

ANA SOFIA FIALHO SIMÕES

**ANÁLISE DA ASSOCIAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO
E A FRUSTRAÇÃO DAS NECESSIDADES
PSICOLÓGICAS BÁSICAS NO TRABALHO E AS
ESTRATÉGIAS MOTIVACIONAIS UTILIZADAS POR
PROFISSIONAIS DE EXERCÍCIO FÍSICO**

Orientador: Professor Doutor António Palmeira

Coorientador: Dr. Diogo Teixeira

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Educação Física e Desporto

Lisboa

2014

ANA SOFIA FIALHO SIMÕES

**ANÁLISE DA ASSOCIAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO
E A FRUSTRAÇÃO DAS NECESSIDADES
PSICOLÓGICAS BÁSICAS NO TRABALHO E AS
ESTRATÉGIAS MOTIVACIONAIS UTILIZADAS POR
PROFISSIONAIS DE EXERCÍCIO FÍSICO**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em Exercício e Bem-Estar no Curso de Mestrado em Exercício e Bem-Estar, concedido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientador: Professor Doutor António Palmeira

Coorientador: Dr. Diogo Teixeira

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Educação Física e Desporto**

Lisboa

2014

Agradecimentos

A realização desta dissertação de mestrado só foi possível graças ao apoio e orientação do Professor Doutor António Palmeira, do Professor Diogo Teixeira e do Professor Frederico Raposo. Desta forma, agradeço a ajuda, a disponibilidade demonstrada e toda a informação que me foi transmitida. Agradeço também a todos os elementos do projeto PoEMA que, de forma indireta, contribuíram para a elaboração do meu trabalho.

Por último, e não menos importante, agradeço ao Pedro Moreira, meu marido, pelo apoio incondicional que me deu durante esta etapa importantíssima da minha vida.

Resumo

A satisfação e frustração dos profissionais de saúde parece influenciar a sua capacidade de trabalho e as respetivas estratégias motivacionais por eles utilizadas. Contudo, é uma temática na qual existem poucos estudos e as amostras são reduzidas ou com indivíduos de várias profissões.

A presente dissertação pretendeu analisar a associação entre a satisfação e a frustração das necessidades psicológicas básicas (NPB) no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico.

Em primeira instância foi realizada uma revisão sistemática de literatura para analisar a literatura publicada sobre a satisfação e frustração no trabalho das necessidades psicológicas básicas em profissionais de exercício físico. Posteriormente foi realizado um estudo observacional transversal para analisar a associação entre a satisfação e a frustração e as estratégias motivacionais utilizadas no local de trabalho (n=174 profissionais).

Os resultados indicaram que na satisfação das necessidades psicológicas básicas, existe um conjunto de fatores externos que promovem o bem-estar psicológico e o sentimento de autonomia, promovendo o sentimento de satisfação e prazer no trabalho e aumento da autoestima. Já a frustração pode conduzir à exaustão emocional, risco de esgotamento, preocupações com a imagem corporal e transtornos alimentares.

Relativamente às estratégias motivacionais pode-se verificar uma associação positiva entre a satisfação das necessidades psicológicas básicas e a perceção de apoio. Os homens, se satisfeitos nas NPB, utilizam estratégias motivacionais de suporte, mas se ficam frustrados nas NPB ficam mais predispostos a utilizar estratégias motivacionais de controlo. Nas mulheres, apenas a satisfação de competência conduz à adoção de estratégias motivacionais de suporte mas a frustração parece não levar a estratégias motivacionais de controlo.

Palavras-Chave: Necessidade de Satisfação, Necessidade de Frustração, Exercício Físico

Abstract

Satisfaction and frustration the basic psychological needs (BPN) of health professionals seem to influence their ability to work and the respective motivational strategies used by them. However, it is a matter on which there are few studies and samples are reduced or with individuals from various professions.

This dissertation wanted to examine the association between satisfaction and frustration of basic psychological needs at work and the motivational strategies used by the exercise professional.

In the first instance, a systematic literature review was conducted to analyse the published literature on satisfaction and frustration in the work of basic psychological needs in exercise professionals. Subsequently, a cross-sectional observational study was directed to examine the association between satisfaction and frustration and motivational strategies used in the workplace (n=174 professionals).

The results indicated that the satisfaction of basic psychological needs, there is a set of external factors that promote psychological well-being and sense of autonomy, promoting feelings of satisfaction and pleasure in work and increased self-esteem. Already frustration can lead to emotional exhaustion, depletion risk, concerns about body image and eating disorders.

Relative to motivational strategies can verify a positive association between the satisfaction of basic psychological needs and perceptions of support. Men if satisfied in the BPN, uses motivational strategies to support, but when the BPN are frustrated, they are more likely to use motivational strategies of control. Women, just the satisfaction of competence leads to adoption for motivation and support but frustration does not seem to lead to motivational control strategies.

Keywords: Need Satisfaction, Need for Frustration, Physical Exercise

Abreviaturas

APA - American Psychological Association

ESNPB – Escala de Satisfação das Necessidades Psicológicas Básicas

EFNPB – Escala de Frustração das Necessidades Psicológicas Básicas

NPB – Necessidades Psicológicas Básicas

NQM – Nível de Qualidade Metodológica

OMS – Organização Mundial de Saúde

PANPB – Percepção de Apoio dado às Necessidades Psicológicas

PCNPB – Percepção de Constrangimento das Necessidades Psicológicas Básicas

PoEMA – Promotion of Exercise Motivation and Autonomy

TAD – Teoria da Auto Determinação

Índice Geral

Agradecimentos	3
Resumo	4
Abstract	5
Abreviaturas	6
Índice Geral	7
Índice de Tabelas	8
Índice de Diagramas	9
Introdução Geral	10
Artigo 1: Revisão Sistemática de Literatura	13
Introdução	16
Método	18
Resultados	20
Discussão	30
Conclusões	35
Limitações	36
Referências Bibliográficas	37
Artigo 2: Estudo observacional transversal	39
Introdução	42
Método	46
Resultados	50
Discussão	53
Limitações	56
Conclusão	57
Referências Bibliográficas	58
Discussão Geral	60
Reflexão Crítica	65
Referências Bibliográficas	66

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização dos estudos.....	22
Tabela 2 - Síntese dos Antecedentes da Satisfação /Frustração das NPB.....	28
Tabela 3 - Síntese das Consequências da Satisfação/Frustração das NPB.....	30
Tabela 4 - Síntese da relação dos estudos - Frustração das NPB.....	33
Tabela 5 - Síntese da relação dos estudos - Satisfação das NPB.....	34
Tabela 6 – Análise das estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação relativamente à satisfação das NPB no trabalho.....	50
Tabela 7 - Análise das estratégias motivacionais de controlo à autodeterminação relativamente à frustração das NPB no trabalho.....	50
Tabela 8 - Análise das estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação relativamente à satisfação das NPB no trabalho entre géneros.....	51
Tabela 9 - Análise das estratégias motivacionais de controlo à autodeterminação relativamente à frustração das NPB no trabalho entre géneros.....	52

Índice de Diagramas

Diagrama 1 - Continuum da Motivação (Baseado em Deci & Ryan, 2000b e Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2009).....	11
Diagrama 2 - Fluxograma representativo das diferentes fases da pesquisa	21
Diagrama 3 - Antecedentes e consequências da motivação dos profissionais (adaptado do projeto PoEMA)	48
Diagrama 4 - Relação dos estudos - Satisfação das NPB – Antecedentes e Consequências nos profissionais e clientes.....	63
Diagrama 5- Relação dos estudos - Frustração das NPB – Antecedentes e Consequências nos profissionais e clientes.....	64

Introdução Geral

A capacidade de trabalho pode ser influenciada pelo sexo, idade, fatores psicossociais, eventos stressantes no dia-a-dia e estilo de vida. Esta está fortemente associada com a saúde física e mental, sendo a saúde física ligada principalmente à falta de atividade física e a saúde mental mais relacionada com a capacidade de trabalho. Também se encontra significativamente associada a fatores psicossociais no trabalho, como o trabalho em equipa, o stress, auto-desenvolvimento e, em menor medida, com falta de atividade física e obesidade. Ou seja, existe uma forte associação entre fatores psicossociais no trabalho, a saúde mental e a capacidade de trabalho o que sugere a promoção da saúde e uma nova abordagem das condições de trabalho, em vez de inculir uma alteração do estilo de vida (Berg et al., 2007).

A satisfação no trabalho apresenta um efeito protetor relativamente ao stress no trabalho. Quando o nível de stress for alto e a satisfação for baixa, o risco de exaustão emocional aumenta consideravelmente. Os níveis de stress e satisfação estão relacionados com a perceção de condições de trabalho. A pressão do tempo, a influência do trabalho na vida privada e a carga de trabalho que pode provocar um sentimento de incapacidade de trabalhar contribuiu para aumento do nível de stress. A restrição da autonomia do profissional, a insegurança no emprego, o medo de determinadas ações e o sentimento desapoio pelos colegas e pela organização são outros pontos favoráveis ao aumento do nível de stress e à quebra da satisfação (Visser, Smets, Oort & Haes, 2003).

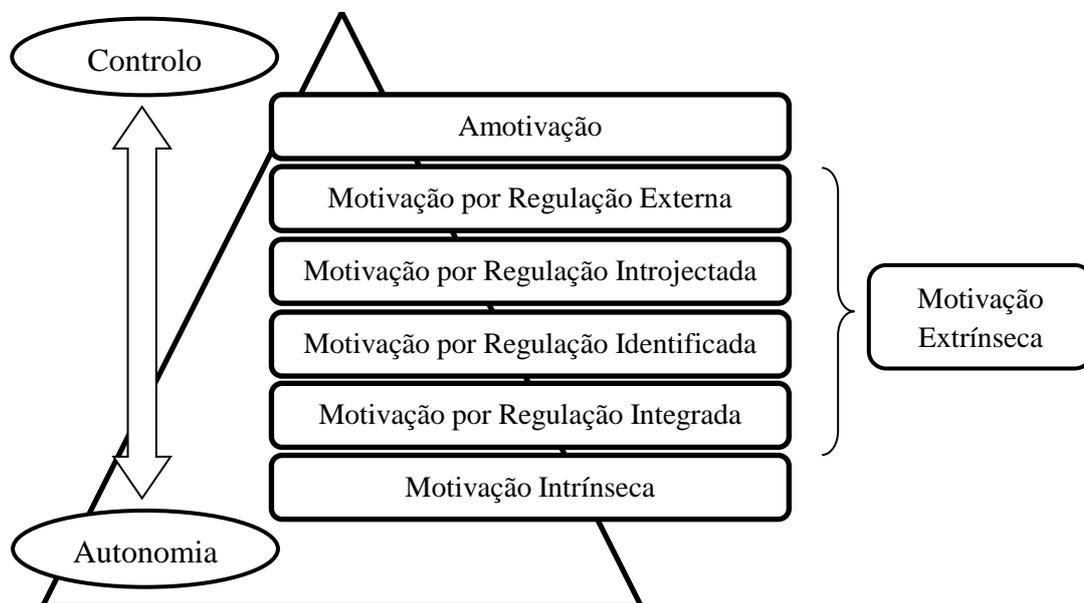
Certas condições de trabalho, como o tempo de trabalho semanal e expectativas dos profissionais de saúde podem afetar a produtividade. A baixa satisfação no trabalho tem sido relacionada com a elevada carga de trabalho e com a falta de descanso. Estes aspetos devem-se ter em conta a fim de aumentar a motivação para o trabalho e satisfação profissional. Um fator de proteção do esgotamento por excesso de trabalho pode ser a satisfação no trabalho, assim com um bom relacionamento com os colegas de trabalho e ter o apoio dos superiores (Ge, Fu, Chang, & Wang, 2011).

Este estudo tem como base a TAD que consiste numa abordagem da motivação humana que destaca a importância dos recursos internos para a evolução dos seres humanos, isto é, para o desenvolvimento da personalidade, do comportamento e da auto-regulação. Desta forma, são identificadas três NPB – competência, relação e autonomia – que parecem ser fundamentais para auxiliar o crescimento normal, a integração social e o bem-estar pessoal. A motivação é uma questão central que pertence ao campo da psicologia e sugere que

os indivíduos são levados a agir por diferentes razões. A motivação compreende energia, direção, persistência e equidade (Deci & Ryan, 2000a).

Segundo Deci e Ryan (2000b), os comportamentos por motivação intrínseca resultam da satisfação das NPB. Ou seja, a motivação intrínseca parte da participação em tarefas consideradas pessoalmente motivadoras e que são caracterizadas como novidade e desafio. Este envolvimento em atividades estimulantes torna os indivíduos mais ou menos motivados consoante o nível de satisfação na prática das atividades. Desta forma, experiências que promovam competência e autonomia são essenciais para a motivação intrínseca, mas não são suficientes. Os comportamentos por motivação intrínseca são dirigidos pela satisfação das necessidades de competência e autonomia mas só quando existe satisfação e prazer e não necessidade de atingir um determinado objetivo. Os comportamentos intrinsecamente motivados representam atividades auto-determinadas, isto é, atividades realizadas natural e espontaneamente quando existe a sensação de liberdade de escolha. As diferentes formas de motivação encontram-se no continuum abaixo mencionado (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2009).

Diagrama 1 - Continuum da Motivação (Baseado em Deci & Ryan, 2000b e Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2009)



Um estudo realizado com professores de educação física mostra que as estratégias de motivação que eles utilizam são influenciadas por vários fatores. A pressão no trabalho, a perceção da auto-determinação dos alunos e a satisfação NPB do professor influenciam quer positiva quer negativamente sua auto-determinação para ensinar e as suas estratégias motivacionais. Os fatores que influenciam a motivação do professor também podem

influenciar, ainda que indiretamente, as estratégias motivacionais utilizadas, verificando desta forma que a satisfação das NPB do professor apresenta resultados positivos na compreensão dos alunos. Por este motivo é aconselhável que as escolas revejam o clima de trabalho dos professores e as pressões existentes de modo a não comprometer a satisfação das necessidades, as estratégias de professores e conseqüentemente a resposta dos alunos (Taylor, Ntoumanis & Standage, 2008).

A frustração das NPB do professor resulta muitas vezes na frustração das NPB dos alunos. A avaliação dos alunos e os constrangimentos associados à aula de educação física levam os professores grande parte das vezes a utilizar estratégias de ensino que estejam contra ao seu método de trabalho sobre a forma mais apropriada para motivar os alunos. A pressão sofrida pelo trabalho com outros profissionais e outros métodos de ensino influencia as estratégias motivacionais dos professores. Por estes motivos é necessário ter em conta as percepções dos alunos e as crenças de cada professor de modo a criar as melhores estratégias motivacionais (Taylor, Ntoumanis & Smith, 2008).

