequência esta pressão estava presente?
1. the responsibilities that I have on my team	1. responsabilidades que eu tenho com a minha equipa	1. as responsabilidades que tenho para com a minha equipa	1. as responsabilidades que eu tenho na minha equipa
2. the relationship between my coach and I	2. a relação entre o meu treinador e eu	2. a minha relação com o meu treinador	2. ...a relação entre o meu treinador e eu
3. the regulations in my sport	3. as regras do meu desporto	3. a legislação desportiva	3. os regulamentos no meu desporto
4. my coach's personality	4. a personalidade do meu treinador	4. a personalidade do meu treinador	4. a personalidade do meu treinador
5. the accommodation used for training or competitions	5. as instalações utilizadas para treinar ou competir/jogar	5. as instalações desportivas utilizadas quer durante os treinos quer em competição	5. as instalações utilizadas para treinar ou competir
6. the training of competition venue	6. o local de treino ou de competição/jogo	6. o local de competição	6. o local de treino ou competição
7. the organization that governs and controls my sport	7. a organização que governa e controla o meu desporto	7. a organização que preside e regula a minha modalidade	7. a organização que governa e regula o meu desporto
8. the atmosphere surrounding my team	8. a atmosfera que rodeia a minha equipa	8. a atmosfera que acolhe a minha equipa	8. a atmosfera que rodeia a minha equipa
9. how my team is selected	9. a forma como a minha equipa é seleccionada	9. o modo de seleção de equipa	9. a forma como a minha equipa é seleccionada
10. my teammates' attitudes	10. as atitudes dos meus colegas de equipa	10. as atitudes dos meus colegas de equipa	10. as atitudes dos meus colegas de equipa
11. the spectators that watch me perform	11. os espectadores que me veem jogar	11. os espectadores que assistem a minha performance	11. os espectadores que me veem jogar
12. the food that I eat	12. os meus hábitos alimentares	12. a minha dieta	12. os meus hábitos alimentares
13. the shared beliefs of my teammates	13. as crenças partilhadas dos meus colegas	13. as crenças coletivas dos meus colegas de equipa	13. as crenças coletivas dos meus colegas de equipa
14. what gets said or written about me in the media	14. o que é dito ou escrito sobre mim na imprensa	14. aquilo que se diz ou escreve sobre mim nos media	14. aquilo que se diz ou escreve sobre mim nos media/imprensa
15. selection of my team for competition	15. a seleção da equipa para competir	15. seleção da equipa para competição	15. a seleção da equipa para a competição
16. my training schedule	16. o meu programa de treino	16. a agenda de treinos	16. o meu programa de treino
17. the organization of the competitions that I perform in	17. a agenda das competições em que participo	17. o calendário das competições em que participo	17. o calendário das competições em que participo
18. injuries	18. lesões	18. lesões	18. lesões
19. the funding allocations in my sport	19. as verbas de financiamento na minha modalidade	19. verbas de financiamento da minha modalidade	19. as verbas de financiamento no meu desporto
20. the development of my sporting career	20. o desenvolvimento da minha carreira desportiva	20. desenvolvimento da minha carreira	20. o desenvolvimento da minha carreira desportiva
21. the technology used in my sport	21. a tecnologia utilizada na minha modalidade	21. a tecnologia associada a minha modalidade	21. a tecnologia utilizada no meu desporto
22. travelling to or from training or competitions	22. viagens de ida ou regresso para treinos ou competições	22. viagens de ida e volta durante treinos e competições	22. viagens de ida ou regresso para os treinos ou competições
23. my goals	23. os meus objetivos	23. os meus objetivos	23. os meus objetivos
0 – Never; 1 – Rarely; 2 – Sometimes; 3 – Often; 4 – Very often; 5 – Always	0 – Nada; 1 – Raramente; 2 – Às vezes; 3 – Frequentemente; 4 – Quase sempre; 5 – Sempre	0 – Nada; 1 – Raramente; 2 – Às vezes; 3 – Frequentemente; 4 – Quase sempre; 5 – Sempre	0 – Nada; 1 – Raramente; 2 – Às vezes; 3 – Frequentemente; 4 – Quase sempre; 5 – Sempre

Processo de tradução da escala PASS-Q para Português

Original <i>Instructions:</i> “If needed, to what extent would someone...”	Psicólogo 1 <i>Enunciado:</i> “Se necessário, até que ponto alguém...”	Psicólogo 2 <i>Enunciado:</i> “Se precisasses, em que medida é que alguém te iria...”	Versão final – Estudo <i>Enunciado:</i> Por favor, gostava que descrevesse o suporte que sentiste nos últimos 3 meses durante os treinos e os jogos/competições. “Se precisasses, até que ponto é que alguém iria...”
1. Provide you with comfort and security	1. Te daria/providenciaria conforto e segurança	1. Dar conforto e segurança.	1. Dar-te conforto e segurança.
2. Always be there for you	2. Estaria sempre disponível para ti	2. Estar sempre lá para ti.	2. Estar sempre disponível para ti.
3. Care for you	3. Se preocuparia / cuidaria de ti	3. Cuidar de ti.	3. Cuidar de ti
4. Show concern for you	4. Se demonstraria preocupado contigo	4. Preocupar-se contigo.	4. Preocupar-se contigo.
5. Reinforce the positives	5. Reforçaria o positivo	5. Reforçar os pontos positivos.	5. Reforçar os pontos positivos.
6. Enhance your self-esteem	6. Elevaria a tua autoestima	6. Levantar a tua autoestima.	6. Elevar a tua autoestima.
7. Instil you with the confidence to deal with pressure	7. Te incutiria/daria com a confiança necessária para lidares com a pressão	7. Dar a confiança para lidares com a pressão.	7. Dar-te a confiança para lidares com a pressão.
8. Boost your sense of competence	8. Encorajaria o teu sentido de competência	8. Aumentar a tua sensação de competência.	8. Aumentar o teu sentido de competência.
9. Give you constructive criticism	9. Te daria críticas construtivas	9. Fazer críticas construtivas.	9. Fazer-te críticas construtivas.
10. Give you tactical advice	10. Te daria recomendações táticas	10. Dar conselhos táticos.	10. Dar-te conselhos táticos.
11. Give you advice about performing in competitive situations	11. Te daria recomendações sobre desempenho em situações competitivas	11. Dar conselhos sobre jogar/atuar em situações competição.	11. Dar-te conselhos sobre atuar/jogar em situações competitivas.
12. Give you advice when you're performing poorly	12. Te daria conselhos quando estivesse a ter um desempenho pobre	12. Dar conselhos quando o teu rendimento é mais baixo.	12. Dar-te conselhos quando o teu desempenho é baixo.
13. Help with travel to training and matches	13. Te ajudaria no transporte para treinos e jogos	13. Ajuda nas viagens para os treinos e jogos.	13. Ajudar-te nas viagens para treinos e jogos.
14. Help with tasks to leave you free to concentrate	14. Te ajudaria com tarefas para que estivesse mais livre para te concentrar	14. Ajuda nas tarefas para te libertar e te concentrar.	14. Ajudar-te com tarefas para que estejas mais livre para te concentrar.
15. Do things for you at competitions/matches	15. Faria coisas por ti em competições/jogos	15. Fazer coisas por ti nas competições/jogos.	15. Fazer coisas por ti em competições/jogos.
16. Help you organize and plan your competitions/matches	16. Te ajudaria a organizar e planear as tuas competições/jogos	16. Ajuda a planear e a organizar as competições/jogos.	16. Ajudar-te a organizar e planear as tuas competições/jogos.
0 – Not at all 1 – Slightly 2 – Moderately 3 – Very 4 – Extremely	0 – Nenhum/Nada 1 – Pouco 2 – Moderadamente 3 – Muito 4 – Extremamente	0 – Não de todo 1 – Um pouco 2 – Moderadamente 3 – Muito 4 – Extremamente	0 – Nada 1 – Pouco 2 – Moderadamente 3 – Muito 4 – Extremamente

