

ESCALA DE RELAÇÃO ÓTIMA EM EQUIPA (EROE): ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO PARA A POPULAÇÃO BRASILEIRA

JOCELI DRUMMOND (CIP/UAL)

TITO LANEIRO (CIP/UAL)

TÂNIA FATOR (UNI. S. CAETANO DO SUL)

MARTINA NITZSCHE (CIP/UAL)

MARIA LUISA RIBEIRO (CIP/UAL)

O trabalho e trabalho em equipa

O trabalho é um dos pilares da saúde e do bem-estar das pessoas.

(Csikszentmihalyi, 2014; Seligman, 2011)

Relações saudáveis entre membros da equipa ajudam o indivíduo a crescer.

(Osatuke et al., 2013)

Flow, peak performance e peak experiences promovem a auto-actualização no ambiente de trabalho, tornando o trabalho em equipa mais saudável e prazeroso.

(Compton & Hoffman, 2012; Csikszentmihalyi, 1997, 2014; Laneiro, 2011)

Objetivo

Adaptação e validação da Escala de Relação Ótima em Equipa (EROE; Laneiro, 2011) para a população Brasileira.

Verificar se a EROE se comporta da mesma forma no Brasil e em Portugal

Método

Participantes

$N = 683$ de várias organizações de diversos estados no Brasil. 58% homens, 37% mulheres. Idade 15 a 65 anos.

Hipóteses

Exploratória

3 fatores:
Peak Experience
Peak Performance
Transformação do tempo.

Confirmatória

- 1) Fator de 1ª ordem.
- 2) 9 fatores independentes.
- 3) 9 fatores de 1ª ordem e um de 2ª ordem.
- 4) 9 fatores interdependentes.

Análises

Validade

Fatorial exploratória e confirmatória

Fidelidade

Alfa de Cronbach

Brasil

$N = 683$

KMO = .94

Bartlett - $p < .001$

Fator 1 (*Peak Performance*)

32.0% da variância; $\alpha = .94$

Fator 2 (*Peak Experience*)

7.5% da variância; $\alpha = .76$

Fator 3 (Transformação do tempo) 4.8% da variância;
 $\alpha = .67$

Variância total explicada = 44.4%

Portugal

$N = 635$

KMO = .92

Bartlett - $p < .001$

Fator 1 (*Peak Performance*)

30.0% da variância; $\alpha = .92$

Fator 2 (*Peak Experience*)

7.4% da variância; $\alpha = .85$

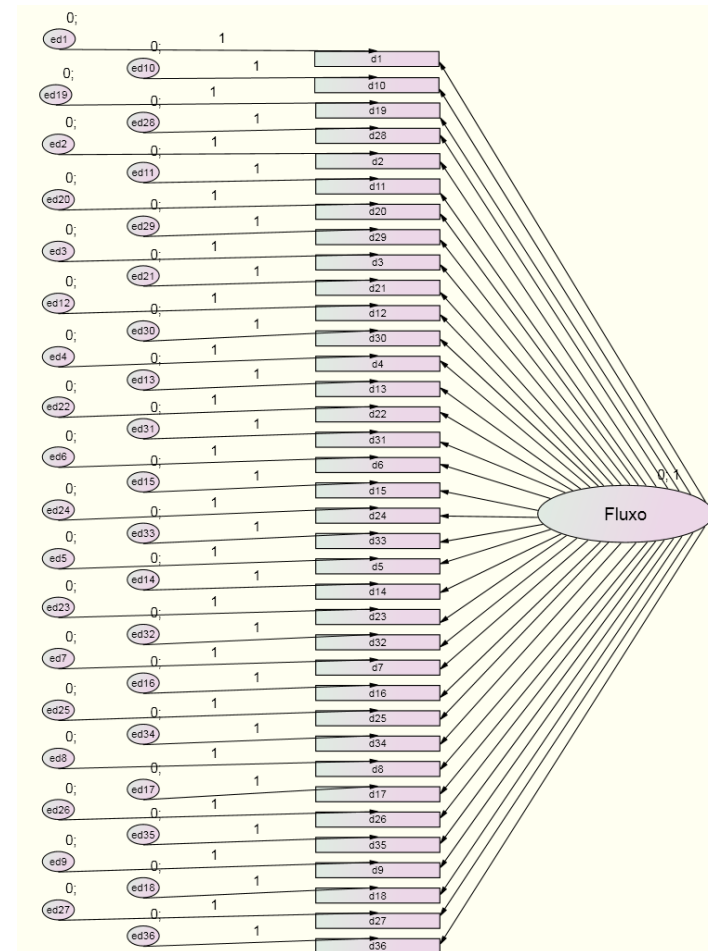
Fator 3 (Transformação do tempo) 5.9% da variância;
 $\alpha = .64$

