

TIME FLIES WHEN YOU'RE TEAMWORKING: THE TEAMWORK FLOW SCALE

TITO LANEIRO (CIP/UAL)

GABRIELA GONÇALVES (CIEO/UALG)

MARIA LUISA RIBEIRO (CIP/UAL)

ALBINO LOPES (ISCPS/UL)

MARTINA NITZSCHE (CIP/UAL)

Modelo da Experiência

Peak Experience

“As experiências mais maravilhosas e extasiantes da vida das pessoas” (Maslow, 1987, p. 163).

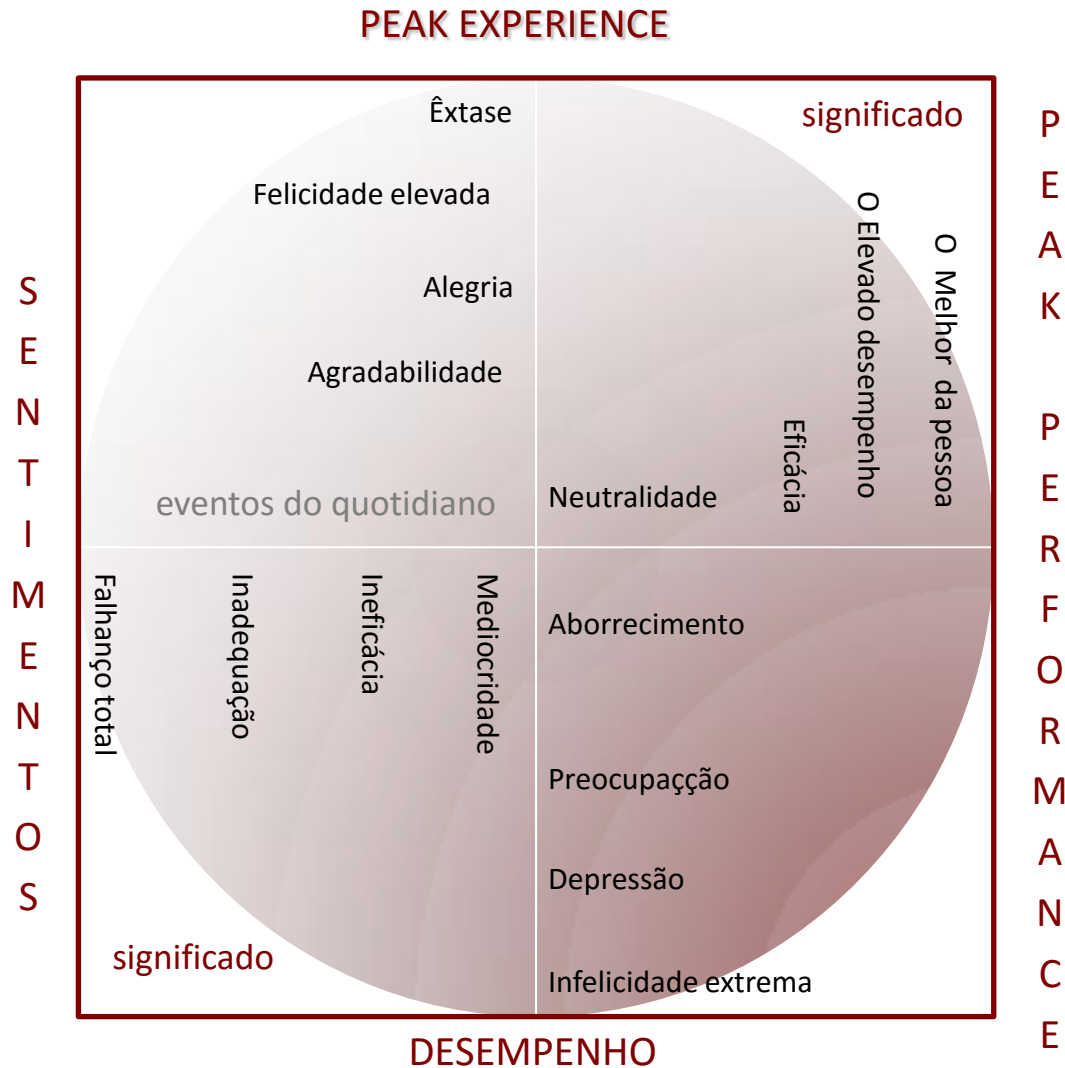
Peak Performance

“O comportamento que está para além do nível a que a pessoa funciona normalmente, ou de um comportamento modal” (Privette & Landsman, 1983, p. 195).