Processo de Tradução de Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)

SPS-6 (Koopman et al., 2002)	SPS-6 PT (Ferreira, Martinez, Sousa e Cunha, 2010)
Instructions: Below we would like you to describe your work experiences in the past month. These experiences may be affected by many environmental as well as personal factors and may change from time to time. For each of the following statements, please circle one of the following responses to show your agreement or disagreement with this statement in describing your work experiences. Note: * Note that the words “back pain”, “cardiovascular problem”, “illness”, “stomach problem”, or other similar descriptors can be substituted for the word “health problem” in any of these items.	Enunciado: Em baixo, gostaríamos que descrevesse as suas experiências de trabalho durante o mês passado. Estas experiências podem ter sido afetadas por fatores ambientais e pessoais, e são suscetíveis a mudar ao longo do tempo. Para cada uma das afirmações, coloque um círculo ou uma cruz para demonstrar o seu desacordo ou acordo face ao item que descreve as suas experiências de trabalho no último mês. Nota: *Note que “dores lombares”, “problemas cardiovasculares”, “constipação”, “dores de estômago”, ou outras condições similares são exemplos de “problemas de saúde”.
1. Because of my health problem*, the stresses of my job were much harder to handle.	1. Devido ao meu problema de saúde*, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.
2. Despite having my health problem*, I was able to finish hard tasks in my work.	2. Apesar do meu problema de saúde* consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.
3. My health problem* distracted me from taking pleasure in my work.	3. O meu problema de saúde* inibiu-me de tirar prazer do trabalho.
4. I felt hopeless about finishing certain work tasks, due to my health problem*.	4. Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde*.
5. At work, I was able to focus on achieving my goals despite my health problem*.	5. No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar do meu problema de saúde*.
6. Despite having my health problem*, I felt energetic enough to complete all my work.	6. Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde*.
1 – if you strongly disagree with the statement 2 – if you somewhat disagree with the statement 3 – if you are uncertain about your agreement with the statement 4 – if you somewhat agree with the statement 5 – if you strongly agree with the statement	1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Não concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo totalmente

Versão da Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) adaptada para o estudo

SPS-6 Ferreira, Martinez, Sousa e Cunha (2010)	Versão final – Estudo PT / ENG
Enunciado: Em baixo, gostaríamos que descrevesse as suas experiências de trabalho durante o mês passado. Estas experiências podem ter sido afetadas por fatores ambientais e pessoais, e são suscetíveis a mudar ao longo do tempo. Para cada uma das afirmações, coloque um círculo ou uma cruz para demonstrar o seu desacordo ou acordo face ao item que descreve as suas experiências de trabalho no último mês. Nota: * Note que “dores lombares”, “problemas cardiovasculares”, “constipação”, “dores de estômago”, ou outras condições similares são exemplos de “problemas de saúde”.	Enunciado: Em baixo, gostaria que descrevesse as tuas experiências de trabalho durante os últimos 3 meses e que podem ter sido afetadas por fatores ambientais e pessoais. Nota: * Nota que debes entender "problema de saúde" como qualquer limitação ou lesão que tenhas contraído durante treinos/jogos (exemplo: entorse de tornozelo/joelho, hérnia) ou fora deste ambiente (exemplo: problema de estômago, dor de cabeça, gripe). Instructions: Below, I would like you to describe your work experiences during the past 3 months, which may be affected by many environmental as well as personal factors. Note: * Note: you should understand "health problem" as any health limitation or injury you have constricted during trainings/competitions (example: sprained ankle/knee, hernia) or outside this context (example: stomach problem, headache, flu).
1. Devido ao meu problema de saúde*, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir.	1. Devido ao meu problema de saúde*, as dificuldades que normalmente fazem parte do meu trabalho foram mais complicadas de gerir. / Because of my health problem*, the stresses of my job were much harder to handle.
2. Apesar do meu problema de saúde* consegui terminar as tarefas difíceis do trabalho.	2. Apesar do meu problema de saúde* consegui terminar os exercícios ou exigências difíceis do trabalho (treinos/jogos). / Despite having my health problem*, I was able to finish hard exercises and demands in my work (trainings/matches).
3. O meu problema de saúde* inibiu-me de tirar prazer do trabalho.	3. O meu problema de saúde* inibiu-me de tirar prazer do trabalho (treinos/jogos). / My health problem* distracted me from taking pleasure in my work (trainings/matches).
4. Senti-me desesperado na concretização de determinadas tarefas de trabalho devido ao meu problema de saúde*.	4. Devido ao meu problema de saúde*, senti-me desesperado na concretização de determinados exercícios e exigências nos treinos/jogos. / Due to my health problem*, I felt hopeless about finishing certain exercises and demands at trainings/matches.
5. No trabalho, consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos, apesar do meu problema de saúde*.	5. Apesar do meu problema de saúde*, no trabalho (treinos/jogos) consegui concentrar-me na concretização dos meus objetivos. / Despite my health problem*, I was able to focus on achieving my goals at work (trainings/matches).
6. Senti-me com energia suficiente para completar todo o meu trabalho, apesar do meu problema de saúde*.	6. Apesar do meu problema de saúde*, senti-me com energia suficiente para completar todas as minhas tarefas nos treinos/jogos. / Despite having my health problem*, I felt energetic enough to complete all my tasks on trainings and matches.
1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Não concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo totalmente	1 – Discordo totalmente / Strongly disagree 2 – Discordo / Somewhat disagree 3 – Não concordo nem discordo / Neutral 4 – Concordo / Somewhat agree 5 – Concordo totalmente / Strongly agree

Anexo D

**Qualidades Métricas da Escala *Organizational Stressor Indicator for Sport Performers*
(OSI-SP)**

Sensibilidade dos Itens

	Estatísticas						
	N		DP	Assimetria	Achatamento	Mínimo	Máximo
	Valid	Missing					
OSI_1	205	0	1,38	-,257	-,687	,00	5,00
OSI_2	205	0	1,43	,399	-,908	,00	5,00
OSI_3	205	0	1,51	,843	-,354	,00	5,00
OSI_4	205	0	1,43	,466	-,813	,00	5,00
OSI_5	205	0	1,47	,680	-,519	,00	5,00
OSI_6	205	0	1,37	,554	-,544	,00	5,00
OSI_7	205	0	1,48	,679	-,568	,00	5,00
OSI_8	205	0	1,39	,410	-,683	,00	5,00
OSI_9	205	0	1,41	,410	-,829	,00	5,00
OSI_10	205	0	1,37	,238	-,697	,00	5,00
OSI_11	205	0	1,37	,536	-,712	,00	5,00
OSI_12	205	0	1,53	,718	-,472	,00	5,00
OSI_13	205	0	1,41	,677	-,482	,00	5,00
OSI_14	205	0	1,22	1,446	1,91	,00	5,00
OSI_15	205	0	1,40	,600	-,603	,00	5,00
OSI_16	205	0	1,48	,630	-,495	,00	5,00
OSI_17	205	0	1,43	,607	-,639	,00	5,00
OSI_18	205	0	1,42	,297	-,855	,00	5,00
OSI_19	205	0	1,52	,666	-,571	,00	5,00
OSI_20	205	0	1,46	,145	-,816	,00	5,00
OSI_21	205	0	1,22	1,198	,880	,00	5,00
OSI_22	205	0	1,33	,416	-,749	,00	5,00
OSI_23	205	0	1,48	-,149	-1,063	,00	5,00