Variância total explicada = 43.3%

Modelo 1

EROE com 1 fator de 1ª ordem

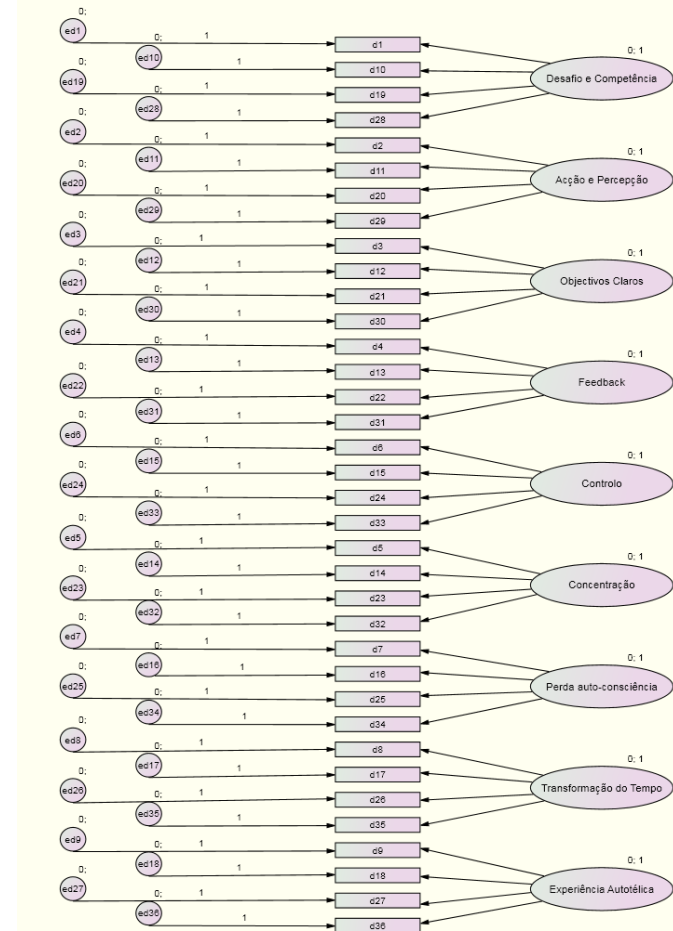
- Fluxo (*Flow*)