Relação Ótima (Flow)

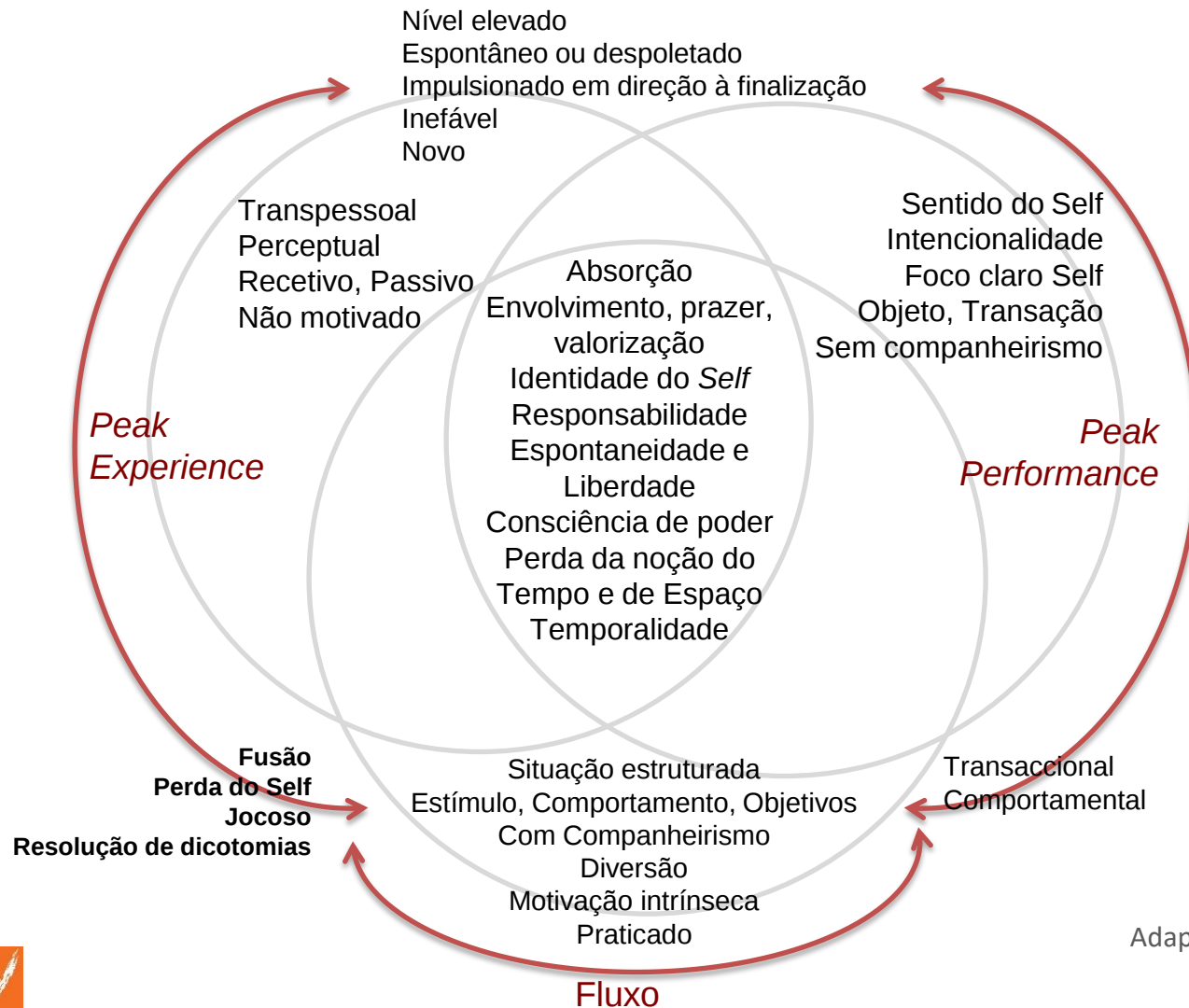
Também conhecido como *fluxo*. A experiência do estado de relação ótima é o mais adequado quer para a realização das pessoas, quer para que se atinjam resultados acima do funcionamento modal (Csikszentmihalyi, 1997)