Erro padrão de assimetria = 0,170

Erro padrão de achatamento = 0,338

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Primeira Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,888
Teste de Esfericidade de Barlett Qui-Quadrado Aproximado	2311,663
gl	253
Sig.	,000

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos Fatoriais			Soma de Rotação de Pesos Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	8,866	38,546	38,546	8,866	38,546	38,546	3,853	16,750	16,750
2	1,535	6,675	45,221	1,535	6,675	45,221	3,436	14,938	31,688
3	1,318	5,732	50,953	1,318	5,732	50,953	3,250	14,132	45,821
4	1,192	5,184	56,137	1,192	5,184	56,137	2,021	8,788	54,608
5	1,137	4,943	61,080	1,137	4,943	61,080	1,324	5,758	60,366
6	1,119	4,864	65,945	1,119	4,864	65,945	1,283	5,578	65,945
7	,878	3,816	69,760						
23	,145	,633	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas						
	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
OSI_1	,133	,092	,226	,152	,212	,781
OSI_2	,724	,084	,153	,176	-,007	,305
OSI_3	,328	,523	,273	,128	-,104	,434
OSI_4	,767	,216	,076	,068	,138	,105
OSI_5	,454	,723	,064	,081	-,053	,077
OSI_6	,281	,758	,048	,273	-,120	,015
OSI_7	,161	,707	,334	-,084	,045	,130
OSI_8	,377	,220	,595	,124	-,061	,247
OSI_9	,767	,214	,206	,183	,102	,021
OSI_10	,564	,166	,490	,081	,042	-,120
OSI_11	,211	,145	,718	,036	-,065	,130
OSI_12	,407	,190	,305	,373	-,028	-,146
OSI_13	,468	,279	,522	,246	-,119	,015
OSI_14	,180	,090	,690	,059	,098	,096
OSI_15	,690	,201	,319	,163	,292	,023

Stress, Suporte Social e Presentismo

OSI_16	,377	,353	,409	,248	,322	-,335
OSI_17	-,019	,346	,610	,225	,295	,060
OSI_18	,186	,065	,022	-,010	,855	,135
OSI_19	,047	,638	,170	,167	,298	-,006
OSI_20	,218	,202	,082	,802	-,012	,024
OSI_21	,242	,528	,403	,132	,238	,049
OSI_22	-,013	,466	,354	,305	,168	-,236
OSI_23	,176	,083	,136	,824	,065	,202

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergiu em 8 iterações.

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Segunda Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,879
Teste de Esfericidade de Barlett Qui-Quadrado Aproximado	2053,708
gl	210
Sig.	,000

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos Fatoriais			Soma de Rotação de Pesos Fatoriais		
	% de		% Acumulada	% de		% Acumulada	% de		% Acumulada
	Total	Variância		Total	Variância		Total	Variância	
1	8,101	38,576	38,576	8,101	38,576	38,576	3,734	17,780	17,780
2	1,517	7,224	45,800	1,517	7,224	45,800	3,386	16,123	33,903
3	1,304	6,208	52,008	1,304	6,208	52,008	2,974	14,160	48,063
4	1,183	5,635	57,643	1,183	5,635	57,643	1,781	8,482	56,545
5	1,115	5,311	62,954	1,115	5,311	62,954	1,346	6,409	62,954
6	,983	4,682	67,636						
21	,148	,704	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Matriz de Componentes Rodadas					
	Componentes				
	1	2	3	4	5
OSI_4	,772	,194	,086	,069	,157
OSI_2	,760	,035	,200	,202	,099
OSI_9	,756	,219	,204	,167	,102
OSI_15	,665	,235	,306	,154	,274
OSI_10	,531	,198	,470	,054	-,010
OSI_6	,332	,738	,031	,246	-,142
OSI_5	,504	,688	,055	,057	-,048
OSI_7	,213	,682	,324	-,094	,044
OSI_19	,059	,673	,124	,125	,250
OSI_21	,239	,576	,371	,092	,246
OSI_22	-,044	,548	,293	,269	,042
OSI_3	,413	,458	,315	,136	,048
OSI_11	,208	,168	,725	,023	,005
OSI_14	,166	,130	,690	,066	,124
OSI_8	,409	,202	,622	,134	,017
OSI_17	-,028	,411	,583	,217	,269
OSI_13	,466	,292	,516	,211	-,099
OSI_23	,203	,101	,157	,847	,100
OSI_20	,223	,243	,076	,785	-,008
OSI_18	,142	,132	-,014	-,039	,868
OSI_1	,234	,007	,311	,208	,461

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergiu em 7 iterações.

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Terceira Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,858
Teste de Esfericidade de Barlett	Qui-Quadrado Aproximado 1403,686
gl	136
Sig.	,000

Stress, Suporte Social e Presentismo

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos Fatoriais			Soma de Rotação de Pesos Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	6,263	36,843	36,843	6,263	36,843	36,843	2,929	17,230	17,230
2	1,487	8,748	45,591	1,487	8,748	45,591	2,820	16,589	33,818
3	1,264	7,435	53,026	1,264	7,435	53,026	2,313	13,608	47,427
4	1,070	6,292	59,318	1,070	6,292	59,318	1,744	10,258	57,685
5	1,034	6,081	65,399	1,034	6,081	65,399	1,311	7,714	65,399
6	,900	5,294	70,692						
17	,181	1,067	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas					
	Componentes				
	1	2	3	4	5
OSI_4	,808	,174	,109	,074	,089
OSI_9	,779	,233	,173	,170	,074
OSI_2	,769	,011	,225	,214	,086
OSI_15	,721	,284	,277	,121	,199
OSI_19	,072	,721	,016	,134	,274
OSI_7	,207	,678	,274	-,045	,100
OSI_22	,059	,650	,208	,190	-,125
OSI_6	,321	,629	,073	,297	-,130
OSI_21	,297	,627	,303	,052	,180
OSI_11	,228	,190	,770	,017	-,060
OSI_14	,179	,163	,726	,049	,080
OSI_8	,320	,203	,606	,219	,153
OSI_17	,020	,498	,541	,172	,182
OSI_23	,176	,127	,134	,849	,108
OSI_20	,223	,249	,070	,780	-,019
OSI_18	,172	,181	-,031	-,081	,803
OSI_1	,133	-,038	,354	,291	,614

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergiu em 7 iterações.