Estes estudos acima referenciados trabalharam, na sua maioria, em contextos escolares, sendo escassa a pesquisa no contexto dos profissionais de exercício, onde potencialmente os princípios da TAD que foram encontrados nos professores, também se aplicarão.

Este trabalho é composto por dois artigos, uma revisão sistemática da literatura, cujo objetivo foi analisar a literatura publicada sobre a satisfação e frustração no trabalho das NPB em profissionais de exercício físico, e um estudo observacional transversal, para analisar a associação entre a satisfação e a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico, que constitui o objetivo da presente dissertação.

Artigo 1: Revisão Sistemática de Literatura

**Análise da satisfação e frustração das Necessidades Psicológicas Básicas no trabalho em
profissionais de exercício físico**

Mestrado em Exercício e Bem-Estar

Orientador: Professor Doutor António Palmeira

Coorientador: Dr. Diogo Teixeira

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Educação Física e Desporto

Lisboa

Março de 2014

Resumo

Introdução: A capacidade de trabalho está relacionada com a saúde física e mental. Certas condições de trabalho podem afetar a produtividade. A satisfação no trabalho apresenta um efeito protetor relativamente ao stress. O desempenho dos treinadores /atletas também pode afetar os seus atelas/alunos.

Objetivo: Analisar a literatura publicada sobre a satisfação e frustração no trabalho das NPB em profissionais de exercício físico.

Método: Pesquisa informática realizada nas bases de dados PubMed, Google Académico e SportDiscus, com quatro combinações procurando artigos que analisassem a satisfação/frustração das NPB no trabalho dos profissionais de exercício físico desde o ano 2007.

Resultados: Cinco artigos referem os antecedentes da satisfação/frustração das NPB e dois artigos referem as consequências. Nos antecedentes os cinco artigos estão em sincronia. Com causas diferentes, todos apontam para comportamentos de autonomia e apoio como precedentes da satisfação ou frustração das NPB, respetivamente. Relativamente às consequências os dois artigos relatam resultados distintos.

Conclusões: Pressões externas ou internas provocam uma série de sentimentos indesejáveis e comportamentos de controlo que frustram as NPB resultando muitas vezes na frustração das NPB dos atletas/alunos. Esta condição pode conduzir à exaustão emocional, risco de esgotamento, preocupações com a imagem corporal e transtornos alimentares. Na satisfação das NPB, existe um conjunto de fatores externos que provocam sentimentos e emoções positivos, que promovem o bem-estar psicológico, a motivação autodeterminada e o sentimento de autonomia, promovendo a satisfação das NPB, e por sua vez o sentimento de satisfação e prazer no trabalho e aumento da autoestima.

Palavras-Chave: Necessidade de Satisfação, Necessidade de Frustração, Exercício Físico

Abstract

Introduction: The capacity to work is related to physical and mental health. Some working conditions can affect productivity. Job satisfaction has a protective effect in relation to stress. The performance of the coaches / athletes can also affect their athletes / students.

Objective: Analyse the published literature on satisfaction and frustration in the work of basic psychological needs (NPB) in professional exercise.

Method: Internet Research conducted on PubMed, Google Scholar and SportDiscus data with four combinations looking for articles that analyse the satisfaction / frustration of NPB in the work in professionals of physical exercise since 2007.

Results: Five articles concern the antecedents of satisfaction / frustration of NPB and two articles concern the consequences. In the previous of the five articles are in line. With different causes, all points to supportive-autonomy behaviours as previous to the satisfaction or frustration of NPB, respectively. Regarding the consequences the two articles reported different results.

Conclusions: External or internal pressures cause a lot of unwanted feelings and controlled behaviours that frustrated the NPB and resulting in frustration of NPB athletes / students. This condition can lead to emotional exhaustion, depletion risk, concerns about body image and eating disorders. In satisfying the NPB, a number of external factors that trigger positive feelings and emotions that promote psychological well -being, self-determined motivation and sense of autonomy promoting the satisfaction of NPB, and in turn a sense of satisfaction and pleasure in work and increased self-esteem.

Keywords: Need Satisfaction, Need Frustration, Physical Exercise

Introdução

A capacidade de trabalho pode ser influenciada por vários fatores estando fortemente relacionada com a saúde física e mental (Berg et al., 2007). A satisfação no trabalho apresenta um efeito protetor relativamente ao stress. Quando o nível de stress se encontra elevado e a satisfação baixa, o risco de exaustão emocional aumenta consideravelmente (Visser, Smets, Oort & Haes, 2003). Certas condições de trabalho, como o tempo de trabalho semanal e expectativas dos profissionais de saúde, podem afetar a produtividade (Ge, Fu, Chang, & Wang, 2011). Ou seja, a relação entre a capacidade de trabalho ou a satisfação no trabalho e o profissional de exercício físico parece ser importante tanto no que diz respeito à sua saúde como ao seu desempenho como profissional. Por sua vez, o seu desempenho também pode afetar os seus atletas/alunos. Segundo Taylor, Ntoumanis e Smith (2009) o desempenho e o sucesso dos treinadores /professores influencia diretamente o desempenho e o sucesso dos seus atletas/alunos.

Esta temática tem como base teórica a TAD, que consiste numa abordagem da motivação humana que destaca a importância dos recursos internos para o desenvolvimento da personalidade, do comportamento e da auto-regulação. A TAD é composta por cinco mini-teorias (Deci & Ryan, 2000a).

A Teoria de Avaliação Cognitiva baseia-se na interação dinâmica entre fatores externos, como recompensas, e o prazer e interesse pessoal nas atividades – motivação intrínseca. Os indivíduos, por natureza, possuem motivação intrínseca que se pode manifestar como o envolvimento baseado na curiosidade, na busca de desafios, na procura de novas perspetivas, ou na atração que cada indivíduo tem em determinada atividade. Esta motivação pode ser enfraquecida por fatores externos como ameaças de castigo, prazos, momentos de avaliação, competição e/ou vigilância – motivação extrínseca (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010).

A Teoria da Integração Organística descreve as diferentes formas de motivação extrínseca e os fatores que promovem ou dificultam a regulação dos comportamentos – continuum da autodeterminação. Esta diferenciação conceitual da motivação extrínseca deve-se à tendência natural para transformar normas sociais, costumes e regras em valores pessoais e autorregulados (Deci & Ryan, 2000a).

A Teoria das Orientações de Causalidade refere-se às razões/causas da iniciação comportamental. Indivíduos com grande autonomia tendem a agir de acordo com seus próprios interesses e valores auto aprovados e interpretam os fatores externos como fatores

meramente informativos. Já os indivíduos com altas orientações de controlo tendem a agir conforme as instruções externas pois interpretam os fatores externos como a diretrizes para o seu comportamento (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010).

A Teoria das Necessidades Básicas sugere que todos os seres humanos possuem três NPB – a necessidade de autonomia, que reflete o desejo de se envolver em atividades de sua escolha, a necessidade de relação, que envolve o sentimento de conexão com os outros ou a sensação de pertencer a um determinado social, e a necessidade de competência, que retrata os indivíduos que têm um desejo de interagir eficazmente com o meio ambiente. Esta teoria também engloba diferentes formas de motivação, que depende do nível de autonomia ou controlo. A motivação intrínseca é a forma mais autónoma de motivação e envolve todas as atividades realizadas por prazer e satisfação. A motivação extrínseca é menos autónoma e mais controlada, englobando vários tipos de regulação (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2009).

A Teoria do Conteúdo do Objetivo afirma que os indivíduos têm uma tendência natural para se direcionar para objetivos intrínsecos e distanciar de objetivos extrínsecos, embora tal não aconteça automaticamente. Esta mudança exige apoios contextuais para satisfação de necessidades. A relevância dos objetivos intrínsecos, relativamente aos extrínsecos, deve-se à relação positiva com o bem-estar pessoal e a relação negativa com o mal-estar (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010).

Segundo Deci e Ryan (2000b), os comportamentos por motivação intrínseca são todos os comportamentos que resultam da satisfação das NPB. Ou seja, a satisfação destas necessidades leva a um aumento da motivação intrínseca que por sua vez está relacionada com o bem-estar. Já a frustração leva à diminuição da motivação intrínseca e daí a um mal-estar psicológico.

Conforme Visser, Smets, Oort e Haes (2003) a satisfação no trabalho apresenta um efeito protetor relativamente ao stress no trabalho. Quando o nível de stress for alto e a satisfação for baixa, o risco de exaustão emocional aumenta consideravelmente. Apesar de existirem níveis elevados de stress os profissionais podem estar satisfeitos com o seu trabalho. Os níveis de stress e satisfação estão relacionados com a perceção de condições de trabalho. A pressão do tempo, a influência do trabalho na vida privada e a carga de trabalho que pode provocar um sentimento de incapacidade de trabalhar contribuiu para aumento do nível de stress. A restrição da autonomia do profissional, a insegurança no emprego, o medo de determinadas ações e o sentimento desapoio pelos colegas e pela organização são outros pontos favoráveis ao aumento do nível de stress e à quebra da satisfação.

Certas condições de trabalho, como o tempo de trabalho semanal e expectativas dos profissionais de saúde, podem afetar a produtividade. A baixa satisfação no trabalho tem sido relacionada com a elevada carga de trabalho e com a falta de descanso. Estes aspetos devem-se ter em conta a fim de aumentar a motivação para o trabalho e satisfação profissional. Um fator de proteção do esgotamento por excesso de trabalho pode ser a satisfação no trabalho, assim com um bom relacionamento com os colegas de trabalho e ter o apoio dos superiores (Ge, Fu, Chang, & Wang, 2011).

A satisfação das NPB também tem um papel relevante no exercício físico. Quando as necessidades psicológicas são satisfeitas existe uma resposta comportamental positiva ao exercício, isto é, adesão e prazer na prática. Em oposição, a não satisfação de alguma das necessidades pode levar a uma forma mais controlada de regulação e provocar o abandono da prática ou insatisfação (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2009).

Visto que a satisfação das NPB é tão importante para a saúde física e psicológica dos indivíduos e para o seu desempenho como profissionais parece pertinente analisar a satisfação e frustração no trabalho, no contexto dos profissionais de exercício físico, quanto aos seus antecedentes e consequências de modo a promover o melhor desempenho dos profissionais e o alerta com a sua saúde.

Objetivo

O objetivo desta revisão sistemática de literatura é analisar a literatura publicada sobre a satisfação e frustração no trabalho das NPB em profissionais de exercício físico.

Método

Estratégia de Pesquisa

A pesquisa de artigos para esta revisão sistemática foi realizada entre Dezembro de 2013 e Janeiro 2014 em três bases de dados, PubMed, SportDiscus e Google Académico. As palavras-chave foram encontradas através do modelo PICO e a organização da pesquisa baseou-se nas orientações do PRISMA (Liberati et al., 2009).

De modo a abranger o máximo de artigos sobre esta temática, as palavras-chave utilizadas na pesquisa foram: “Need Satisfaction”, “Need Frustration”, “Physical Exercise” e “Physical Activity”. As combinações utilizadas nas três bases de dados foram: “Need Satisfaction” AND “Physical Exercise”, “Need Satisfaction” AND “Physical Activity”, “Need Frustration” AND “Physical Exercise” e “Need Frustration” AND “Physical Activity”.

Dos artigos obtidos na pesquisa foi realizada uma primeira seleção baseada no título dos artigos. Procurou-se selecionar artigos dentro da temática da necessidade de satisfação e frustração no contexto de exercício físico ou atividade física. Após esta seleção foram excluídos os artigos duplicados e foi realizada uma leitura atenta do abstract de cada artigo. Nesta fase procurou-se selecionar artigos que analisassem a satisfação ou a frustração no trabalho das NPB dos profissionais de exercício/atividade física. Os artigos selecionados foram lidos na íntegra de modo a averiguar se estão dentro dos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos nesta revisão.

Critérios de Inclusão

Nesta revisão sistemática de literatura foram incluídos estudos que analisassem a satisfação ou a frustração no trabalho das NPB dos profissionais de exercício físico. Com o intuito de obter um resultado mais aproximado da realidade atual foram incluídos artigos desde o ano 2007 até à atualidade. Foram incluídos estudos observacionais ou experimentais com professores de educação física, treinadores ou professores de aulas de grupo.

Critérios de Exclusão

A exclusão de artigos foi realizada, em primeira instância, pelo tipo de estudo. Foram excluídas meta-análises e revisões sistemáticas de literatura pelo fato de abrangerem vários estudos relativos ao tema. Foram, igualmente, excluídas dissertações e teses, por não apresentarem evidência científica suficiente para esta revisão. Estudos com amostras realizadas com alunos ou outros indivíduos que não sejam profissionais na área do exercício ou atividade física e estudos sem qualquer referência à validação ou autoria dos métodos utilizados também foram excluídos.

Elegibilidade

Todo o processo de pesquisa e seleção de artigos foi realizado segundo as orientações do PRISMA (Liberati et al, 2009), como referido anteriormente, e está representado num diagrama no capítulo dos resultados. A qualidade dos estudos foi avaliada a partir do NQM (Cho & Bero, 1994).

Extração de Dados

Toda a pesquisa efetuada encontra-se registada numa folha de excel na qual foi registada a contagem de artigos de diversas pesquisas com várias palavras-chave com o intuito de conhecer os vários motores de busca, a contagem dos artigos resultantes de cada palavra-chave utilizadas nesta revisão, a contagem dos artigos resultantes das combinações utilizadas nas três bases de dados e o fluxograma de Liberati et al., 2009. A extração foi realizada por apenas um investigador.

Resultados

Através da pesquisa acima indicada foram encontrados 3 134 artigos dos quais 536 pertencem à base de dados da PubMed, 48 à SportDiscus e 2 540 ao Google Académico. Numa primeira fase foram excluídos 3 018 artigos pela leitura de título e 16 artigos por repetição. Dos restantes 100 artigos foi realizada uma leitura mais atenta do abstract e foi feita nova seleção. Destes 100, artigos 24 foram excluídos por serem anteriores a 2007, 46 foram excluídos por estarem fora do contexto de profissionais de exercício físico, 16 foram excluídos por estarem fora do contexto da satisfação ou a frustração das NPB no trabalho e cinco por serem revisões sistemáticas ou teses de doutoramento.