Modelo 2

EROE com 9 fatores independentes

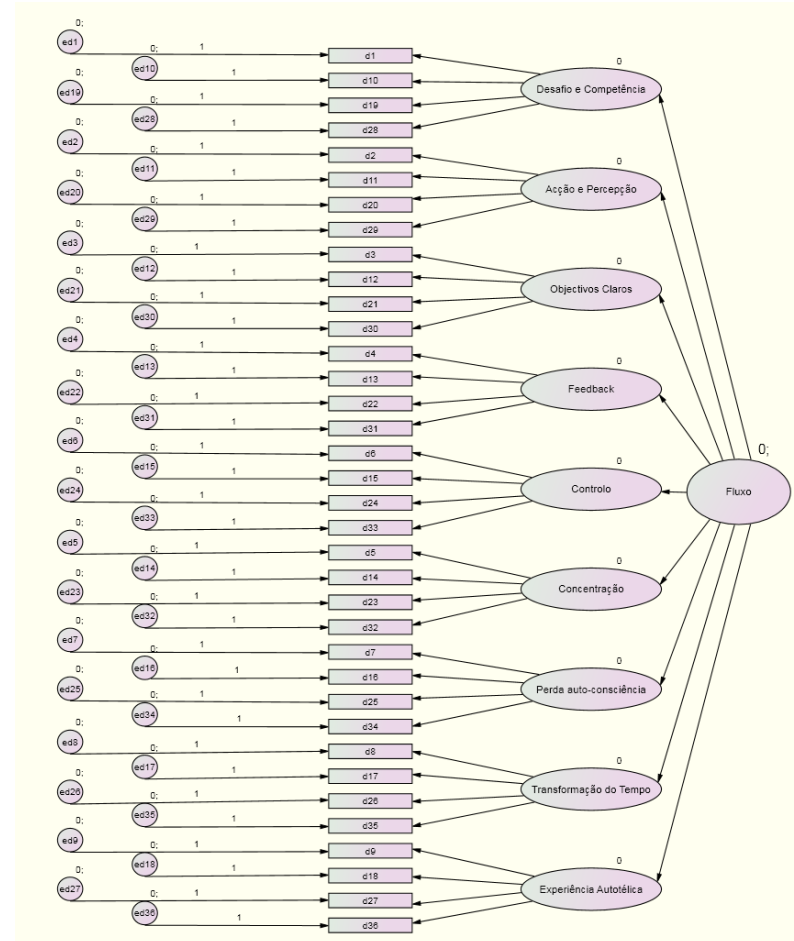
- Desafio e Competência
- Ação e Percepção
- Resposta e Objetivos claros
- *Feedback* sem ambiguidade
- Concentração
- Controle
- Perda de autoconsciência
- Transformação do tempo
- Experiência autotética



Modelo 3

EROE com 9 fatores independentes e 1 fator de 2ª ordem

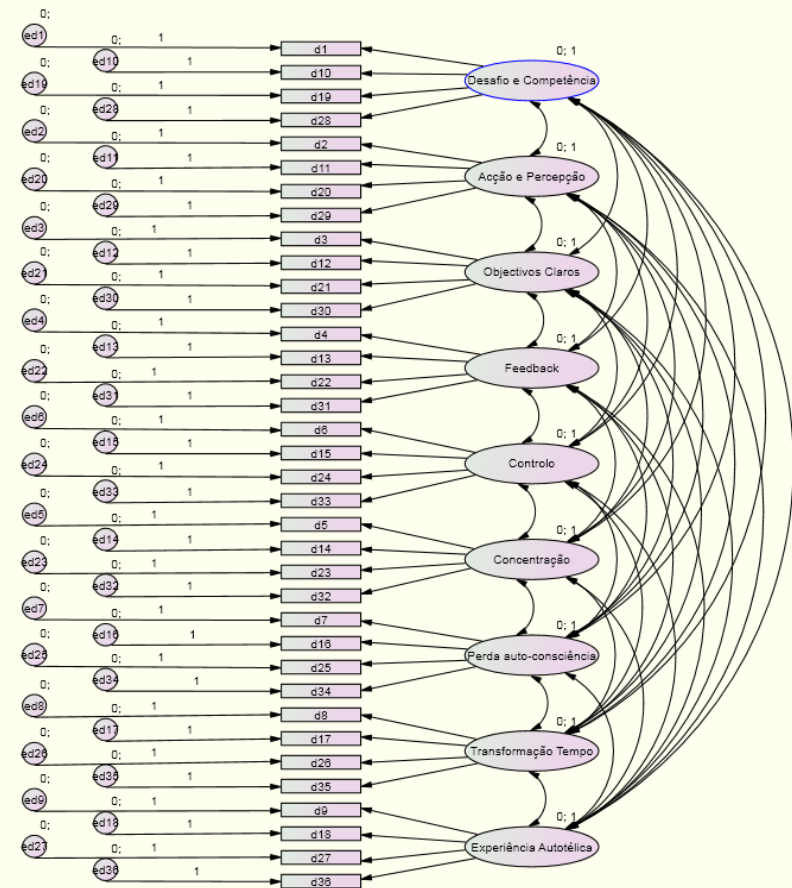
- Fluxo (*Flow*)
 - Desafio e Competência
 - Ação e Percepção
 - Resposta e Objetivos claros
 - Feedback* sem ambiguidade
 - Concentração
 - Controle
 - Perda de autoconsciência
 - Transformação do tempo
 - Experiência autotética