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Quarta Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,850
Teste de Esfericidade de Barlett Qui-Quadrado Aproximado	1284,186
gl	120
Sig.	,000

Variância Total Explicada									
Fator	Soma de Extração de Pesos						Soma de Rotação de Pesos		
	Eigenvalues Iniciais			Fatoriais			Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	5,901	36,881	36,881	5,901	36,881	36,881	2,843	17,769	17,769
2	1,405	8,779	45,660	1,405	8,779	45,660	2,638	16,486	34,256
3	1,249	7,808	53,468	1,249	7,808	53,468	2,116	13,223	47,479
4	1,055	6,595	60,063	1,055	6,595	60,063	1,741	10,883	58,361
5	1,021	6,380	66,443	1,021	6,380	66,443	1,293	8,082	66,443
6	,881	5,509	71,952						
16	,184	1,151	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Matriz de Componentes Rodadas					
	Componentes				
	1	2	3	4	5
OSI_4	,828	,164	,097	,078	,085
OSI_9	,767	,239	,191	,178	,079
OSI_2	,748	,020	,255	,225	,089
OSI_15	,728	,287	,272	,124	,195
OSI_19	,026	,722	,051	,147	,303
OSI_7	,142	,690	,328	-,026	,135
OSI_22	,118	,653	,128	,170	-,142
OSI_6	,290	,637	,092	,305	-,110
OSI_21	,293	,635	,296	,052	,186
OSI_11	,231	,207	,752	,016	-,072
OSI_14	,157	,187	,735	,051	,075
OSI_8	,261	,217	,655	,238	,167
OSI_23	,196	,125	,101	,845	,091
OSI_20	,196	,262	,087	,784	-,015
OSI_18	,208	,167	-,059	-,086	,791
OSI_1	,097	-,043	,390	,310	,619

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergiu em 7 iterações.

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Quinta Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,851
Teste de Esfericidade de Barlett Qui-Quadrado Aproximado	1189,456
gl	91
Sig.	,000

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos			Soma de Rotação de Pesos		
				Fatoriais			Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	5,645	40,324	40,324	5,645	40,324	40,324	3,483	24,878	24,878
2	1,384	9,885	50,209	1,384	9,885	50,209	2,907	20,765	45,644
3	1,224	8,744	58,953	1,224	8,744	58,953	1,863	13,309	58,953
4	,999	7,136	66,089						
14	,189	1,352	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas			
	Componentes		
	1	2	3
OSI_2	,772	,018	,276
OSI_15	,761	,267	,236
OSI_4	,742	,073	,250
OSI_9	,739	,183	,307
OSI_8	,562	,427	,075
OSI_11	,542	,431	-,146
OSI_14	,514	,422	-,131
OSI_7	,242	,752	,007
OSI_19	,037	,700	,237
OSI_21	,374	,659	,126
OSI_22	,070	,611	,268
OSI_6	,214	,562	,426
OSI_23	,218	,131	,787
OSI_20	,200	,232	,765

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergiu em 5 iterações.

Fiabilidade: Primeira Análise após a Quatra Extração (AFE)

Dimensão 1 (itens 2, 4, 9, 15) – Coaching Selection

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,860	4

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_2	5,4049	13,575	,665	,473	,838
OSI_4	5,5317	13,338	,696	,505	,826
OSI_9	5,4146	13,156	,735	,611	,809
OSI_15	5,6146	13,297	,727	,603	,813

Dimensão 2 (itens 6, 7, 19, 21, 22) – Logistics & Operations

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,784	5

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_19	6,1366	16,697	,547	,318	,749
OSI_7	6,2683	16,295	,617	,404	,723
OSI_22	6,0732	18,509	,486	,265	,766
OSI_6	6,0390	17,567	,554	,325	,745
OSI_21	6,7805	18,064	,607	,385	,731

Dimensão 3 (itens 8, 11, 14) – External Locus

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,722	3

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_11	2,9610	5,008	,549	,302	,626
OSI_8	2,6244	4,981	,536	,288	,643
OSI_14	3,4878	5,594	,547	,300	,632

Dimensão 4 (itens 20, 23) – Goals & Development

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,734	2

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_20	3,0488	2,194	,580	,337	.
OSI_23	2,4537	2,122	,580	,337	.

Dimensão 5 (itens 1, 18) – Internal Locus

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,373	2

Stress, Suporte Social e Presentismo

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_18	2,7463	1,906	,230	,053	.
OSI_1	2,0683	2,005	,230	,053	.

Escala (itens 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23)

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,879	16

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_18	27,9317	166,142	,268	,179	,883
OSI_1	27,2537	162,229	,393	,279	,878
OSI_23	26,9512	158,223	,470	,448	,875
OSI_20	27,5463	157,926	,489	,488	,874
OSI_11	28,4244	158,795	,499	,372	,873
OSI_14	28,9512	161,331	,486	,400	,874
OSI_8	28,0878	154,688	,615	,470	,869
OSI_6	28,2146	156,748	,562	,456	,871
OSI_7	28,4439	155,689	,545	,475	,871
OSI_19	28,3122	157,510	,473	,392	,875
OSI_21	28,9561	156,964	,639	,507	,868
OSI_22	28,2488	161,570	,432	,327	,876
OSI_15	28,2927	151,316	,718	,701	,864
OSI_9	28,0927	152,849	,663	,654	,866
OSI_2	28,0829	155,184	,579	,530	,870
OSI_4	28,2098	155,245	,579	,536	,870

Sensibilidade (Escala)

Teste de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
OSI_Coaching_Selection	,116	205	,000	,953	205	,000
OSI_Logistics_Operations	,104	205	,000	,954	205	,000
OSI_External_Locus	,147	205	,000	,937	205	,000
OSI_Internal_Locus	,098	205	,000	,973	205	,001
OSI_Goals_Development	,108	205	,000	,964	205	,000
OSI_GERAL	,091	205	,000	,964	205	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Fiabilidade: Primeira Análise após a Quinta Extração (AFE)Dimensão 1 (itens 2, 4, 8, 9, 11, 14, 15) – External Locus

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,851	7

Estatística Item-Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_2	9,9415	36,340	,636	,826
OSI_4	10,0683	36,593	,621	,829
OSI_9	9,9512	35,664	,698	,817
OSI_8	9,9463	37,492	,584	,834
OSI_11	10,2829	38,743	,513	,844
OSI_14	10,8098	40,282	,490	,846
OSI_15	10,1512	35,237	,736	,811

Dimensão 2 (itens 6, 7, 19, 21, 22) – Logistics & Operations

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,784	5

Estatística Item-Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_6	6,0390	17,567	,554	,745
OSI_7	6,2683	16,295	,617	,723
OSI_19	6,1366	16,697	,547	,749
OSI_21	6,7805	18,064	,607	,731
OSI_22	6,0732	18,509	,486	,766

Dimensão 3 (itens 20, 23) – Goals & Development

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,734	2

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_20	3,0488	2,194	,580	,337	.
OSI_23	2,4537	2,122	,580	,337	.