Dos nove artigos finais foram excluídos dois pela aplicação dos critérios de inclusão e exclusão na leitura completa dos artigos. O primeiro artigo excluído deveu-se ao número da amostra e ao método utilizado. O número de participantes no estudo foi apenas de 22 professores de educação física e foram realizadas entrevistas com base na teoria da autodeterminação mas sem qualquer referência de validação das questões colocadas aos professores. Outro artigo foi excluído pela amostra ser constituída por indivíduos provenientes de 12 grandes organizações, desde hospitais, empresas financeiras, agências governamentais, entre outras. Nesta revisão é fundamental existir uma ligação ao trabalho mas na área do exercício/atividade física.

Diagrama 2 - Fluxograma representativo das diferentes fases da pesquisa

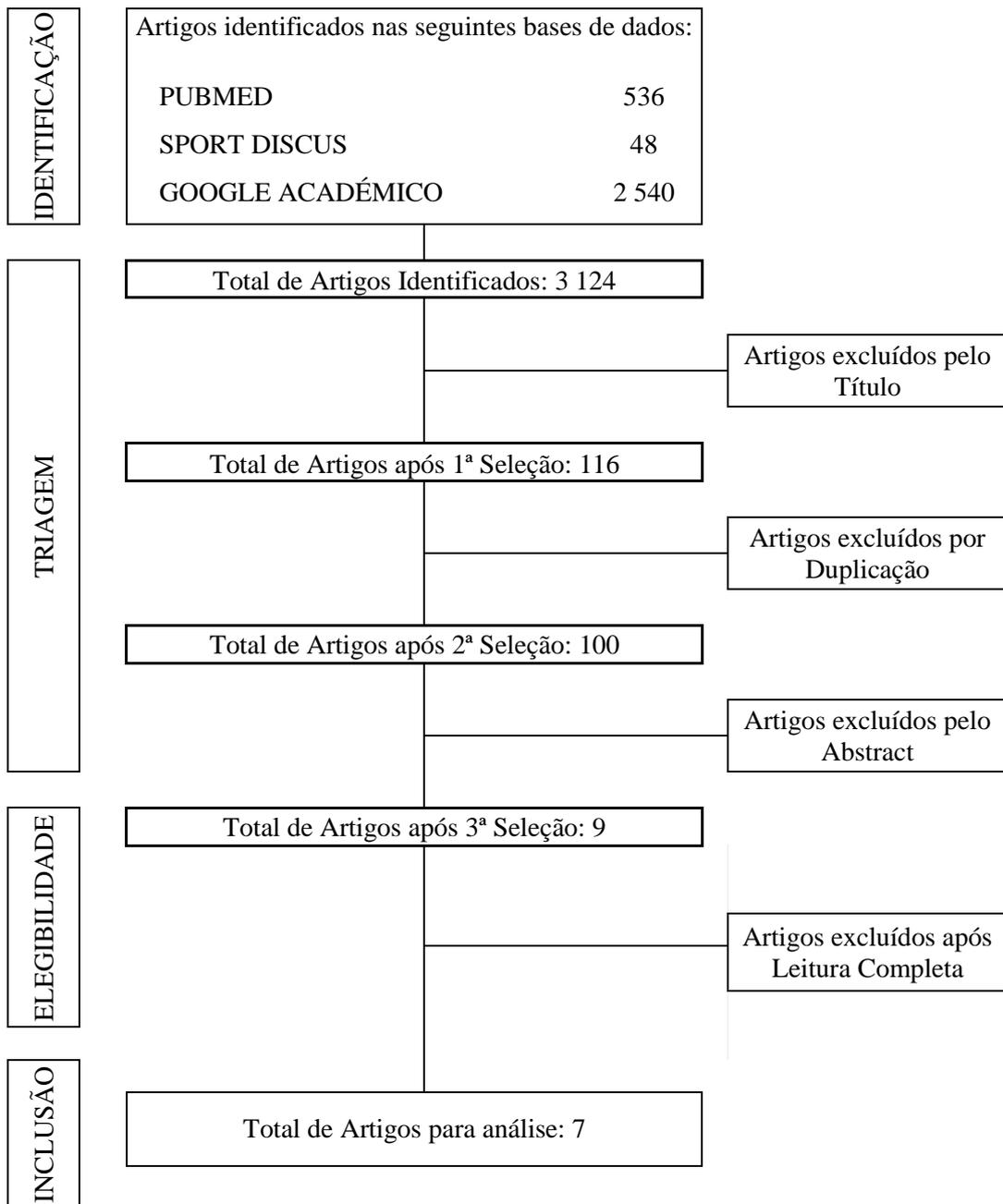


Tabela 1 - Caracterização dos estudos

Estudo	Desenho	Amostra	Tipo	Instrumentos	Principais Conclusões	NQM
Berghe et al. (2013)	Transversal - Observacional	96 Professores de educação física (idade média de $36,7 \pm 10,5$ anos) de 41 escolas secundárias, maioritariamente caucasianos com uma média de $13,6 \pm 10,5$ anos de experiência de ensino.	Analisar a relação entre a motivação para ensinar e a exaustão emocional em professores de educação física, adotando tanto uma abordagem centrada na variável como uma abordagem centrada no indivíduo.	Subescala de exaustão emocional do Maslach Burnout Inventory - Educators Survey. Self-Regulation Questionnaire - Academic.	Tanto na abordagem centrada na variável como uma abordagem centrada no indivíduo, a motivação baseada na autonomia previne o desenvolvimento da exaustão emocional. Já a motivação para o ensino sustentada em razões de controlo relaciona-se com sentimentos esgotamento emocional.	0.56
Iachini (2013)	Transversal - Observacional	304 Treinadores de várias modalidades com idades compreendidas entre os 30-49 anos (média de $41 \pm 10,5$ anos), maioritariamente caucasianos e com experiência no treino desportivo entre os 6 e 25 anos.	Mostrar que a auto-determinação e a perceção dos treinadores quanto à motivação intrínseca e competência dos seus atletas poderão prever de forma significativa e positiva os comportamentos de autonomia e apoio dos mesmos.	Parental Contingent Self-Worth scale. Perceived Choice subscale within the Self-Determination Scale. Coaching Efficacy Scale. Exercise Self-Regulation Questionnaire. Perceived Stress Scale. Problem in Sports Questionnaire.	O nível de pressão externa influencia o suporte de autonomia dos treinadores. O aumento da pressão externa foi relacionado com a diminuição do suporte de autonomia. Assim, a pressão externa é um fator crítico que pode influenciar os comportamentos dos treinadores no que diz respeito ao suporte de autonomia e apoio fornecido aos seus atletas.	0.59

Estudo	Desenho	Amostra	Tipo	Instrumentos	Principais Conclusões	NQM
Rocchi, Pelletier & Couture (2013)	Transversal - Observacional	303 Treinadores de basquetebol juvenil com uma média de idade de $45,4 \pm 9,2$ anos e com $11,71 \pm 9,64$ anos de experiência no treino desportivo. 66% da amostra tinha pelo menos uma pós-graduação.	Identificar possíveis fatores dentro do ambiente/envolvimento do treino desportivo - percepção da pressão de origem administrativa e pela alta percepção da motivação autodeterminada dos seus atletas - que possam estar relacionados com o comportamento dos treinadores no que diz respeito ao suporte de autonomia.	Constraints at Work Scale. Revised Sport Motivation Scale. Work Motivation Scale. Interpersonal Behaviours Scale.	Comportamentos de autonomia e apoio por parte do treinador preveem uma melhoria da motivação autodeterminada dos seus atletas. A percepção da pressão de origem administrativa, a percepção da motivação autodeterminada dos atletas e a motivação dos treinadores prevê a adoção de comportamentos de autonomia e apoio	0.47
Stebbins, Taylor, Spray & Ntoumanis (2012)	Transversal - Observacional	418 Treinadores de várias modalidades com idades compreendidas entre os 18 e 78 anos (média de $43,68 \pm 14,41$ anos) e com uma média de $13,60 \pm 10,79$ anos de experiência como treinadores.	Analisar os potenciais antecedentes dos comportamentos dos treinadores relativamente à percepção de controlo ou autonomia.	Subscale of Chelladurai and Ogasawara's Coach Satisfaction Questionnaire. Work-Family Conflict Scale. Basic Need Satisfaction at Work Scal. Psychological Need Thwarting Scale. Positive and Negative Affect Scale. Athlete Burnout Questionnaire. Health Care Climate Questionnaire. Marlowe-Crowne Social Desirability Scale.	O bem-estar psicológico foi fortemente relacionado com uma base de apoio/autonomia, enquanto o mal-estar psicológico foi fortemente associado com uma base de controlo. A criação de um ambiente de trabalho "ótimo" para os treinadores em que existe a sensação de segurança no trabalho, oportunidades de desenvolvimento profissional e um equilíbrio entre vida profissional e pessoal parece proporcionar um desenvolvimento psicológico positivo dos treinadores.	0.62

Estudo	Desenho	Amostra	Tipo	Instrumentos	Principais Conclusões	NQM
Stebbing Taylor & Spray (2011)	Transversal - Observacional	443 Treinadores de várias modalidades com idades compreendidas entre os 18 e 75 anos (média de 41,06 ± 14,24 anos) e com 11,12 ± 10,02 anos de experiência no treino desportivo.	Analisar o comportamento dos treinadores, no que diz respeito ao nível de autonomia e controlo, e se poderá influenciar o seu bem-estar psicológico, a sua satisfação das NPB e a motivação autodeterminada e o desempenho dos atletas.	Basic Need Satisfaction at Work Scale. Subscale from the Positive and Negative Affect Scale. Subjective Vitality Scale. Health Care Climate Questionnaire. Controlling Coach Behaviors Scale. Marlowe-Crowne Social Desirability Scale.	Os treinadores que sentem ser a origem dos seus comportamentos e que têm opções de escolha conseguem se desenvolver psicologicamente dentro da sua função como treinador. Ao contrário, os treinadores que se sentem impotentes e controlados para realizar certas tarefas no treino podem alcançar um mal-estar psicológico. O bem-estar psicológico foi responsável por 54 % da variância de comportamentos de autonomia e 16 % da variação de comportamentos de controlo.	0.56
Taylor, Ntoumanis & Standage (2008)	Transversal - Observacional	204 Professores de educação física com idades compreendidas entre os 20 e 60 anos (média de 34,34 ± 11,09 anos), com uma média de 10,84 ± 11,18 anos de experiência no ensino e provenientes de 82 escolas situadas no Reino Unido.	Analisar a forma como os professores de educação física utilizam três estratégias de motivação e a sua relação com a perceção da pressão de trabalho, a perceção da autodeterminação do aluno, da orientação autónoma dos professores e a satisfação das NPB e auto-determinação para ensinar.	Perceived Job Pressure (Taylor & Ntoumanis, 2007). General Causality Orientations Scale. Perceptions of Student Self-Determination (Goudas, Biddle, and Fox, 1994). Basic Need Satisfaction at Work Scale. Work Motivation Inventory. Teacher as Social Context Questionnaire.	A perceção das pressões no trabalho, a “orientação” autónoma dos professores e a perceção da auto-determinação dos alunos prevê a satisfação das NPB dos professores e a sua motivação autodeterminada. A satisfação das NPB prevê a fiabilidade das estratégias motivacionais utilizadas pelos professores.	0.54

Estudo	Desenho	Amostra	Tipo	Instrumentos	Principais Conclusões	NQM
Ntoumani & Ntoumanis (2007)	Transversal - Observacional	149 Professores de aulas de grupo com uma média de idade de 33,94 ± 9,76 anos, com 6,68 ± 6,16anos de experiência de ensino provenientes do Reino Unido.	Analisar os preditores motivacionais relativamente às preocupações com a imagem corporal usando teoria da autodeterminação como quadro orientador.	The Basic Need Satisfaction in Life Scale. Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire. Eating Disorder Inventory-2. Social Physical Anxiety Scale. Physical Self-perception Profile.	A satisfação das NPB previne sentimentos como o desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social e aumenta a autoestima de cada indivíduo. Indivíduos com um elevado risco de desenvolvimento de transtorno alimentar têm uma menor satisfação das necessidades do que indivíduos sem qualquer tipo de transtorno.	0.51

Características dos estudos

Todos os estudos são transversais/observacionais com a utilização de diversos questionários validados e aplicados via telefone, correio ou pessoalmente, tendo sucedido a maioria dos casos aplicados via on-line.

Relativamente à amostra existem dois estudos com professores de educação física, quatro estudos com treinadores de várias modalidades e um estudo com professores de aulas de grupo. No total temos 1 917 participantes, nos quais estão 1 468 treinadores, 300 professores de educação física e 149 professores de aulas de grupo, cuja média de idade ronda os 39 anos.

Relativamente aos instrumentos utilizados, a maioria dos questionários ou escalas tinham como objetivo quantificar as pressões sofridas e a motivação no local de trabalho, os afetos positivos e negativos e a perceção do stress. O instrumento mais recrutado nos sete artigos foi o Basic Need Satisfaction at Work Scale.

Resultados principais

Satisfação/Frustração das NPB e os seus antecedentes

Relativamente à satisfação das NPB e aos fatores que influenciam os comportamentos dos treinadores, o estudo de Iachini (2013) mostra como o aumento do nível de pressão externa (stress) influencia/diminui o suporte de autonomia dos treinadores. Complementarmente, no estudo de Rocchi, Pelletier e Couture (2013), a motivação dos treinadores encontra-se totalmente relacionada com a pressão de origem administrativa e parcialmente com a pressão causada pela perceção da motivação autodeterminada dos seus atletas. A motivação dos treinadores está ainda positivamente associada a comportamentos de autonomia e apoio. Estes comportamentos parecem ter uma relação direta com a perceção da motivação autodeterminada dos atletas. Além disto, existe uma ligação entre o contexto do treino e o fato de os treinadores lecionarem sessões baseadas em comportamentos de autonomia e apoio – melhoria da motivação autodeterminada dos seus atletas.

Comparativamente, no estudo de Stebbings et al. (2012) os afetos positivos e as subescalas de vitalidade foram utilizados como indicadores de bem-estar psicológico, enquanto os afetos negativos e as subescalas de exaustão emocional foram incorporados como indicadores de mal-estar psicológico. Os treinadores mencionaram maior satisfação das NPB quando perceberam a existência de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no seu posto de trabalho e que este não entrava

em conflito com outros valores. Por outro lado, o conflito trabalho-vida pessoal foi um preditivo positivo direto de mal-estar psicológico. A necessidade de satisfação representou 71% da variação no bem-estar psicológico e a necessidade de frustração foi igualmente responsável pela mesma percentagem da variação no mal-estar psicológico.