Modelo 4

EROE com 9 fatores
interdependentes

- Desafio e Competência
- Ação e Percepção
- Resposta e Objetivos claros
- *Feedback* sem ambiguidade
- Concentração
- Controle
- Perda de autoconsciência
- Transformação do tempo
- Experiência autotética



Resultados

Modelo	χ^2	df	CMIN/df	CFI	TLI	RMSEA	Holter	
							0.5	0.1
1. 1 fator	3606.94	594	6.07	.71	.67	.08	164	171
	4064.43	594	6.84	.64	.62	.96	102	106
2. 9 fatores independentes	5443.07	594	9.16	.53	.47	.10	109	113
	4395.92	594	7.40	.60	.58	.10	95	98
3. 9 fatores independentes e 1 de 2ª ordem	3606.94	593	6.08	.71	.67	.08	164	170
	-	584	-	1	-	.16	43	45
4. 9 fatores interdependentes	2158.59	558	3.87	.84	.81	.06	258	269
	1924.84	558	3.45	.86	.84	.06	203	211

Nota. A azul = valores para a amostra Portuguesa

CMIN/df = Rácio χ^2 : graus de liberdade

CFI = *Comparative Fit Index*

TLI = *Tucker-Lewis Index*

RMSEA = *Root-mean-square-error of approximation*

- Promoção do desenvolvimento do trabalho de equipa
- Prevenção de stressores grupais – assédio moral
- Aumento da saúde individual e organizacional
- Promoção da aprendizagem – emoções positivas
- Aumento de produtividade

- Resultados gerais promissores, muito similares aos obtidos para a amostra Portuguesa
- Tamanho de amostra ($N = 683$) muito boa, bom nível de diversidade, mas estratégia de amostragem de conveniência poderá condicionar a generalização dos resultados
- Desenvolvimento e validação continuados da EROE; testagem da escala junto de outros grupos e com outros conceitos
- Procura continuada de metodologia —diversa e mais imediata— para a medição da experiência de *flow*.

Referências bibliográficas

- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2012). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. Cengage Learning.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow*. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 227–238). Springer Netherlands. doi:10.1007/978-94-017-9088-8
- Laneiro, T. R. (2011). *Climas organizacionais autenticizóticos. Estratégia de coping, equipas de elevado desempenho e experiência ótima*. (Tese de doutoramento), Universidade do Algarve, Algarve, Portugal.
- Osatuke, K., Leiter, M., Belton, L., Dyrenforth, S., & Ramsel, D. (2013). Civility, respect, engagement in the workforce (CREW): A National organization development program at the Department of Veterans Affairs. *Journal of Management Policies and Practices*, 1(2), 25-34.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar* (C. P. Lopes, Trad.). Rio de Janeiro: Objetiva.

ESCALA DE RELAÇÃO ÓTIMA EM EQUIPA (EROE): ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO PARA A POPULAÇÃO BRASILEIRA

JOCELI DRUMMOND (CIP/UAL)

TITO LANEIRO (CIP/UAL)

TÂNIA FATOR (UNI. S. CAETANO DO SUL)

MARTINA NITZSCHE (CIP/UAL)

MARIA LUISA RIBEIRO (CIP/UAL)