Escala (itens 2, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23)

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,882	14

Estatística Item-Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSI_2	23,2683	130,462	,574	,874
OSI_4	23,3951	130,505	,574	,874
OSI_6	23,4000	131,035	,586	,873
OSI_7	23,6293	130,695	,547	,875
OSI_9	23,2780	128,045	,668	,869
OSI_8	23,2732	130,160	,604	,872
OSI_11	23,6098	133,494	,503	,877
OSI_14	24,1366	135,971	,486	,878
OSI_15	23,4780	127,064	,708	,867
OSI_23	22,1366	133,305	,463	,879
OSI_20	22,7317	132,217	,507	,877
OSI_22	23,4341	135,649	,449	,879
OSI_21	24,1415	131,955	,639	,871
OSI_19	23,4976	132,702	,464	,879

Sensibilidade (Escala)

Teste de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
OSI_External_Locus	,129	205	,000	,956	205	,000
OSI_Logistics_Operations	,104	205	,000	,954	205	,000
OSI_Goals_Development	,108	205	,000	,964	205	,000

Sensibilidade das dimensões do OSI-SP		
Subescalas	Assimetria	Achatamento
OSI_External_Focus	,649	-,171
OSI_Logistics_Operations	,626	-,266
OSI_Goals_Development	,011	-,877

Anexo E

**Qualidades Métricas da Escala Perceived Available Support in Sport Questionnaire
(PASS-Q)**

Sensibilidade dos Itens

	Estatística						
	N		DP	Assimetria	Achatamento	Mínimo	Máximo
	Valid	Missing					
PAS_1	205	0	,91674	-,372	-,289	,00	4,00
PAS_2	205	0	,95704	-,422	-,282	,00	4,00
PAS_3	205	0	1,00995	-,575	-,148	,00	4,00
PAS_4	205	0	,92038	-,579	,262	,00	4,00
PAS_5	205	0	,88836	-,110	-,510	,00	4,00
PAS_6	205	0	,97194	-,323	-,372	,00	4,00
PAS_7	205	0	,99801	-,496	-,036	,00	4,00
PAS_8	205	0	1,01094	-,384	-,538	,00	4,00
PAS_9	205	0	1,01326	-,438	-,319	,00	4,00
PAS_10	205	0	,98110	-,422	-,506	,00	4,00
PAS_11	205	0	1,00916	-,125	-,797	,00	4,00
PAS_12	205	0	1,00148	-,348	-,386	,00	4,00
PAS_13	205	0	1,18975	,022	-,964	,00	4,00
PAS_14	205	0	1,13681	,011	-,768	,00	4,00
PAS_15	205	0	1,11277	,023	-,756	,00	4,00
PAS_16	205	0	1,09982	-,046	-,661	,00	4,00

Erro padrão de assimetria = 0,170
 Erro padrão de achatamento = 0,338

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Primeira Extração

KMO e Teste de Barlett		
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin		,918
Teste de Esfericidade de Barlett	Qui-Quadrado Aproximado	1986,811
	gl	120
	Sig.	,000

Stress, Suporte Social e Presentismo

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos			Soma de Rotação de Pesos		
	Fatoriais			Fatoriais			Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	7,771	48,567	48,567	7,771	48,567	48,567	4,474	27,965	27,965
2	1,574	9,840	58,406	1,574	9,840	58,406	3,212	20,073	48,038
3	1,383	8,642	67,049	1,383	8,642	67,049	3,042	19,010	67,049
4	,782	4,889	71,938						
16	,176	1,099	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas			
	Componentes		
	1	2	3
PAS_4	,828	,217	,128
PAS_3	,818	,106	,271
PAS_2	,815	,150	,274
PAS_1	,814	,173	,175
PAS_6	,657	,316	,287
PAS_5	,611	,352	,341
PAS_7	,547	,432	,365
PAS_10	,050	,832	,171
PAS_11	,152	,788	,226
PAS_9	,358	,697	,122
PAS_12	,225	,678	,093
PAS_8	,487	,545	,252
PAS_16	,223	,193	,813
PAS_15	,285	,102	,790
PAS_13	,168	,163	,748
PAS_14	,295	,249	,709
Método de Extração: Análise de Componente Principal.			
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.			
a. Rotação convergiu em 5 iterações.			

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Segunda Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,918
Teste de Esfericidade de Barlett	Qui-Quadrado Aproximado 1766,876
gl	105
Sig.	,000

Stress, Suporte Social e Presentismo

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos			Soma de Rotação de Pesos		
	Fatoriais			Fatoriais			Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	7,188	47,919	47,919	7,188	47,919	47,919	4,162	27,748	27,748
2	1,574	10,492	58,411	1,574	10,492	58,411	3,047	20,315	48,063
3	1,382	9,213	67,624	1,382	9,213	67,624	2,934	19,561	67,624
4	,666	4,439	72,062						
15	,206	1,374	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas			
	Componentes		
	1	2	3
PAS_4	,831	,224	,132
PAS_1	,821	,184	,180
PAS_2	,819	,158	,278
PAS_3	,819	,111	,275
PAS_6	,645	,308	,289
PAS_5	,609	,354	,345
PAS_10	,052	,837	,174
PAS_11	,152	,792	,229
PAS_9	,352	,695	,125
PAS_12	,231	,687	,097
PAS_8	,473	,535	,253
PAS_16	,221	,194	,815
PAS_15	,286	,105	,792
PAS_13	,165	,163	,748
PAS_14	,291	,248	,710
Método de Extração: Análise de Componente Principal.			
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.			
a. Rotação convergiu em 5 iterações.			

Validade (Análise Fatorial Exploratória): Terceira Extração

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,912
Teste de Esfericidade de Barlett Qui-Quadrado Aproximado	1625,025
gl	91
Sig.	,000

Stress, Suporte Social e Presentismo

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos			Soma de Rotação de Pesos		
	Fatoriais			Fatoriais			Fatoriais		
	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada	Total	% de Variância	% Acumulada
1	6,694	47,812	47,812	6,694	47,812	47,812	3,977	28,404	28,404
2	1,552	11,084	58,896	1,552	11,084	58,896	2,897	20,696	49,099
3	1,373	9,807	68,703	1,373	9,807	68,703	2,745	19,604	68,703
4	,619	4,420	73,123						
14	,207	1,482	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas			
	Componentes		
	1	2	3
PAS_4	,836	,134	,223
PAS_1	,824	,182	,179
PAS_2	,822	,280	,154
PAS_3	,819	,278	,100
PAS_6	,648	,294	,297
PAS_5	,613	,349	,349
PAS_16	,220	,818	,184
PAS_15	,284	,795	,093
PAS_13	,170	,744	,173
PAS_14	,288	,718	,228
PAS_10	,062	,178	,842
PAS_11	,164	,231	,802
PAS_12	,241	,100	,693
PAS_9	,356	,136	,679
Método de Extração: Análise de Componente Principal.			
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.			
a. Rotação convergiu em 5 iterações.			