Com resultados semelhantes o estudo de Stebbings, Taylor e Spray (2011) a satisfação das NPB explicou 70% da variação do bem-estar psicológico. Este bem-estar psicológico pode ser predito positivamente pela percepção de autonomia e pela aquisição de comportamentos de autonomia e apoio e negativamente percepção de controlo. Desta forma, as NPB dos treinadores podem ajudar indiretamente a criar um ambiente positivo, não controlador para os atletas, de modo a possibilitar que os treinadores se desenvolvam psicologicamente. Um treinador que apresenta um elevado bem-estar psicológico é suscetível de oferecer aos seus atletas escolhas e responsabilidades e até se envolver em discussões abertas sobre sentimentos, ideias ou opiniões sobre sessões de treino ou competição. Contudo, treinadores que se sentem impotentes e controlados para realizar certas tarefas no treino podem alcançar um mal-estar psicológico. Este mal-estar psicológico tem em conta a tendência para fornecer respostas socialmente desejáveis e leva a que os treinadores estejam impedidos de crescer psicologicamente, dando origem a mais críticas e controlo sobre os seus atletas comparativamente a treinadores psicologicamente saudáveis. Os órgãos administrativos do desporto devem enfatizar a importância do bem-estar psicológico dos treinadores, não apenas para o benefício dos treinadores, mas também para ajudar a criarem um ideal criado pelo treinador ambiente para os atletas.

Segundo o estudo de Taylor, Ntoumanis e Standage (2008), a necessidade de satisfação de autonomia prevê positivamente a motivação autodeterminada dos professores para ensinar. Uma elevada orientação autónoma dos professores conduz ao aumento do sentimento de autonomia para tomadas de decisão, aumento do sentimento de competência e relacionamento positivo com os colegas. Como antecedentes são mencionados a percepção da pressão no trabalho, a orientação autónoma dos professores, e a percepção da motivação autodeterminada dos alunos. O tempo insuficiente fornecido aos professores para realizar todos os objetivos de aula e a responsabilidade que lhes é atribuída pelo desempenho dos alunos pode comprometer a sua satisfação das NPB e diminuir a sua motivação autodeterminada. Por sua vez, uma diminuição da motivação autodeterminada para ensinar leva à diminuição da utilização de estratégias de ensino motivacionalmente adaptativas para alunos. Percepções negativas sobre a motivação

autodeterminada dos estudantes diminui a motivação autodeterminada dos professores para ensinar porque as suas necessidades psicológicas estão frustradas. Desta forma, a percepção da pressão no trabalho, a orientação autónoma dos professores e a percepção do professor quanto à motivação dos alunos antecipou a utilização das três estratégias motivacionais dos professores através da satisfação das NPB e da motivação autodeterminada do professor.

Tabela 2 - Síntese dos Antecedentes da Satisfação /Frustração das NPB

Referências	Satisfação	Frustração
Iachini (2013)	Motivação autodeterminada dos treinadores.	Pressões externas e stress.
Rocchi, Pelletier & Couture (2013)	Percepção positiva da motivação autodeterminada dos atletas e motivação autodeterminada dos treinadores.	Pressão de origem administrativa e percepção negativa da motivação autodeterminada dos atletas.
Stebbins et al. (2012)	Percepção da existência de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no seu posto de trabalho e o não conflito com outros valores. Afetos positivos e subescalas de vitalidade.	Não percepção de oportunidades para o desenvolvimento profissional e ao conflito entre o trabalho e outras responsabilidades (conflito trabalho-vida pessoal). Afetos negativos e as subescalas de exaustão emocional.
Stebbins Taylor & Spray (2011)	Sentimento de autonomia dos seus comportamentos e que têm opções de escolha - Comportamentos de autonomia.	Sentimento de impotência e de controlo para realização de tarefas no treino Comportamentos de controlo.
Taylor, Ntoumanis & Standage (2008)	Orientação autónoma dos professores e a percepção positiva da motivação autodeterminada dos alunos.	A percepção da pressão no trabalho – Restrições temporais, desempenho dos alunos e organização da escola.

Satisfação/Frustração das NPB e as suas consequências

No estudo de Berghe et al. (2013) os professores de educação física tiveram pontuação mais alta na autonomia comparativamente ao controlo no ensino. Os resultados indicaram que a motivação autónoma e a motivação controlada não apresentaram correlação significativa entre si. Os professores de educação física que gostam de ensinar e valorizam o seu trabalho são menos propensos ao sentimento de esgotamento, ao contrário dos professores que se sentem pressionados no trabalho e que as suas tarefas são um conjunto de obrigações e deveres estão mais predispostos à diminuição do seu nível de energia e ao aumento do risco de esgotamento. Relativamente à experiência de ensino, foi encontrada uma relação negativa com a motivação controlada mas não com a motivação autónoma ou exaustão emocional.

No estudo de Ntoumani e Ntoumanis (2007), as três NPB foram negativamente relacionadas com o desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social. Estas pressões internas são dependentes do corpo ideal socialmente definido e podem ser prejudiciais em avaliações independentes ou na percepção da imagem do corporal de outros indivíduos. Os instrutores que são mais suscetíveis de ser altamente ativos para além das aulas que ensinam são menos propensos ao sentimento de controlo por fatores externos ou recompensas, o que pode explicar o facto da regulação externa não presumir qualquer uma das variáveis de resultado. Os tipos de motivação extrínseca previam significativamente a ansiedade pela aparência física e social, a preocupação forma física e insatisfação corporal. A motivação intrínseca foi significativa e positivamente associada apenas com a autoestima física. A motivação autodeterminada (regulação identificada e motivação intrínseca) não prevê a ansiedade pela aparência física e social ou as preocupações com a imagem corporal, mas pode aumentar o prazer para o exercício, minimizar as comparações sociais e aliviar as preocupações sobre a aparência do corpo. Os indivíduos com um elevado risco de desenvolvimento de transtorno alimentar (com base em pontuações obtidas através da insatisfação corporal) relataram uma menor satisfação e necessidade auto percepção e uma maior ansiedade pela aparência física e social do que indivíduos sem risco de transtorno alimentar. A autoestima física foi significativamente menor nos indivíduos de risco.

Tabela 3 - Síntese das Consequências da Satisfação/Frustração das NPB

Referências	Satisfação das NPB	Frustração das NPB
Berghe et al. (2013)	Sentimento de satisfação e prazer no trabalho.	Exaustão emocional e risco de esgotamento.
Ntoumani & Ntoumanis (2007)	Autoestima	Preocupações com a imagem corporal - desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social

Resumidamente, cinco artigos referem os antecedentes da satisfação/frustração das NPB e dois artigos referem as consequências. Relativamente às consequências os dois artigos relatam resultados distintos, como em cima indicado. Nos antecedentes os cinco artigos estão em sincronia. Com causas diferentes, todos apontam para comportamentos de autonomia ou comportamentos de apoio como precedentes da satisfação ou frustração das NPB, respetivamente.

Discussão

Segundo Iachini (2013) a pressão sofrida por fatores externos diminui o suporte de autonomia causando desta forma a frustração das NPB. Estes fatores externos podem estar relacionados com a pressão de origem administrativa referida por Rocchi, Pelletier e Couture (2013) e por outras pressões sofridas no trabalho, como as restrições temporais, desempenho dos alunos e organização da escola (Taylor, Ntoumanis & Standage, 2008). Estas pressões externas são assim relativas à administração e gestão do local de trabalho. Desta forma, outras pressões como o conflito entre o trabalho e vida pessoal (Stebbing et al, 2012) e a perceção negativa da motivação autodeterminada dos atletas/alunos (Rocchi, Pelletier & Couture, 2013) podem ser vistas como pressões internas, pressões que têm como base sentimentos e emoções de cada treinador/professor. Estas pressões, tanto internas como externas, provocam em cada indivíduo o sentimento de impotência e de não-controlo nas tarefas no treino (Stebbing Taylor & Spray, 2011) e um aumento do nível de stress (Iachini, 2013), dando origem a comportamentos de controlo. Estes comportamentos de controlo provocam um mal-estar psicológico que impede aos treinadores/professores evoluírem psicologicamente e profissionalmente e transmitirem aos atletas/alunos a sensação de

controlo e repreensão. Por sua vez, isto causa a frustração das NPB. Ou seja, partimos de pressões externas e pressões internas que provocam uma série de sentimentos indesejáveis e de comportamentos de controlo que frustram as NPB.

A frustração das NPB é tão importante para os treinadores/professores como para os atletas/alunos. A frustração das NPB do treinador/professor resulta muitas vezes na frustração das NPB dos atletas/alunos (Taylor, Ntoumanis & Smith, 2009). Relativamente aos profissionais esta condição de frustração pode conduzir à exaustão emocional, risco de esgotamento (Berghe et al, 2013), preocupações com a imagem corporal - desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social – e transtornos alimentares (Ntoumani & Ntoumanis, 2007).

Relativamente à satisfação das NPB, existe um conjunto de fatores externos que provocam sentimentos e emoções positivos que promovem o bem-estar psicológico. A oferta por parte das entidades empregadoras de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no posto de trabalho e autonomia em cada função (Stebbing, et al., 2012) parecem despoletar a perceção da existência de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no seu posto de trabalho e o não conflito com outros valores (Stebbing et al., 2012), a perceção positiva relativa à motivação autodeterminada dos atletas (Rocchi, Pelletier & Couture, 2013) e a orientação autónoma dos professores (Taylor, Ntoumanis & Standage, 2008). Estes fatores internos positivos levam ao aumento da motivação autodeterminada dos treinadores (Iachini, 2013) e ao sentimento de autonomia dos seus comportamentos - Comportamentos de autonomia (Stebbing Taylor & Spray, 2011). Estes comportamentos de autonomia promovem um bem-estar psicológico que possibilita os treinadores/professores de evoluírem psicologicamente e transmite aos atletas/alunos a sensação de bem-estar, confiança. Por sua vez, isto causa a satisfação das NPB (Stebbing Taylor & Spray, 2011) que tem inúmeros benefícios, desde o sentimento de satisfação e prazer no trabalho (Berghe et al., 2013) ao aumento da autoestima (Ntoumani & Ntoumanis, 2007). Segundo Deci e Ryan (2000b), a satisfação NPB leva a um aumento da motivação intrínseca que está relacionada com o bem-estar. Já a frustração leva à diminuição da motivação intrínseca e daí a um mal-estar psicológico.

Analisando os artigos deste estudo com outros dentro da mesma temática verificou-se uma ligação. Relativamente à satisfação, existe fatores externos que desencadeiam fatores internos, perceções e sentimentos que, por sua vez, aumenta a motivação autodeterminada e satisfaz as NPB. Poderá existir um paralelismo com

Vansteenkiste, Niemiec e Soenens (2010), que reforça que os comportamentos iniciados por fatores externos podem ser internalizados e, quando integrados, expostos com um sentido pleno da vontade. No entanto, isso não mostra que esses comportamentos são inerentes ao interesse e prazer. Na integração da motivação extrínseca ocorre o desenvolvimento da motivação intrínseca pela passagem de uma motivação controlada, regulação do comportamento por experiências de pressão e imposição, para uma motivação autónoma, regulação do comportamento por experiências agradáveis onde existe a liberdade de escolha. Mais uma vez é encontrada uma relação entre a satisfação das NPB e a motivação intrínseca.

Contudo, confirma-se que indivíduos com comportamentos de autonomia tendem a agir de acordo com seus próprios interesses e valores auto-aprovados e interpretam os fatores externos como fatores meramente informativos. Já os indivíduos que têm altas orientações de controlo tendem a agir conforme as instruções externas pois interpretam os fatores externos como a diretrizes para o seu comportamento (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010).

Por outro lado, na frustração das NPB, existem pressões internas e externas mas não existe ligação a sentimentos e emoções positivos e favoráveis à satisfação. Neste ponto, suportando as conclusões de Berghe et al., 2013, Visser et al. (2003) refere a frustração no trabalho como prejudicial ao estado emocional e de stress de cada individuo. Quando o nível de stress é alto e a satisfação é baixa, o risco de exaustão emocional aumenta consideravelmente. Nesta linha, segundo Taylor, Ntoumanis e Standage (2008) as pressões no trabalho, como as restrições temporais, o desempenho dos alunos e a organização da escola são fatores negativos para as NPB. Isto também se encontra de acordo com Visser et al. (2003) que relaciona os níveis de stress e a satisfação com a perceção de condições de trabalho. A pressão do tempo, a influência do trabalho na vida privada e a carga de trabalho que pode provocar um sentimento de incapacidade de trabalhar contribuiu para aumento do nível de stress. A restrição da autonomia do profissional, a insegurança no emprego, o medo de determinadas ações e o sentimento desapoio pelos colegas e pela organização são outros pontos favoráveis ao aumento do nível de stress e à quebra da satisfação. De forma geral, todos os artigos têm uma relação direta entre eles e com outra literatura existente sobre esta temática.

Tabela 4 - Síntese da relação dos estudos - Frustração das NPB

Tipo de Pressão	Que pressão?	O que provoca?	Resultado?	Consequências?
Pressões Internas	<ul style="list-style-type: none"> • Conflito entre o trabalho e outras responsabilidades (conflito trabalho-vida pessoal) (Stebbins et al., 2012) • Percepção negativa da motivação autodeterminada dos atletas (Rocchi, Pelletier & Couture, 2013) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento do stress (Iachini, 2013) • Sentimento de impotência e de controlo para realização de tarefas no treino - Comportamentos de controlo (Stebbins Taylor & Spray, 2011) 	 Frustração das NPB	<ul style="list-style-type: none"> • Exaustão emocional e risco de esgotamento (Berghe et al, 2013). • Preocupações com a imagem corporal - desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social (Ntoumani & Ntoumanis, 2007).
Pressões Externas Iachini (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Pressão de origem administrativa (Rocchi, Pelletier & Couture, 2013) • Pressão no trabalho (restrições temporais, desempenho dos alunos e organização da escola) Taylor, Ntoumanis & Standage (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de impotência e de controlo para realização de tarefas no treino - Comportamentos de controlo (Stebbins Taylor & Spray, 2011) 	 Frustração das NPB	<ul style="list-style-type: none"> • Exaustão emocional e risco de esgotamento (Berghe et al, 2013). • Preocupações com a imagem corporal - desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social (Ntoumani & Ntoumanis, 2007).