Fiabilidade

Dimensão 1 (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6) – Emotional & Esteem Support

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,912	6

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PAS_1	13,1268	15,827	,771	,637	,893
PAS_2	13,0927	15,300	,811	,686	,887
PAS_3	13,1707	15,103	,786	,646	,891
PAS_4	13,0488	15,723	,784	,621	,891
PAS_5	13,1902	16,537	,687	,488	,905
PAS_6	13,3463	16,031	,683	,487	,906

Dimensão 2 (itens 13, 14, 15, 16) – Tangible Support

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,843	4

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PAS_13	5,8829	8,398	,608	,390	,832
PAS_14	6,0244	8,338	,667	,465	,805
PAS_15	5,9610	8,263	,704	,518	,789
PAS_16	5,8829	8,173	,736	,544	,776

Dimensão 3 (itens 9, 10, 11, 12) – Informational Support

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,814	4

Estatística Item-Total					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PAS_9	7,5366	6,269	,592	,352	,786
PAS_10	7,6390	6,036	,685	,517	,742
PAS_11	7,7902	5,882	,695	,529	,737
PAS_12	7,6488	6,425	,566	,321	,798

Escala (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16)

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,912	14

Estatística Item-Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PAS_1	31,2488	82,776	,675	,904
PAS_2	31,2146	81,513	,720	,902
PAS_3	31,2927	81,385	,684	,904
PAS_4	31,1707	82,681	,678	,904
PAS_5	31,3122	82,480	,719	,903
PAS_6	31,4683	81,936	,681	,904
PAS_9	31,2488	82,972	,589	,907
PAS_10	31,3512	84,866	,500	,910
PAS_11	31,5024	83,183	,580	,907
PAS_12	31,3610	84,663	,499	,910
PAS_13	31,8829	81,712	,546	,910
PAS_14	32,0244	80,445	,644	,905
PAS_15	31,9610	81,293	,615	,906
PAS_16	31,8829	81,065	,636	,905

Sensibilidade (Escala)

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
PAS_Emotional_Esteem_Support	,097	205	,000	,969	205	,000
PAS_Tangible_Support	,062	205	,051	,982	205	,011
PAS_Informational_Support	,107	205	,000	,976	205	,001

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sensibilidade das dimensões do PASS-Q			
		Estatística	Std. Error
PAS_Emotional_Esteem_Support	Skewness	-,486	,170
	Kurtosis	-,004	,338
PAS_Tangible_Support	Skewness	-,008	,170
	Kurtosis	-,490	,338
PAS_Informational_Support	Skewness	-,308	,170
	Kurtosis	-,296	,338

Anexo F**Qualidades Métricas da Escala Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)****Sensibilidade dos Itens**

	Estatísticas						
	N		DP	Assimetria	Achatamento	Mínimo	Máximo
	Valid	Missing					
SPS_1	205	0	1,33870	-,406	-1,014	1,00	5,00
SPS_2	205	0	1,32563	-,719	-,701	1,00	5,00
SPS_3	205	0	1,43930	-,137	-1,322	1,00	5,00
SPS_4	205	0	1,37181	-,214	-1,218	1,00	5,00
SPS_5	205	0	1,18249	-,849	-,177	1,00	5,00
SPS_6	205	0	1,32622	-,434	-1,053	1,00	5,00

Erro padrão de assimetria = 0,170

Erro padrão de achatamento = 0,338

Validade (Análise Fatorial Exploratória)

KMO e Teste de Barlett	
Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,678
Teste de Esfericidade de Barlett	Qui-Quadrado Aproximado 333,195
	gl 15
	Sig. ,000

Variância Total Explicada									
Fator	Eigenvalues Iniciais			Soma de Extração de Pesos Fatoriais			Soma de Rotação de Pesos Fatoriais		
			% de			% de			% de
	Total	Variância		Total	Variância		Total	Variância	
1	2,354	39,229	39,229	2,354	39,229	39,229	2,093	34,876	34,876
2	1,726	28,767	67,996	1,726	28,767	67,996	1,987	33,120	67,996
3	,592	9,859	77,855						
6	,303	5,043	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal.									

Matriz de Componentes Rodadas		
	Componentes	
	1	2
SPS_5	,894	-,036
SPS_6	,861	,065
SPS_2	,729	-,256
SPS_4_Inv	-,008	,826
SPS_3_Inv	-,039	,802
SPS_1_Inv	-,142	,769
Método de Extração: Análise de Componente Principal.		
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.		
a. Rotação convergiu em 3 iterações.		

Fiabilidade

Dimensão 1 (itens 2, 5, 6) – Trabalho Completado

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,774	3

Estatística Item-Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SPS_2	7,1512	5,276	,513	,803
SPS_5	7,0146	5,005	,710	,595
SPS_6	7,2585	4,791	,621	,683

Dimensão 2 (itens invertidos 1, 3, 4) – Distração Evitada

Estatística de Fiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de Itens
,728	3

Estatística Item-Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SPS_1	6,1171	5,976	,519	,677
SPS_3	6,3561	5,407	,550	,641
SPS_4	6,3268	5,525	,582	,601

Sensibilidade (Escala)

Testes de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
SPS_DistracaoEvitada	,126	205	,000	,949	205	,000
SPS_Trabalho_Completado	,159	205	,000	,918	205	,000

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sensibilidade das dimensões do SPS-6			
		Estatística	Std. Error
SPS_Distração_Evitada	Skewness	,385	,170
	Kurtosis	-,642	,338
SPS_Trabalho_Completado	Skewness	-,779	,170
	Kurtosis	-,130	,338

Anexo G**Correlações**

	Correlações							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. OSI_External_Focus	1							
2. OSI_Logistics_Operations	,580**	1						
3. OSI_Goals_Development	,455**	,418**	1					
4. PAS_Emotional_Esteem_Support	,138*	,097	-,051	1				
5. PAS_Tangible_Support	,194**	,149*	-,038	,596**	1			
6. PAS_Informational_Support	,176*	,097	,018	,533**	,460**	1		
7. SPS_Distracao_Evitada	-,187**	-,108	-,058	-,079	-,103	-,020	1	
8. SPS_Trabalho_Completado	-,071	-,044	,025	,091	,153*	,170*	-,163*	1

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

Anexo H**Testes de Hipóteses**

Hipótese 1: A frequência de stressores organizacionais (e.g., *goals & development, logistics & operations*) terá um impacto negativo no presentismo (*trabalho completado e distração evitada*).

Modelo^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,187 ^a	,035	,030	3,29050	1,848

a. Preditores: (Constant), OSI_External_Focus

b. Variável dependente: SPS_Distracao_Evitada

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79,243	1	79,243	7,319	,007 ^b
Residual	2197,957	203	10,827		
Total	2277,200	204			

a. Dependent Variable: SPS_Distracao_Evitada

b. Predictors: (Constant), OSI_External_Focus

Coefficientes^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9,652	,452		21,373	,000
OSI_External_Focus	-,621	,229	-,187	-2,705	,007

a. Dependent Variable: SPS_Distracao_Evitada

Hipótese 2: A percepção de suporte social (e.g., *emotional support*, *tangible support*) terá um impacto positivo no presentismo (*trabalho completado* e *distração evitada*).

Modelo^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,170 ^a	,029	,024	3,14850	1,912
a. Predictors: (Constant), PAS_Informational_Support					
b. Dependent Variable: SPS_Trabalho_Completado					

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,664	1	59,664	6,019	,015 ^b
	Residual	2012,355	203	9,913		
	Total	2072,020	204			
a. Dependent Variable: SPS_Trabalho_Completado						
b. Predictors: (Constant), PAS_Informational_Support						

Coefficientes^a						
Modelo	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 Constante	8,993	,735			12,242	,000
PAS_Informational_Support	,674	,275	,170		2,453	,015
a. Dependent Variable: SPS_Distracao_Evitada						

Variáveis Excluídas^a						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
1 PAS_Tangible_Support	,095 ^b	1,221	,223	,086	Tolerance	,789
a. Dependent Variable: SPS_Trabalho_Completado						
b. Predictors in the Model: (Constant), PAS_Informational_Support						

Hipótese 3: A percepção de suporte social (e.g., *emotional support*, *tangible support*) modera a relação entre a frequência dos stressores organizacionais (e.g., *goals & development*, *logistics & operations*) e a produtividade associada ao presentismo (e.g., *trabalho completado*, *distração evitada*).

Regressões Lineares Múltiplas							
VD	VI	ANOVA			Coeficientes		
		F	gl	p	BETA	T	p
Trabalho Completado	External_Focus	1.083	3	.357	-.089	-1.245	.215
	Emotional&Esteem_Support		201		.105	1.475	.142
	Interação		204		.022	-.308	.758
Trabalho Completado	External_Focus	2.776	3	.042	-.100	-1.402	.162
	Informational_Support		201		.188	2.674	.008
	Interação		204		-.020	-.288	.774
Trabalho Completado	External_Focus	2.434	3	.066	-.111	-1.545	.124
	Tangible_Support		201		.176	2.481	.014
	Interação		204		.033	.469	.639
Distração Evitada	External_Focus	3.609	3	.014	-.160	-2.279	.024
	Emotional&Esteem_Support		201		-.064	-.925	.356
	Interação		204		-.118	-1.689	.093
Distração Evitada	External_Focus	2.613	3	.052	-.178	-2.487	.014
	Informational_Support		201		.012	.173	.862
	Interação		204		-.052	-.733	.465
Distração Evitada	External_Focus	2.820	3	.040	-.168	-2.344	.020
	Tangible_Support		201		-.072	-1.021	.308
	Interação		204		-.030	-.431	.667
Trabalho Completado	Logistics_Operations	.775	3	.509	-.056	-.783	.435
	Emotional&Esteem_Support		201		.099	1.388	.167
	Interação		204		.020	.275	.784
Trabalho Completado	Logistics_Operations	2.473	3	.063	-.051	-.719	.473
	Informational_Support		201		.176	.176	.012
	Interação		204		-.057	-.057	.422
Trabalho Completado	Logistics_Operations	2.159	3	.094	-.061	-.859	.391
	Tangible_Support		201		.156	2.211	.028
	Interação		204		-.058	-.825	.411
Distração Evitada	Logistics_Operations	2.187	3	.091	-.087	-1.238	.217
	Emotional&Esteem_Support		201		-.086	-1.226	.222
	Interação		204		-.125	-1.779	.077
Distração Evitada	Logistics_Operations	1.421	3	.238	-.090	-1.261	.209
	Informational_Support		201		-.010	-.137	.891
	Interação		204		-.096	-1.358	.176
Distração Evitada	Logistics_Operations	1.376	3	.251	-.091	-1.285	.200
	Tangible_Support		201		-.092	-1.298	.196
	Interação		204		-.026	-.363	.717
Trabalho Completado	Goals_Development	.907	3	.439	.028	.406	.685
	Emotional&Esteem_Support		201		.104	1.454	.147
	Interação		204		-.066	-.927	.355
Trabalho Completado	Goals_Development	3.377	3	.019	.017	..250	.803
	Informational_Support		201		.179	2.591	.010
	Interação		204		-.137	-1.987	.048
Trabalho Completado	Goals_Development	2.161	3	.094	.028	.408	.684
	Tangible_Support		201		.149	2.145	.033
	Interação		204		-.083	-1.196	.233
Distração Evitada	Goals_Development	.892	3	.446	-.063	-.899	.370
	Emotional&Esteem_Support		201		-.072	-1.013	.312
	Interação		204		-.057	-.799	.425
Distração Evitada	Goals_Development	1.427	3	.236	-.062	-.888	.376
	Informational_Support		201		-.010	-.144	.886
	Interação		204		-.131	-1.877	.062
Distração Evitada	Goals_Development	1.559	3	.200	-.065	-.925	.356
	Tangible_Support		201		-.111	-1.589	.114
	Interação		204		-.091	-1.302	.194

Anexo I**Efeito das Variáveis Sociodemográficas****Diferenças para a variável Situação Desportiva**

Estatísticas dos Grupos					
	Situação	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
OSI_External_Focus	Profissional	92	1,6630	,96556	,10067
	Amador	113	1,7193	1,03790	,09764
OSI_Logistics_Operations	Profissional	92	1,4783	1,02580	,10695
	Amador	113	1,6354	1,00791	,09482
OSI_Goals_Development	Profissional	92	2,8043	1,21790	,12697
	Amador	113	2,7080	1,37699	,12954
PAS_Emotional_Esteem_Support	Profissional	92	2,8261	,77385	,08068
	Amador	113	2,4749	,76513	,07198
PAS_Tangible_Support	Profissional	92	2,2473	,97249	,10139
	Amador	113	1,7611	,84805	,07978
PAS_Informational_Support	Profissional	92	2,6141	,80556	,08398
	Amador	113	2,5000	,79969	,07523
SPS_Distracao_Evitada	Profissional	92	8,1957	3,24203	,33800
	Amador	113	8,9292	3,39831	,31969
SPS_Trabalho_Completado	Profissional	92	10,9565	3,01248	,31407
	Amador	113	10,5133	3,32231	,31254

Teste de Amostras Independentes						
	Teste de Levene		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
OSI_External_Focus	,319	,573	-,398	203	,691	-,05630
			-,401	199,381	,689	-,05630
OSI_Logistics_Operations	,031	,860	-1,101	203	,272	-,15714
			-1,099	193,262	,273	-,15714
OSI_Goals_Development	2,824	,094	,525	203	,600	,09638
			,531	201,580	,596	,09638
PAS_Emotional_Esteem_Support	,038	,846	3,252	203	,001	,35116
			3,248	193,769	,001	,35116
PAS_Tangible_Support	1,685	,196	3,822	203	,000	,48622
			3,769	181,909	,000	,48622
PAS_Informational_Support	,001	,973	1,013	203	,312	,11413
			1,012	194,090	,313	,11413
SPS_Distracao_Evitada	,018	,894	-1,569	203	,118	-,73355
			-1,577	197,935	,116	-,73355
SPS_Trabalho_Completado	1,396	,239	,990	203	,323	,44325
			1,000	200,619	,318	,44325

Diferenças para a variável Tipologia do Desporto

Estatísticas dos Grupos					
	Situação	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
OSI_External_Focus	Coletivo	184	1,7104	,98290	,07246
	Individual	21	1,5510	1,19120	,25994
OSI_Logistics_Operations	Coletivo	184	1,9424	,99636	,07345
	Individual	21	2,2000	,99197	,21647
OSI_Goals_Development	Coletivo	184	2,5727	1,32132	,09741
	Individual	21	2,7381	1,18974	,25962
PAS_Emotional_Esteem_Support	Coletivo	184	2,6033	,79362	,05851
	Individual	21	2,8889	,68987	,15054
PAS_Tangible_Support	Coletivo	184	1,9579	,93938	,06925
	Individual	21	2,1667	,90254	,19695
PAS_Informational_Support	Coletivo	184	2,5217	,81955	,06042
	Individual	21	2,8095	,58579	,12783
SPS_Distracao_Evitada	Coletivo	184	3,0833	1,12176	,08270
	Individual	21	3,5714	,95535	,20848
SPS_Trabalho_Completado	Coletivo	184	3,5417	1,08618	,08007
	Individual	21	3,8254	,80013	,17460