Tabela 5 - Síntese da relação dos estudos - Satisfação das NPB

Fatores Externos	Fatores Internos	O que provoca?	Resultado?	Consequências?
<p>A oferta por parte das entidades empregadoras de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no posto de trabalho e autonomia em cada função.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepção positiva da motivação autodeterminada dos atletas (Rocchi, Pelletier & Couture, 2013) • Percepção da existência de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no seu posto de trabalho e o não conflito com outros valores (Stebbins et al., 2012) • Orientação autónoma dos professores e a percepção positiva da motivação autodeterminada dos alunos (Taylor, Ntoumanis & Standage, 2008) 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivação autodeterminada dos treinadores (Iachini, 2013) • Sentimento de autonomia dos seus comportamentos e que têm opções de escolha - Comportamentos de autonomia (Stebbins Taylor & Spray, 2011) 	<p>Satisfação das NPB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de satisfação e prazer no trabalho (Berghet al, 2013). • Autoestima (Ntoumani & Ntoumanis, 2007)

Conclusões

As pressões sofridas por fatores externos diminuem o suporte de autonomia causando desta forma à frustração das NPB. Estes fatores externos podem estar relacionados com a pressão de origem administrativa e por outras pressões sofridas no local de trabalho. Já o conflito entre o trabalho e a vida pessoal e a percepção negativa da motivação autodeterminada dos atletas/alunos podem ser vistas como pressões internas, pressões que têm como base sentimentos e emoções de cada treinador/professor. Pressões externas ou internas provocam uma série de sentimentos indesejáveis e comportamentos de controlo que frustram as NPB resultando muitas vezes na frustração das NPB dos atletas/alunos. Relativamente aos profissionais esta condição de frustração pode conduzir à exaustão emocional, risco de esgotamento, preocupações com a imagem corporal - desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social – e transtornos alimentares.

Relativamente à satisfação das NPB, existe um conjunto de fatores externos que provocam sentimentos e emoções positivos que promovem o bem-estar psicológico. A oferta por parte das entidades empregadoras de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no posto de trabalho e autonomia em cada função parecem aumentar a motivação autodeterminada e o sentimento de autonomia dos seus comportamentos. Estes comportamentos promovem o bem-estar e a satisfação das NPB provocando um sentimento de satisfação e prazer no trabalho e aumentar da autoestima.

Esta temática é importante para promoção do bem-estar dos profissionais com o intuito de melhorar a sua satisfação geral e o seu desempenho no trabalho e também para satisfação no dia-a-dia, comportamentos e atitudes fora do contexto de trabalho que podem ser influenciáveis por todas estas “condições” do trabalho.

Limitações

Esta revisão sistemática apresenta algumas limitações. Foi realizada apenas com sete artigos em que a amostra não foi uniforme. Em estudos posteriores poderá ser estudada esta temática apenas em treinadores ou apenas em professores de educação física. O contexto de ensino é totalmente diferente, a estrutura e organização do empregador é diferente bem como os objetivos de ensino. O NQM dos artigos foi em média 0.55, pontuação que pode variar entre zero e um, sendo a pontuação um referente a artigo de máxima de qualidade. A pesquisa de literatura foi realizar em somente três bases de dados, apenas numa língua e por um investigador.

Referências Bibliográficas

- Berg, T., Alavinia, S., Bredt, F., Lindeboom, D., Elders, L. & Burdorf, A. (2007) The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers, *Int Arch Occup Environ Health*, 81:1029–1036
- Berghe, L., Cardon, G., Aelterman, N., Tallir, I., Vansteenkiste, M. & Haerens, L., (2013) Emotional Exhaustion and Motivation in Physical Education Teachers. A Variable-Centered and Person-Centered Approach, *Journal of Teaching in Physical Education*, 32: 305-320
- Deci, E. & Ryan, R. (2000a) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being, *American Psychologist*, 55: 68-78, DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Deci, E. & Ryan, R. (2000b) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry* 11(4): 227–268
- Edmunds, J., Ntoumanis, N. & Duda, J. (2009) Helping your clients and patients take ownership over their exercise: Fostering Exercise Adoption, Adherence, and Associated Well-being, *ACSM's Health & Fitness Journal*, 13(3): 20-25
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y. & Wang, L. (2011) Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross sectional study, *BioMed Central Public Health*, 11:884
- Iachini, A. (2013) Development and Empirical Examination of a Model of Factors Influencing Coaches Provision of Autonomy-Support, *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8(4):661-675
- Ntoumani, C. & Ntoumanis, N. (2007) A Self-determination Theory approach to the study of body image concerns, self-presentation and self-perceptions in a sample of aerobic instructors, *Journal of Health Psychology*, 12(2) 301–315
- Rocchi, M., Pelletier, L. & Couture, A. (2013) Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours, *Psychology of Sport and Exercise* 14: 852-859
- Stebbing, J., Taylor, I., Spray, C. & Ntoumanis, N. (2012) Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and coach psychological well- and ill-being, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34: 481-502
- Stebbing, J., Taylor, I. & Spray, C. (2011) Antecedents of Perceived Coach Autonomy Supportive and Controlling Behaviors: Coach Psychological Need Satisfaction and Well-Being, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 255-272

- Taylor, I., Ntoumanis, N. & Smith, B. (2009) The social context as a determinant of teacher motivational strategies in physical education, *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 235–243, doi:10.1016/j.psychsport.2008.09.002
- Taylor, I., Ntoumanis, N. & Standage, M. (2008) A selfdetermination theory approach to understanding the antecedents of teachers' motivational strategies in physical education, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30 (1): 75-94
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. & Soenens, B. (2010) The development of the five mini-theories of self-determination theory: An hystorical overview emerging trends, and futute directions, *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement*, 16A: 105–165
- Visser, M., Smets, E., Oort, F. & Haes, H. (2003) Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists, *Canadian Medical Association Journal*, 168 (3): 271-275

Artigo 2: Estudo observacional transversal

Análise da associação entre a satisfação e a frustração das necessidades psicológicas básicas no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico

Mestrado em Exercício e Bem-Estar

Orientador: Professor Doutor António Palmeira

Coorientador: Dr. Diogo Teixeira

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Educação Física e Desporto

Lisboa

Outubro de 2014

Resumo

Introdução: Segundo a OMS (2014), um trabalho “saudável” e produtivo baseia-se em pressões apropriadas sobre os funcionários relativamente às suas capacidades e recursos, ao nível de controlo sobre o trabalho e ao apoio recebido de colegas e supervisores.

Objetivo: Análise da associação entre a satisfação e a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico.

Método: Estudo observacional transversal, realizado com a aplicação de quatro questionários a 174 profissionais de exercício físico, 74 do sexo feminino e 88 do sexo masculino. Os questionários mediram a satisfação, a frustração das NPB e a utilização de estratégias motivacionais de suporte ou controladoras.

Resultados: As três variáveis da perceção de apoio apresentam uma correlação significativa com a satisfação das NPB. Relativamente à frustração das NPB nem todas as variáveis apresentam uma correlação significativa. Na comparação entre géneros, a satisfação de competência apresenta valores significativos e positivos em ambos os géneros relativamente às estratégias motivacionais de suporte. Na frustração a única correlação significativa em comum nos dois géneros é entre a frustração de autonomia e a perceção de crítica e depreciação.

Conclusões: Existe uma associação positiva entre a satisfação das NPB e a perceção de apoio das NPB. Já a frustração não parece estar tão fortemente relacionada com as estratégias motivacionais como a satisfação. Individualmente, o género masculino, quando satisfeitos as NPB, utilizam estratégias motivacionais de suporte, mas quando frustradas, estão mais predispostos a utilizar estratégias motivacionais de controlo. O género feminino, apenas a satisfação de competência conduz à adoção de estratégias motivacionais de suporte mas a frustração parece não levar a estratégias motivacionais de controlo.

Palavras-Chave: Necessidade de Satisfação, Necessidade de Frustração, Exercício Físico

Abstract

Introduction: According to WHO (2014), a "healthy" and productive work based on appropriate pressures on staff regarding their capabilities and resources, the level of control over work and the support received from colleagues and supervisors.

Objective: Analysis of the association between satisfaction and frustration of NPB at work and motivational strategies used by professional exercise.

Method: Cross-sectional observational study was conducted with the application of four questionnaires to 174 professional exercise, 74 females and 88 males. The questionnaires measured the satisfaction and frustration of NPB and the use of support or control motivational strategies.

Results: The three variables of perception of support had a significant correlation with the satisfaction of NPB. Regarding the frustration of NPB some variables have not a correlation. Comparing the gender, satisfaction of competence presents significant and positive values in both genders relative to support motivational strategies. In frustration, the significant correlation in common between the two genders is the frustration of autonomy and the perception of criticism and depreciation only.

Conclusions: There is a positive association between meeting the NPB and the perception of support from the NPB. Already frustration does not seem to be so closely related to the motivational strategies as satisfaction. Individually, the male gender, when satisfied the NPB, using motivational strategies to support, but when frustrated, they are more likely to use motivational control strategies. In the female gender, the satisfaction of competence leads only to adoption for motivation and support but frustration but does not seem to lead to motivational control strategies.

Keywords: Need Satisfaction, Need Frustration, Physical Exercise

Introdução

O exercício físico deve fazer parte do dia-a-dia da população pois é importante não só para a saúde física como para a saúde mental. O exercício físico pode ajudar no controlo do peso corporal, na redução do risco de doença, no fortalecimento de ossos e músculos e na melhoria da saúde mental. Mesmo atividades de baixo nível de intensidade podem ter benefícios, como por exemplo, diminuição de risco de depressão. No entanto, a maioria da população não pratica regularmente exercício (OMS, 2011).

A motivação é uma questão central que pertence ao campo da psicologia e sugere que os indivíduos são levados a agir por diferentes razões. A motivação compreende energia, direção, persistência e equidade, e baseia-se em três NPB – competência, relação e autonomia – que parecem ser fundamentais para auxiliar o crescimento normal, a integração social e o bem-estar pessoal. Esta abordagem é a base da TAD (Deci & Ryan, 2000a).

Segundo Deci e Ryan (2000a), ambientes sociais podem facilitar ou dificultar a motivação intrínseca (o prazer e interesse pessoal nas atividades), apoiando/desviando as necessidades psicológicas inatas dos indivíduos. Existe uma forte correlação entre motivação intrínseca e a satisfação das necessidades de autonomia, competência e relação.

Segundo Deci e Ryan (2000b), os comportamentos por motivação intrínseca são todos os comportamentos que resultam da satisfação das NPB. Os comportamentos por motivação intrínseca são dirigidos pela satisfação das necessidades de competência e autonomia mas só quando existe satisfação e prazer e não necessidade de atingir um determinado objetivo. Os comportamentos intrinsecamente motivados representam atividades auto-determinadas, isto é, atividades realizadas natural e espontaneamente quando existe a sensação de liberdade de escolha. A autonomia é essencial para a motivação intrínseca, pelo que ameaças, vigilância, momentos de avaliação ou imposição de prazos promovem a quebra desta motivação.

Quando o interesse e o prazer estão ausentes, a base dos comportamentos é a motivação extrínseca. A motivação extrínseca refere que as atividades são consideradas como meios para atingir certos resultados, podendo variar o nível de autonomia e o nível de controlo, dando origem a diferentes tipos de regulação da motivação extrínseca (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010). A internalização é um processo ativo e natural em que os indivíduos tentam modificar os seus costumes ou práticas socialmente aprovados em valores pessoais e auto-regulados. Esta tendência é facilitada por um

sentimento de relação com os outros, assim como sentimentos de competência na realização das atividades. Um dos contextos onde o desenvolvimento da motivação autodeterminada pode surgir é no contexto laboral (Deci & Ryan, 2000b).

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2014), um trabalho “saudável” baseia-se em pressões apropriadas sobre os funcionários relativamente às suas capacidades e recursos, ao nível de controlo sobre o trabalho e ao apoio recebido de colegas e supervisores. A saúde não consiste apenas na ausência de doença, mas sim num estado positivo, de bem-estar físico, mental e social. Desta forma, um ambiente de trabalho “saudável” deve basear-se fatores promotores de saúde e não unicamente na ausência de condições prejudiciais (OMS, 2014)

O stress no trabalho ocorre quando surgem um conjunto de circunstâncias no trabalho, como uma má organização no trabalho, má gestão, condições de trabalho insuficientes ou a falta de apoio dos colegas/supervisores, que quebram bem-estar de cada trabalhador (OMS, 2014).

A satisfação no trabalho apresenta um efeito protetor relativamente ao stress. Quando o nível de stress for alto e a satisfação for baixa, o risco de exaustão emocional aumenta consideravelmente. Os níveis de stress e satisfação estão relacionados com a perceção de condições de trabalho. A pressão do tempo, a influência do trabalho na vida privada e a carga de trabalho que pode provocar um sentimento de incapacidade de trabalhar contribuiu para aumento do nível de stress. A restrição da autonomia do profissional, a insegurança no emprego, o medo de determinadas ações e o sentimento desapoio pelos colegas e pela organização são outros pontos favoráveis ao aumento do nível de stress e à quebra da satisfação (Visser, Smets, Oort & Haes, 2003).

No contexto do exercício físico existem antecedentes mais específicos relativamente à satisfação no trabalho. Segundo Ge, Fu, Chang e Wang (2011), a baixa satisfação no trabalho tem sido relacionada com a elevada carga de trabalho e com a falta de descanso. Juntamente, Rocchi, Pelletier e Couture (2013) afirmam que a motivação dos treinadores encontra-se relacionada com a pressão de origem administrativa e com a pressão causada pela perceção da motivação autodeterminada dos seus atletas. Stebbings et al. (2012) refere que os afetos positivos e as subescalas de vitalidade foram utilizados como indicadores de bem-estar psicológico, enquanto os afetos negativos e as subescalas de exaustão emocional foram incorporados como indicadores de mal-estar psicológico. O bem-estar psicológico está relacionado com uma base de apoio/autonomia, enquanto o mal-estar psicológico está associado com

uma base de controlo. A criação de um ambiente de trabalho “ótimo” para os treinadores em que existe a sensação de segurança no trabalho, oportunidades de desenvolvimento profissional e um equilíbrio entre vida profissional e pessoal parece proporcionar um desenvolvimento psicológico positivo dos treinadores (Stebbing et al., 2012). Segundo o estudo de Taylor, Ntoumanis e Standage (2008), a perceção da pressão no trabalho, a orientação autónoma dos professores, a perceção da motivação autodeterminada dos alunos, o tempo insuficiente fornecido aos professores para realizar todos os objetivos de aula e a responsabilidade que lhes é atribuída pelo desempenho dos alunos pode comprometer a sua satisfação das NPB e diminuir a sua motivação autodeterminada. Ou seja, existem um conjunto de fatores, tanto externos como internos, que provocam uma série de sentimentos e de comportamentos que podem satisfazer ou frustrar as NPB.