Teste de Amostras Independentes						
	Teste de Levene		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
OSI_External_Focus	,524	,470	,688	203	,492	,15938
OSI_Logistics_Operations	,152	,697	-3,085	203	,002	-,70761
OSI_Goals_Development	,387	,535	,048	203	,961	,01462
PAS_Emotional_Esteem_Support	1,482	,225	-1,582	203	,115	-,28563
PAS_Tangible_Support	,012	,911	-,969	203	,334	-,20879
PAS_Informational_Support	3,038	,083	-1,563	203	,120	-,28778
SPS_Distracao_Evitada	,858	,356	-1,915	203	,057	-,48810
SPS_Trabalho_Completado	3,162	,077	-1,161	203	,247	-,28373

Diferenças para a variável Nível Competitivo

Teste de Homogeneidade de Variâncias				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
OSI_External_Focus	,917	5	199	,471
OSI_Logistics_Operations	,270	5	199	,929
OSI_Goals_Development	1,113	5	199	,355
PAS_Emotional_Esteem_Support	,791	5	199	,557
PAS_Tangible_Support	,760	5	199	,579
PAS_Informational_Support	2,363	5	199	,041
SPS_Trabalho_Completado	2,199	5	199	,056
SPS_DistracaoEvitada	2,396	5	199	,039

ANOVA				
		df	F	Sig.
OSI_External_Focus	Between Groups	5	,473	,796
	Within Groups	199		
	Total	204		
OSI_Logistics_Operations	Between Groups	5	,624	,681
	Within Groups	199		
	Total	204		
OSI_Goals_Development	Between Groups	5	1,758	,123
	Within Groups	199		
	Total	204		
PAS_Emotional_Esteem_Support	Between Groups	5	3,937	,002
	Within Groups	199		
	Total	204		
PAS_Tangible_Support	Between Groups	5	4,114	,001
	Within Groups	199		
	Total	204		
PAS_Informational_Support	Between Groups	5	3,157	,009
	Within Groups	199		
	Total	204		
SPS_Trabalho_Completado	Between Groups	5	1,889	,098
	Within Groups	199		
	Total	204		
SPS_DistracaoEvitada	Between Groups	5	,896	,485
	Within Groups	199		
	Total	204		

Stress, Suporte Social e Presentismo

Testes Post Hoc				
Dependent Variable	(I) Nivel_Competitivo	(J) Nivel_Competitivo	Mean Difference	
			(I-J)	Sig.
PAS_Emotional_Esteem_Support	Distrital/Regional (Futebol)	Elite/TopNacional/Internacional	-,63595*	,017
PAS_Tangible_Support	Distrital/Regional (Futebol)	Elite/TopNacional/Internacional	-,85163*	,004
PAS_Informational_Support	Distrital/Regional (Futebol)	Junior National (Futebol)	-,81238*	,038

Diferenças para a variável Tipo de Campeonato

Teste de Homogeneidade de Variâncias				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
OSI_External_Focus	1,501	5	139	,193
OSI_Logistics_Operations	,352	5	139	,880
OSI_Goals_Development	1,385	5	139	,234
PAS_Emotional_Esteem_Support	1,183	5	139	,321
PAS_Tangible_Support	1,357	5	139	,244
PAS_Informational_Support	4,167	5	139	,001
SPS_Trabalho_Completado	1,705	5	139	,137
SPS_DistracaoEvitada	3,410	5	139	,006

Stress, Suporte Social e Presentismo

ANOVA				
		df	F	Sig.
OSI_External_Focus	Between Groups	5	,606	,695
	Within Groups	139		
	Total	144		
OSI_Logistics_Operations	Between Groups	5	,414	,838
	Within Groups	139		
	Total	144		
OSI_Goals_Development	Between Groups	5	1,350	,247
	Within Groups	139		
	Total	144		
PAS_Emotional_Esteem_Support	Between Groups	5	3,467	,006
	Within Groups	139		
	Total	144		
PAS_Tangible_Support	Between Groups	5	4,080	,002
	Within Groups	139		
	Total	144		
PAS_Informational_Support	Between Groups	5	3,266	,008
	Within Groups	139		
	Total	144		
SPS_Trabalho_Completado	Between Groups	5	1,808	,115
	Within Groups	139		
	Total	144		
SPS_DistracaoEvitada	Between Groups	5	1,318	,260
	Within Groups	139		
	Total	144		

Testes Post Hoc				
Dependent Variable	(I) Campeonato	(J) Campeonato	Mean Difference (I-J)	Sig.
PAS_Emotional_Esteem_Support	1liga_Profissional	Distrital	,68869*	,037
PAS_Tangible_Support	1liga_Profissional	Distrital	,82658*	,028
	2liga_Profissional	Distrital	,91398*	,015
PAS_Informational_Support	Distrital	1liga_nacional_juniores	-,81238*	,042

Diferenças para a variável Posição de Campo (Futebol)

Teste de Homogeneidade de Variâncias				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
OSI_External_Focus	,975	3	141	,407
OSI_Logistics_Operations	,974	3	141	,407
OSI_Goals_Development	,520	3	141	,669
PAS_Emotional_Esteem_Support	1,013	3	141	,389
PAS_Tangible_Support	,334	3	141	,801
PAS_Informational_Support	,329	3	141	,805
SPS_Trabalho_Completado	3,311	3	141	,022
SPS_DistracaoEvitada	,870	3	141	,458

ANOVA				
		df	F	Sig.
OSI_External_Focus	Between Groups	3	1,140	,335
	Within Groups	141		
	Total	144		
OSI_Logistics_Operations	Between Groups	3	,760	,518
	Within Groups	141		
	Total	144		
OSI_Goals_Development	Between Groups	3	,549	,649
	Within Groups	141		
	Total	144		
PAS_Emotional_Esteem_Support	Between Groups	3	2,217	,089
	Within Groups	141		
	Total	144		
PAS_Tangible_Support	Between Groups	3	2,170	,094
	Within Groups	141		
	Total	144		
PAS_Informational_Support	Between Groups	3	3,550	,016
	Within Groups	141		
	Total	144		
SPS_Trabalho_Completado	Between Groups	3	1,148	,332
	Within Groups	141		
	Total	144		
SPS_DistracaoEvitada	Between Groups	3	2,111	,102
	Within Groups	141		
	Total	144		

Stress, Suporte Social e Presentismo

Testes Post Hoc				
Dependent Variable	Posição de Campo (Futebol)	Mean	Mean Difference (I-J)	Sig.
PAS_Informational_Support	Defesa (I)	2,7703	,47802*	,036
	Médio (J)	2,2923		

Correlações para a variável Idade

Correlações									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	1								
2. OSI_External_Focus	-.119	1							
3. OSI_Logistics_Operations	.026	,580**	1						
4. OSI_Goals_Development	-.120	,455**	,418**	1					
5. PAS_Emotional_Esteem_Support	-.022	,138*	,097	-,051	1				
6. PAS_Tangible_Support	-.019	,194**	,149*	-,038	,596**	1			
7. PAS_Informational_Support	-.077	,176*	,097	,018	,533**	,460**	1		
8. SPS_Distracao_Evitada	-.165*	-,187**	-,108	-,058	-,079	-,103	-,020	1	
9. SPS_Trabalho_Completado	.028	-,071	-,044	,025	,091	,153*	,170*	-,163*	1

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