O estudo de Berghe et al. (2013) mostra que os professores de educação física que gostam de ensinar e valorizam o seu trabalho são menos propensos ao sentimento de esgotamento, ao contrário dos professores que se sentem pressionados no trabalho e que as suas tarefas são um conjunto de obrigações e deveres estão mais predispostos à diminuição do seu nível de energia e ao aumento do risco de esgotamento. Também o estudo de Thøgersen-Ntoumani e Ntoumanis (2007) aponta algumas consequências da satisfação/frustração das NPB. Segundo estes autores, as três NPB foram negativamente relacionadas com o desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social. Estas pressões internas são dependentes do corpo ideal socialmente definido e podem ser prejudiciais em avaliações independentes ou na perceção da imagem do corporal de outros indivíduos. Ou seja, depois de satisfeitas ou frustradas as NPB existem um conjunto resultados que tanto podem ser positivos ou negativos. São estes resultados que posteriormente irão “definir” as estratégias motivacionais a utilizar.

Segundo Thøgersen-Ntoumani e Ntoumanis (2007), as pressões internas, como o “modelo” de corpo ideal socialmente definido, podem ser prejudiciais para a perceção da sua imagem corporal e para avaliações independentes como profissionais de exercício físico. A motivação autodeterminada pode aumentar o prazer e satisfação no exercício, minimizando os confrontos sociais e atenuando as preocupações sobre a aparência física. Apesar das limitações do estudo, os autores defendem que a motivação para o ensino dos instrutores de aeróbica está diretamente relacionada com o exercício físico e com os respetivos resultados (como a melhoria da aparência física). Ou seja, os

instrutores mais propensos a preocupações com a imagem corporal e com grande ansiedade física e social podem apresentar baixos níveis de satisfação das NPB e consequentemente baixos níveis de motivação para o ensino e a escolhas de estratégias motivacionais não adequadas.

Igualmente no estudo de Taylor, Ntoumanis e Standage (2008), a satisfação de autonomia prevê positivamente a motivação autodeterminada dos professores para ensinar. Uma elevada orientação autónoma dos professores conduz ao aumento do sentimento de autonomia para tomadas de decisão, aumento do sentimento de competência e relacionamento positivo com os colegas. Isto poderá estar relacionado com as estratégias motivacionais utilizadas pelos profissionais de exercício físico. Uma baixa motivação autodeterminada para ensinar conduz a uma utilização desajustada das estratégias de ensino motivacionalmente adaptativas para alunos.

A maioria dos estudos encontrados foram sobre a satisfação e frustração dos profissionais de saúde e professores de educação física, como as condições de trabalho influenciam a sua capacidade de trabalho e o que influencia as estratégias motivacionais dos professores de educação física. Sobre os profissionais de exercício físico não foram encontrados estudos. Também existem poucos estudos (e com amostras reduzidas) que relacionem a satisfação no trabalho destes profissionais de exercício físico com as estratégias de motivação utilizadas. Relativamente às diferenças entre géneros também não foram encontrados estudos. Estas são assim, as relações e variáveis que procuraremos estudar no presente trabalho.

Objetivo

O objetivo deste estudo foi analisar a associação entre a satisfação e a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico. As hipóteses de estudo são: As estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação estão positivamente associadas à satisfação das NPB no trabalho? As estratégias motivacionais controladoras estão positivamente associadas à frustração das NPB no trabalho? Existirão diferenças nestas associações entre o género feminino e o género masculino?

Método

Desenho do estudo

O presente estudo foi um estudo observacional transversal, visto que a realização dos questionários foi realizada num determinado momento, a cada participante, independentemente de fatores exteriores, para se realizar a caracterização dos profissionais de exercício físico, face às pressões no local de trabalho, e analisar as suas estratégias motivacionais. Este projeto teve uma duração de aproximadamente 10 meses.

Este estudo enquadra-se no projeto PoEMA, investigação conjunta entre a Faculdade de Educação Física e Desporto e a Faculdade de Motricidade Humana, e foi realizado com profissionais de exercício físico que trabalhem em ginásios e health clubs.

Amostra

O estudo foi efetuado com a aplicação de questionários aos profissionais de todo o país. Como no projeto PoEMA, os profissionais têm de trabalhar em ginásios e health clubs e ter entre 18 e 65 anos para participar do estudo. Foram utilizados os questionários de 174 indivíduos, sendo 74 do sexo feminino e 88 do sexo masculino (12 indivíduos não responderam este item), 123 licenciados na área do exercício físico e 40 não licenciados ou licenciados noutras áreas (11 indivíduos não responderam este item) e 4 não trabalham atualmente na área do fitness, 90 trabalham em apenas um local, 39 trabalham em dois locais e 28 trabalham em três ou mais locais (13 indivíduos não responderam este item).

Não existiram critérios de exclusão visto que os dados demográficos, a experiência profissional, a carga de trabalho, entre outros dados constituem algumas das variáveis a serem exploradas no estudo. A seleção e recolha de dados, bem como a sua supervisão, foram realizadas por profissionais de exercício físico.

Instrumentos

Neste estudo foram utilizados questionários relativos aos profissionais do exercício físico, a ESNPB (Brien et al., 2012) e EFNPB (Gunnell, Crocker, Wilson, Mack & Zumbo, 2013) para a caracterização dos profissionais de exercício físico quanto às pressões no local de trabalho, e a PANPB (Wilson, Rogers, Rodgers, & Wild, 2006) e PCNPB (Bartholomew, Ntoumanis, & Thøgersen-Ntoumani, 2010) para a

análise das estratégias motivacionais utilizadas pelos mesmos. Todas as transformações foram validas para Português.

A ESNPB é uma ferramenta que determina em que grau as necessidades de autonomia, competência e relacionamento são satisfeitas no trabalho, conforme a teoria da autodeterminação (Brien et al., 2012). Já a EFNPB avalia a percepção da frustração das necessidades psicológicas na atividade física (Gunnell et al., 2013). Ambos são questionários compostos por 12 itens que descrevem diferentes experiências que os profissionais têm enquanto trabalham. As opções de resposta variam de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” (Brien et al., 2012; Gunnell et al., 2013).

A PANPB é um instrumento para examinar a percepção da satisfação das necessidades psicológicas psicológica em contextos de exercício de acordo com a teoria da autodeterminação. É um questionário composto por 17 itens que descrevem a relação entre o profissional e a sua prática profissional. As opções de resposta variam de “não é verdade para mim” até “totalmente verdade para mim” (Wilson et al., 2006). A PCNPB avalia o estilo interpessoal dos treinadores relativamente à percepção de controlo. É um questionário composto por 14 itens que descrevem diferentes estilos e estratégias de treino. As opções de resposta variam de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” (Bartholomew, Ntoumanis, & Thøgersen-Ntoumani, 2010).

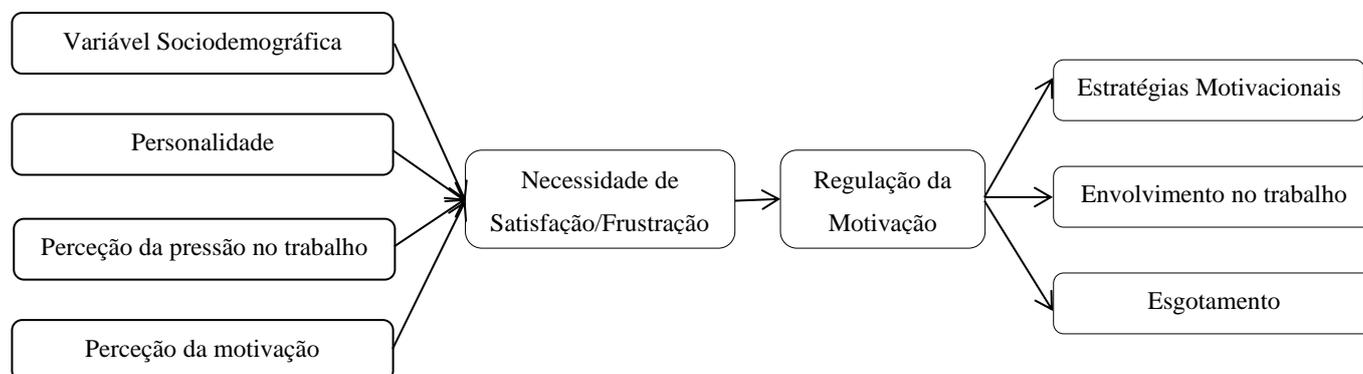
O coeficiente alfa de Cronbach estima a confiabilidade de um questionário aplicado num determinado estudo. Desta forma, todos os coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,70 indicam que o respetivo questionário tem confiável (Kaplan & Saccuzzo, 1993). Esta é uma das formas de verificar a qualidade dos questionários aplicados. No nosso estudo o questionário ESNPB de Brien et al.(2012), os coeficientes alfa de cronbach variam entre 0,84 e 0,90. No questionário EFNPB de Gunnell et al. (2013) os coeficientes alfa de cronbach foram maiores que 0,87. No questionário PANPB de Wilson et al. (2006) os coeficientes alfa de cronbach são em média 0,78. No questionário PCNPB de Bartholomew, Ntoumanis e Thøgersen-Ntoumani (2010) os coeficientes alfa de cronbach variam entre 0,74 e 0,84. De forma geral, todos os coeficientes encontram-se acima das normas reconhecidas.

Variáveis

O projeto PoEMA consiste num estudo transversal/observacional dos antecedentes das estratégias motivacionais utilizadas pelos profissionais e as suas

consequências emocionais, cognitivas e comportamentais, em portugueses adultos envolvidos em programas de exercício físico (tanto profissionais como clientes).

Diagrama 3 - Antecedentes e consequências da motivação dos profissionais (adaptado do projeto PoEMA)



O presente estudo baseou-se apenas nos profissionais de exercício físico, onde as variáveis em estudo são a satisfação das NPB no trabalho, a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico.

Método de recolha de dados

Segundo o protocolo fornecido pelo projeto PoEMA, os questionários foram aplicados, em primeira instância, pessoalmente aos profissionais no 2º Quarterly da Les Mills de 2013, aos profissionais que estiveram presente no 2º congresso de treino personalizado da Manz e aos profissionais que realizaram pós-graduações na Manz-ULHT. Numa segunda fase, os questionários foram enviados por e-mail aos devidos responsáveis para serem submetidos via on-line a partir da base de dados da Manz, AGAPE e Professor Doutor José Soares. Numa terceira fase, foi utilizado o formulário do Google Drive em que os questionários foram carregados em links, individualizados a cada investigador (elementos do projeto PoEMA, tanto professores como alunos de doutoramento e mestrado), e posteriormente distribuídos pelos mesmos para uma maioria divulgação e angariação de participantes.

Nos questionários on-line, quando estes foram submetidos, os dados entraram diretamente na base de dados. Nos questionários em papel os dados são inseridos manualmente.

Ética e divulgação

Segundo o projeto PoEMA, o protocolo de avaliação segue a APA, os princípios éticos de psicólogos e Código de Conduta (2002). Foi aceite pela comissão de ética da Faculdade de Motricidade Humana em Janeiro de 2014. Não existem riscos físicos para os participantes pois a sua colaboração vai basear-se no preenchimento de questionários. A carga psicológica prevista é mínima.

Antes da participação no estudo foram fornecidos formulários de consentimento informado. Estes formulários incluem a informação do objetivo da pesquisa, a afiliação institucional do estudo e os dados do respondente individual para a garantia de privacidade e confidencialidade.

Ainda relativamente ao projeto PoEMA, a recolha de formulários de consentimento informado e a administração dos questionários foi realizada apenas por pesquisadores pertencentes ao estudo. Os questionários aplicados pessoalmente, em papel, tiveram lugar em condições padronizadas, lugar calmo e confortável, com um técnico do estudo sempre presente. Apenas os pesquisadores referentes ao estudo tiveram acesso aos dados. Os dados foram codificados com um número e não com nome não existindo dados de identificação.

Tratamento estatístico

No tratamento estatístico foi utilizado o programa PSPP. Para a descrição da amostra foram realizados testes de estatística descritiva (frequência). Para as hipóteses de estudo foram realizados testes de estatística inferencial como as análises correlacionais bivariadas, mais precisamente, correlação de Pearson. Este valor indica a direção e magnitude da relação linear entre duas variáveis.

Resultados

Relativamente à primeira hipótese de estudo, que indicava a associação entre as estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação e a satisfação das NPB no trabalho, foi realizada uma correlação de Pearson cujos resultados estão na tabela 1.

Tabela 6 – Análise das estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação relativamente à satisfação das NPB no trabalho

	Satisfação de Autonomia	Satisfação de Competência	Satisfação de Relacionamento Positivo
Perceção de apoio à autonomia	,24**	,49***	,24**
Perceção de apoio à estrutura	,27***	,53***	,27***
Perceção de apoio ao envolvimento pessoal	,27***	,47***	,34***

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Conforme a tabela, as três variáveis da PANPB apresentam uma correlação significativa com a satisfação de autonomia, de competência e de relacionamento positivo. O sentido das correlações mostra que quando há uma maior satisfação das NPB maior será a perceção de apoio à autonomia, à estrutura e ao envolvimento pessoal (correlação direta, portanto também quanto menores forem os valores da satisfação menores serão os da perceção de apoio). Individualmente, os valores das correlações são semelhantes, encontrando-se os valores mais altos na escala de satisfação de competência.

Relativamente à segunda hipótese de estudo, que indicava a associação entre as estratégias motivacionais controladoras e a frustração das NPB no trabalho, foi realizada novamente uma correlação de Pearson cujos resultados estão na tabela 2.

Tabela 7 - Análise das estratégias motivacionais de controlo à autodeterminação relativamente à frustração das NPB no trabalho

	Frustração de Autonomia	Frustração de Competência	Frustração de Relacionamento Positivo
Uso de Recompensas	,07	,02	,01
Estima/ Atenção	,33***	,16*	,31***
Intimidação	,12	,09	,18*
Controlo Pessoal Excessivo	,20*	,08	,14
Crítica e Depreciação	,26***	,07	,29***

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

No que diz respeito à correlação entre a frustração das NPB e a percepção de estratégias motivacionais controladoras nem todas as variáveis apresentam uma correlação significativa. Os únicos valores significativos sucederam entre a frustração de autonomia e a estima/ atenção, o controlo pessoal excessivo e a crítica e depreciação, entre a frustração de competência e a estima/ atenção, e entre a frustração de relacionamento positivo e a estima/ atenção, a intimidação e a crítica e depreciação. Desta forma, consideramos que esta hipótese de estudo foi apenas parcialmente confirmada. As estratégias motivacionais controladoras podem não estar associadas à frustração das NPB no trabalho e vice-versa.

Relativamente à terceira hipótese de estudo, que indicava a diferença entre géneros, foi efetuada a última correlação de Pearson cujos resultados estão na tabela 3 e 4.

Tabela 8 - Análise das estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação relativamente à satisfação das NPB no trabalho entre géneros

	Satisfação de		Satisfação de		Satisfação de	
	Autonomia		Competência		Relacionamento Positivo	
	F	M	F	M	F	M
Perceção de apoio à autonomia	,12	,42***	,45***	,55***	,23	,25**
Perceção de apoio à estrutura	,14	,41***	,45***	,59***	,23	,31**
Perceção de apoio ao envolvimento pessoal	,16	,40***	,36**	,56***	,29*	,37***

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Conforme a tabela 3, a satisfação de competência apresenta valores significativos e positivos em ambos os géneros. Nas restantes correlações, o único resultado significativo em ambos os géneros ocorreu na relação entre a satisfação de relacionamento positivo e a percepção de apoio ao envolvimento pessoal. Todas as restantes correlações apresentam valores significativos no género masculino e não significativos no género feminino. Ou seja, no género masculino, uma maior satisfação das três NPB corresponde a uma maior percepção de apoio à autonomia, à estrutura e ao envolvimento pessoal. No género feminino, apenas a satisfação de competência parece corresponder à percepção de apoio das NPB e a satisfação de relacionamento positivo apenas à percepção de apoio ao envolvimento pessoal.

Tabela 9 - Análise das estratégias motivacionais de controlo à autodeterminação relativamente à frustração das NPB no trabalho entre géneros

	Frustração de Autonomia		Frustração de Competência		Frustração de Relacionamento Positivo	
	F	M	F	M	F	M
Uso de Recompensas	,05	,07	,06	,01	,06	-,04
Estima/ Atenção	,16	,43***	,13	,17	,23	,33**
Intimidação	,01	,19	,05	,13	,12	,20
Controlo Pessoal Excessivo	,20	,14	,17	,01	,16	,06
Crítica e Depreciação	,23*	,26**	,01	,11	,22	,34**

Nota: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Relativamente à tabela 4 podemos verificar que a maioria dos valores não são significativos. A única correlação significativa em comum nos dois géneros é entre a frustração de autonomia e a perceção de crítica e depreciação. Nos restantes, o género feminino não apresenta mais nenhum valor significativo, enquanto o género masculino apresenta correlações significativas apenas entre a frustração de autonomia e estima/atenção, entre a frustração de relacionamento positivo e a estima/atenção e a crítica e depreciação. O género masculino apresenta mais valores significativos e com o nível de significância maior, o que sugere que o género masculino tem mais probabilidade de usar estratégias motivacionais controladoras perante a frustração das NPB do que o género feminino.

Discussão

O objetivo deste estudo compreende a análise da associação entre a satisfação e a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico.

Relativamente à primeira hipótese de estudo, que indicava a associação entre as estratégias motivacionais de suporte à autodeterminação e a satisfação das NPB no trabalho, o sentido das correlações (tabela 1) mostra que quanto maior a satisfação das NPB maior será a percepção de apoio das NPB. Todavia, a satisfação da competência parece ser aquela que apresenta uma ligação mais forte relativamente às estratégias motivacionais de suporte, pois apresenta valores ligeiramente mais elevados. Desta forma, podemos assumir que é mais relevante satisfazer a necessidade de competência dos profissionais para suportar a motivação dos clientes, pois a satisfação de competência parece estar mais fortemente ligada às estratégias motivacionais de suporte (“boas estratégias”) utilizadas pelos mesmos.

As NPB foram relacionadas a outros constructos pertinentes relativos ao comportamento organizacional estando positivamente relacionados com o bem-estar, a justiça processual, o otimismo e a motivação intrínseca, e negativamente com a angústia. Relativamente à necessidade de competência os valores mais altos foram no bem-estar (Brien et al., 2012). Esta necessidade faz referência à tendência de um indivíduo se dedicar em certas atividades laborais utilizando as suas habilidades e desenvolvendo novas aptidões. Assim, a necessidade de competência diz-se satisfeita quando existe o sentimento de qualificação para a realização de tarefas utilizando essas habilidade e aptidões que faz alcançar os objetivos desejados (Deci & Ryan, 2000b). Este conjunto de questões parece ser mais significativo na adoção de estratégias motivacionais de suporte, do que a satisfação de autonomia e de relacionamento positivo.

Quanto à segunda hipótese de estudo, que apontava a associação entre as estratégias motivacionais de controlo à autodeterminação e a frustração das NPB no trabalho, as correlações (tabela 2) não mostraram uma clara associação entre a escala de frustração e a percepção das estratégias motivacionais, ou seja, a frustração não parece estar tão fortemente relacionada com as estratégias motivacionais como a satisfação. Enquanto a satisfação das NPB promove as estratégias motivacionais de suporte, a frustração parece não influenciar “diretamente” as estratégias motivacionais de controlo.

Especificamente, a frustração de autonomia (ambientes de controlo) parece conduzir à utilização de estratégias motivacionais como a estima/atenção (retenção de atenção e afeto por parte dos profissionais, quando há objetivos desejados ou quando os comportamentos dos clientes não estão a corresponder), o controlo pessoal excessivo (monitorização invasiva e imposição de limites rigorosos) e a crítica e depreciação. A frustração de relacionamento positivo (ambientes negligentes e sem empatia) também parece levar à utilização de estratégias motivacionais como a estima/atenção e a crítica e depreciação, e ainda à intimidação. Apenas a frustração de competência (sentimento de ineficaz/incapacidade ou humilhação da sua aptidão) parece recorrer unicamente à estima/atenção.

A frustração das NPB é um processo ativo e não simplesmente a falta de satisfação. Baixos valores de satisfação podem não significar frustração, podem indicar que existe satisfação mas com o grau inferior à que as necessidades estão a ser atendidas (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010). No entanto, e de forma geral, a frustração parece não influenciar as estratégias motivacionais de controlo, principalmente a frustração de competência que apenas apresenta um valor significativo e com baixo nível de significância. A necessidade de competência quando está satisfeita promove a utilização de estratégias motivacionais de suporte mas a sua frustração parece não levar de forma direta a estratégias motivacionais de controlo (“más estratégias”). Desta forma, a frustração de autonomia e de relacionamento positivo parecem ter mais ligação com a utilização de estratégias motivacionais controladoras. Na frustração (tabela 2), a análise é mais precisa porque trata-se de valores significativos e não significativos. Na satisfação (tabela 1) todos os valores são significativos, havendo uma diferença mínima na sua grandeza.

Quanto às estratégias motivacionais a estima/atenção e a crítica e depreciação aparecem com mais valores significativos do que as restantes estratégias, independentemente da NPB em causa. Isto pode querer dizer que na frustração de alguma NPB as primeiras estratégias controladoras a serem utilizadas serão estas duas.

Relativamente à terceira hipótese de estudo, que mencionava as diferenças entre géneros quer na satisfação como na frustração das NPB no trabalho, as correlações (tabela 3 e 4) estiveram de acordo aos resultados anteriores. No caso da satisfação das NPB apenas a satisfação de competência apresentou valores significativos e positivos em ambos os géneros. Ou seja, quer no género feminino, quer no género masculino a satisfação de competência parece ser a mais relevante no recurso de estratégias

motivacionais de suporte. Na frustração das NPB, a frustração de competência não conduz a estratégias motivacionais de controlo em ambos os géneros, pois não existe nenhum valor significativo nos dois grupos. Isto significa que a frustração da autonomia e de relacionamento positivo parecem ter mais associação com a utilização de estratégias motivacionais controladoras em ambos os géneros.

Individualmente, no género masculino a satisfação das três NPB leva à adoção de estratégias motivacionais de suporte enquanto no género feminino apenas a satisfação de competência parece conduzir à adoção dessas mesmas estratégias. O género masculino apresenta algumas estratégias controladoras quando frustrados na autonomia e relacionamento positivo, enquanto no género feminino essa situação apenas acontece na frustração da autonomia, com um valor de baixo nível de significância.

Em suma, no género masculino a satisfação das NPB leva à adoção de estratégias motivacionais de suporte enquanto a frustração não é tão diretiva. Apenas a frustração de autonomia e de relacionamento positivo leva a estratégias de controlo como a estima/atenção e a crítica e depreciação. No género feminino, apenas a satisfação de competência conduz à adoção de estratégias motivacionais de suporte mas a frustração mas parece não levar a estratégias motivacionais de controlo. Ou seja, o género masculino, quando satisfeitas as NPB, utilizam estratégias motivacionais de suporte, mas quando frustradas, estão mais predispostos a utilizar estratégias motivacionais de controlo.

Comparando este trabalho com outros autores podemos verificar que o género masculino apresenta resultados semelhantes ao estudo de Taylor, Ntoumanis e Standage (2008). A satisfação das NPB do profissional influenciam quer positiva quer negativamente sua auto-determinação para ensinar e as suas estratégias motivacionais. A pressão sofrida pelo trabalho e outros métodos de ensino influenciam as estratégias motivacionais dos profissional (Taylor, Ntoumanis & Smith, 2008). Tal não se aplica ao género feminino, pois a frustração das NPB parece não conduzir a estratégias motivacionais de controlo.

Esta temática ainda está pouco estudada, principalmente no que se refere às diferenças entre géneros. Porquê que existirá esta diferença na adoção de estratégias motivacionais entre género masculino e género feminino? Estará relacionado com o número de profissionais do género masculino ser maior ou menor do que no género feminino? Poderá estar relacionado com alguma característica intrínseca do género

masculino (por exemplo, agressividade, objetivos de carreira, menor resistência à frustração)? Poderá estar relacionado com alguma característica intrínseca do género feminino (por exemplo, maior resistência ao stress, maiores responsabilidades familiares)?

Limitações

Esta revisão sistemática apresenta algumas limitações. Este estudo foi realizado com 174 profissionais, 74 do sexo feminino e 88 do sexo masculino, não havendo distinção de idades, formação académica ou anos de experiência. Penso que a inclusão de profissionais não licenciados, licenciados em ciências do desporto e licenciados em engenharia do ambiente (por exemplo), bem como a inclusão de quem não tem experiência, quem trabalha à dois anos ou quem trabalha à quinze anos, poderá ter causado alguma efeito nos resultados.

Os questionários utilizados foram validados apenas parcialmente e foram utilizados quatro questionários. O facto de existir o cruzamento de informação de questionários diferentes e a não validação total dos mesmos poderá, ou não, ter afetado os resultados deste estudo.

Estudos posteriores deverão ser realizados com o intuito de limitar a amostra e utilizar questionários com maior nível de confiabilidade para a obtenção de resultados mais fidedignos.

Conclusão

Em resumo, quanto maior a satisfação das NPB maior será a percepção de apoio das NPB, confirmando-se assim os pressupostos da TAD. Já a frustração não parece estar tão fortemente relacionada com as estratégias motivacionais como a satisfação. Esta hipótese foi parcialmente confirmada. Individualmente, o género masculino, quando satisfeitas as NPB, utilizam estratégias motivacionais de suporte, mas quando frustradas, estão mais predispostos a utilizar estratégias motivacionais de controlo. O género feminino, apenas a satisfação de competência conduz à adoção de estratégias motivacionais de suporte mas a frustração mas parece não levar a estratégias motivacionais de controlo.

Referências Bibliográficas

- Bartholomew, K., Ntoumanis, N. & Thøgersen-Ntoumani, C. (2010) The Controlling Interpersonal Style in a Coaching Context: Development and Initial Validation of a Psychometric Scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 32: 193-216
- Berg, T., Alavinia, S., Bredt, F., Lindeboom, D., Elders, L. & Burdorf, A. (2007) The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers, *Int Arch Occup Environ Health*, 81:1029–1036
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G., Boudrias, J., Desrumaux, P., Brunet, L. & Morin, E. (2012). The Basic Psychological Needs at Work Scale: Measurement Invariance between Canada and France. *Applied psychology: health and well-being*, 4 (2): 167–187
- Deci, E. & Ryan, R. (2000a) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being, *American Psychologist*, 55: 68-78, DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Deci, E., & Ryan, R. (2000b). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y. & Wang, L. (2011) Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross sectional study, *BioMed Central Public Health*, 11:884
- Gunnell, K., Crocker, P., Wilson, P., Mack, D. & Zumbo, B. (2013) Psychological need satisfaction and thwarting: A test of Basic Psychological Needs Theory in physical activity contexts, *Psychology of Sport & Exercise*, doi: 10.1016/j.psychsport.2013.03.007
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (1993) Psychological Testing
- Rocchi, M., Pelletier, L. & Couture, A. (2013) Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours, *Psychology of Sport and Exercise* 14: 852-859
- Stebbing, J., Taylor, I., Spray, C. & Ntoumanis, N. (2012) Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and coach psychological well- and ill-being, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34: 481-502
- Taylor, I., Ntoumanis, N. & Smith, B. (2009) The social context as a determinant of teacher motivational strategies in physical education, *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 235–243, doi:10.1016/j.psychsport.2008.09.002

- Taylor, I., Ntoumanis, N. & Standage, M. (2008) A selfdetermination theory approach to understanding the antecedents of teachers' motivational strategies in physical education, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30 (1): 75-94
- Thøgersen-Ntoumani, C. & Ntoumanis, N. (2007) A Self-determination Theory approach to the study of body image concerns, self-presentation and self-perceptions in a sample of aerobic instructors, *Journal of Health Psychology*, 12(2) 301–315
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. & Soenens, B. (2010) The development of the five mini-theories of self-determination theory: An hystorical overview emerging trends, and futute directions, *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement*, 16A: 105–165
- Visser, M., Smets, E., Oort, F. & Haes, H. (2003) Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists, *Canadian Medical Association Journal*, 168 (3): 271-275
- Wilson, P., Rogers, W., Rodgers, W., & Wild, T. (2006) The psychological need satisfaction in exercise scale. *Journal of sport & exercise psychology*, 28(3): 231
http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
<http://www.cdc.gov/physicalactivity/everyone/health/index.html#ImproveMentalHealth>

Discussão Geral

O objetivo desta dissertação compreende a análise da associação entre a satisfação e a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico.

Relativamente ao primeiro artigo, a revisão sistemática de literatura, que analisou a satisfação e a frustração das NPB dos profissionais de exercício físico no trabalho, verificamos que existem alguns precedentes e consequências tanto na satisfação como na frustração. A satisfação pode ter como base um conjunto de fatores externos, como a oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional, segurança no posto de trabalho e autonomia em cada função, que parecem aumentar a motivação autodeterminada e o sentimento de autonomia dos seus comportamentos. Estes comportamentos promovem o bem-estar e a satisfação das NPB provocando um sentimento de satisfação e prazer no trabalho e o aumento da autoestima.

No segundo artigo, estudo observacional transversal, que analisou a associação entre a satisfação e a frustração das NPB no trabalho e as estratégias motivacionais utilizadas por profissionais de exercício físico, verificamos que quanto maior a satisfação das NPB maior será a perceção de apoio das NPB e a adoção de estratégias motivacionais de suporte. Taylor, Ntoumanis e Standage (2008) também aponta que a satisfação das NPB do profissional influencia positivamente a sua auto-determinação para trabalhar e subsequentemente as suas estratégias motivacionais. Taylor, Ntoumanis & Smith (2008) indica que a pressão sofrida pelo trabalho parece influenciar as estratégias motivacionais dos profissionais. Ou seja, a satisfação das NPB dos profissionais de exercício físico é importante para melhorar a sua satisfação geral, os comportamentos e atitudes fora do contexto de trabalho que podem ser influenciáveis por todas estas “condições” do trabalho e o seu desempenho no trabalho.

A motivação do profissional para trabalhar influencia, ainda que indiretamente, as suas estratégias motivacionais, verificando-se que a satisfação das NPB do profissional apresenta resultados positivos nos seus clientes (Taylor, Ntoumanis & Standage, 2008). Isto pode significar que a satisfação das NPB promove o bem-estar psicológico dos profissionais e o bem-estar físico e psicológico dos seus clientes.

Já a frustração pode ter como precedentes (de acordo com o primeiro artigo) fatores externos, como pressões de origem administrativa ou outras pressões sofridas no local de trabalho, e fatores internos, pressões que têm como base sentimentos e emoções de cada profissional, como o conflito entre o trabalho e a vida pessoal e a perceção

negativa da motivação autodeterminada dos clientes. Estas pressões provocam uma série de sentimentos indesejáveis e comportamentos de controlo que frustram as NPB dos profissionais, podendo conduzir à exaustão emocional, risco de esgotamento, preocupações com a imagem corporal - desejo de emagrecer, a insatisfação com o corpo e a ansiedade pela aparência física e social – e transtornos alimentares.

De acordo com o segundo artigo, a frustração das NPB não parece estar tão fortemente relacionada com as estratégias motivacionais como a satisfação. Mas segundo Taylor, Ntoumanis e Standage (2008) e Taylor, Ntoumanis & Smith (2008) a frustração das NPB dos profissionais resulta muitas vezes na frustração das NPB dos seus clientes. Na frustração os resultados não são tão conclusivos como na satisfação.

Relativamente à diferença entre géneros, no género feminino, apenas a satisfação de competência conduz à adoção de estratégias motivacionais de suporte enquanto a frustração parece não levar a estratégias motivacionais de controlo. Já no género masculino, a satisfação das NPB leva adoção de estratégias motivacionais de suporte e a frustração de autonomia e de relacionamento positivo leva a estratégias de controlo como a estima/atenção e a crítica e depreciação. Desta forma, o género masculino parece estar mais predisposto a utilizar estratégias motivacionais de controlo com os seus clientes. O género feminino, quando satisfeito está suscetível ao bem-estar psicológico e a proporcionar o bem-estar físico e psicológico dos seus clientes. Quando frustrado parece não apresentar estratégias motivacionais controladoras. Apesar dos sentimentos indesejáveis e comportamentos de controlo que frustram as NPB, parece não existir uma influência direta nos seus clientes. O género masculino, quando satisfeito está mais suscetível ao bem-estar psicológico e a proporcionar o bem-estar físico e psicológico dos seus clientes, mas quando frustrado parece apresentar estratégias motivacionais controladoras. Isto significa que os resultados obtidos no género masculino estão de acordo com Taylor, Ntoumanis e Standage (2008) e Taylor, Ntoumanis e Smith (2008). A motivação dos profissionais de exercício físico influencia quer positiva quer negativamente sua auto-determinação para trabalhar e as suas estratégias motivacionais para com os seus clientes. Tal não se aplica ao género feminino.

Segundo Deci e Ryan (2000b), os comportamentos por motivação intrínseca são todos os comportamentos que resultam da satisfação das NPB. Os indivíduos, por natureza, possuem motivação intrínseca que se pode manifestar como o envolvimento baseado na curiosidade, na busca de desafios, na procura de novas perspetivas, ou na

atração que cada indivíduo tem em determinada atividade. Esta motivação pode ser enfraquecida por fatores externos como ameaças de castigo, prazos, momentos de avaliação, competição e/ou vigilância – motivação extrínseca (Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010). A satisfação parece, de facto, estar relacionada com a motivação intrínseca e com as estratégias motivacionais de suporte. Já a frustração parece não apresentar uma ligação tão clara.

Diagrama 4 - Relação dos estudos - Satisfação das NPB – Antecedentes e Consequências nos profissionais e clientes

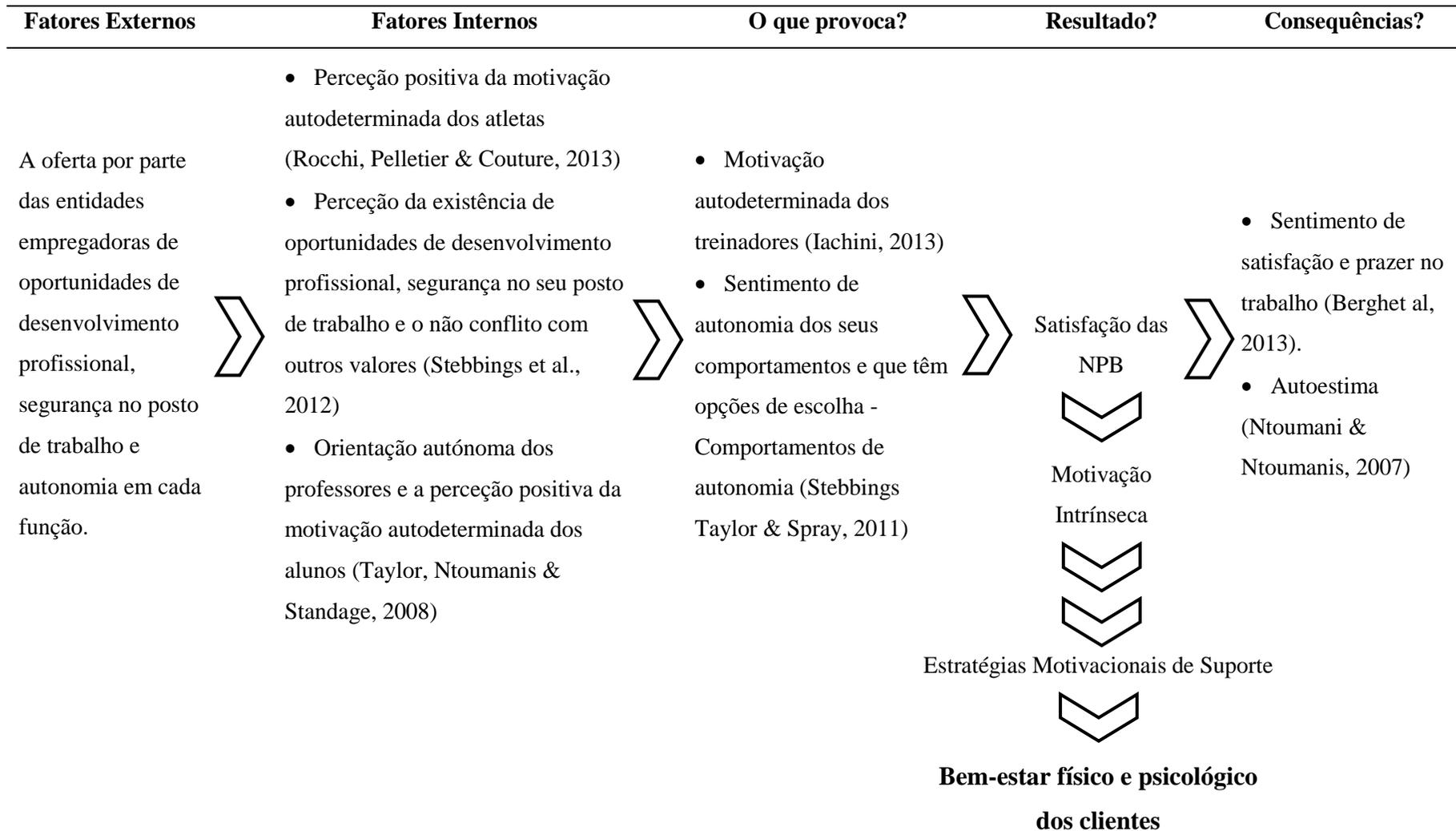
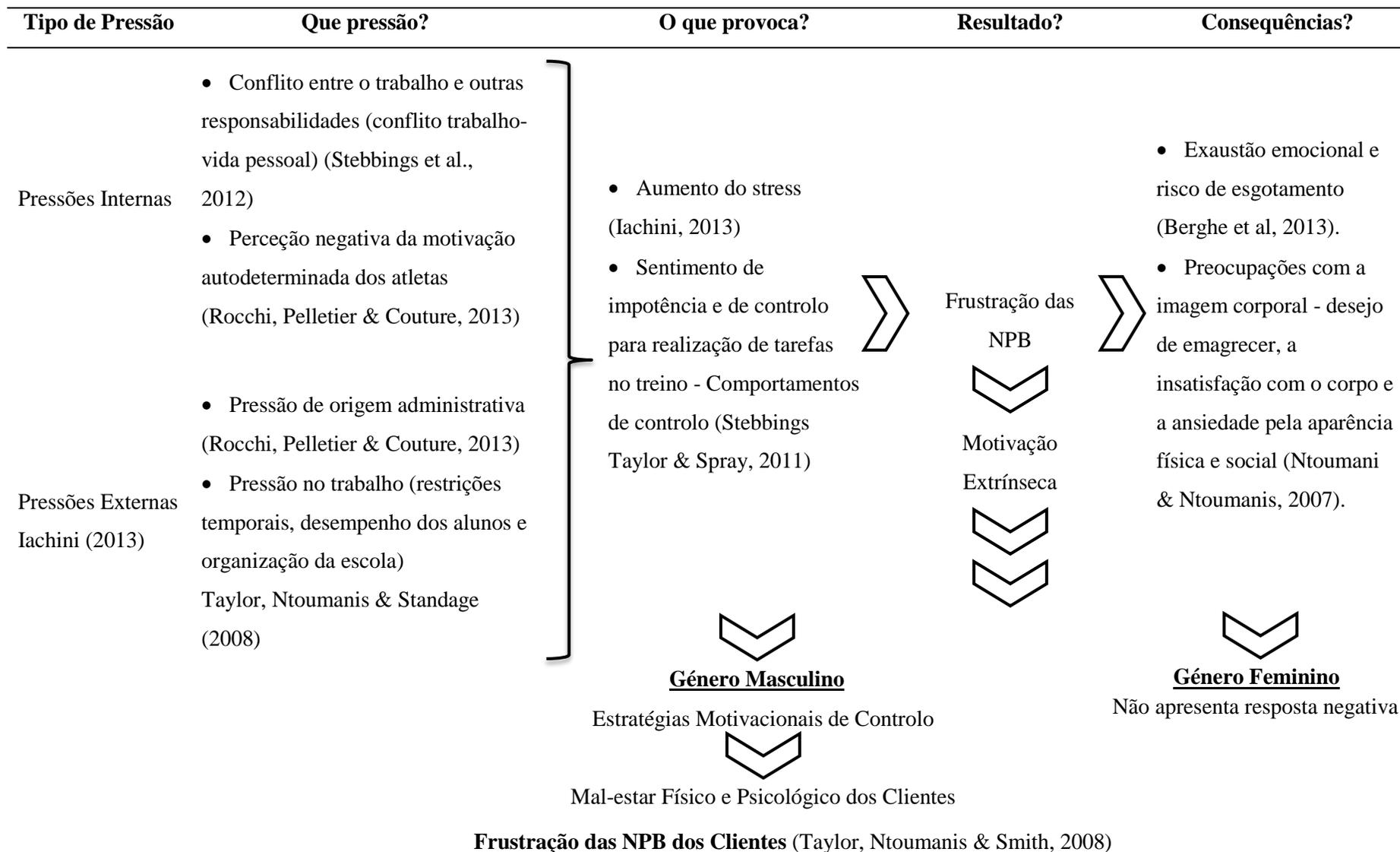


Diagrama 5- Relação dos estudos - Frustração das NPB – Antecedentes e Consequências nos profissionais e clientes



Reflexão Crítica

Este trabalho teve como base a análise dos profissionais do exercício físico, os antecedentes e consequências da sua satisfação e frustração no trabalho e a sua relação com as estratégias motivacionais. Podemos concluir que tudo o que se passa com o profissional pode afetar, ainda que de forma indireta, para o seu cliente, podendo afetar a sua disponibilidade psicológica para o exercício e ainda o seu desempenho.

Esta temática é importante tanto pela saúde dos profissionais de exercício físico como pela saúde dos seus clientes. Os comportamentos dos profissionais, conforme da sua “saúde psicológica”, vão afetar tanto positivamente como negativamente os seus clientes.

Referências Bibliográficas

- Berg, T., Alavinia, S., Bredt, F., Lindeboom, D., Elders, L. & Burdorf, A. (2007) The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers, *Int Arch Occup Environ Health*, 81:1029–1036
- Deci, E. & Ryan, R. (2000a) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being, *American Psychologist*, 55: 68-78, DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Deci, E. & Ryan, R. (2000b) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry* 11(4): 227–268
- Edmunds, J., Ntoumanis, N. & Duda, J. (2009) Helping your clients and patients take ownership over their exercise: Fostering Exercise Adoption, Adherence, and Associated Well-being, *ACSM's Health & Fitness Journal*, 13(3): 20-25
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y. & Wang, L. (2011) Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross sectional study, *BioMed Central Public Health*, 11:884
- Taylor, I., Ntoumanis, N. & Smith, B. (2009) The social context as a determinant of teacher motivational strategies in physical education, *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 235–243, doi:10.1016/j.psychsport.2008.09.002
- Taylor, I., Ntoumanis, N. & Standage, M. (2008) A Self-Determination Theory Approach to Understanding the Antecedents of Teachers' Motivational Strategies in Physical Education, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30: 75-94
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. & Soenens, B. (2010) The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview emerging trends, and future directions, *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement*, 16A: 105–165
- Visser, M., Smets, E., Oort, F. & Haes, H. (2003) Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists, *Canadian Medical Association Journal*, 168 (3): 271-275