Modelo da Experiência



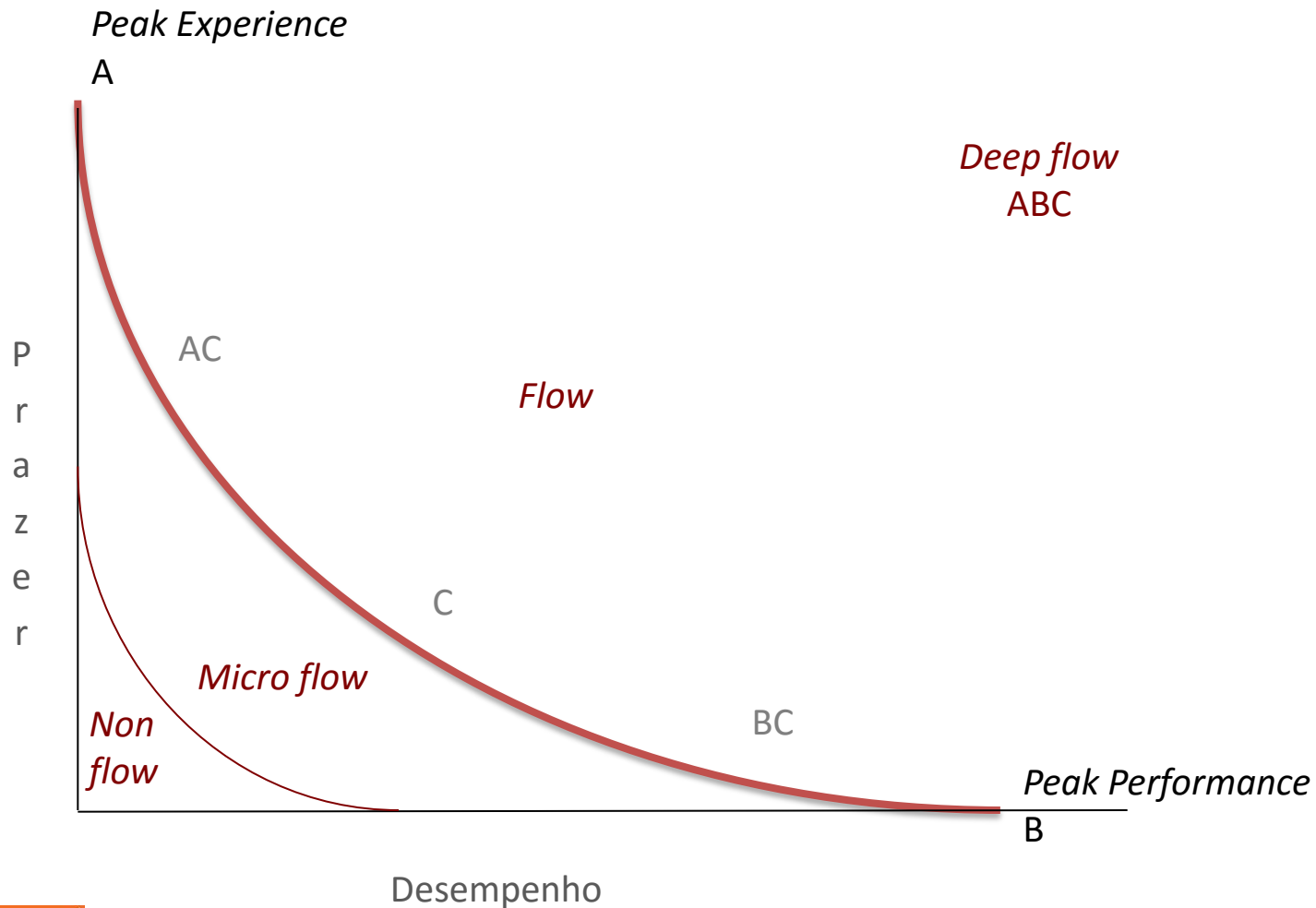
Adaptado de Privette (1983)

Modelo da Experiência



Adaptado de Privette (1983)

Estados de *Flow*



Equipa

“Um grupo de pessoas com elevado grau de interdependência direcionado para alcançar um objetivo ou a realização de uma tarefa”

(Thiagarajan & Parker, 1999, p. V)

As equipas são a melhor forma para implementar a estratégia organizacional, desenvolver e entregar produtos e serviços, reter a aprendizagem, melhorar a qualidade da gestão, promover a inovação e fomentar um melhor aproveitamento no tempo.

(West, 2007)

Considerando que no trabalho de equipa existe uma elevada interdependência instrumental e relacional, a postura cooperativa apresenta-se a mais adequada para que se consiga alcançar sucesso.

(Deutsch, 2003)



Objetivo

Construção e análise das propriedades psicométricas da Escala de Relação Ótima em Equipa (EROE)

Método

Participantes

$N = 635$ de organizações do norte, centro e sul de Portugal, de diversas áreas de actividade.

58% homens, 42% mulheres.

$M_{idade} = 35.5$
($DP = 11.3$)

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

Análise fatorial & fidelidade

Exploratória

KMO - .92
Bartlett - $p < .001$

Fator 1 (*Peak Performance*)

explica 30.0% da variância; $\alpha = .92$

Fator 2 (*Peak Experience*)

explica 7.4% da variância; $\alpha = .85$

Fator 3 (Transformação do tempo)

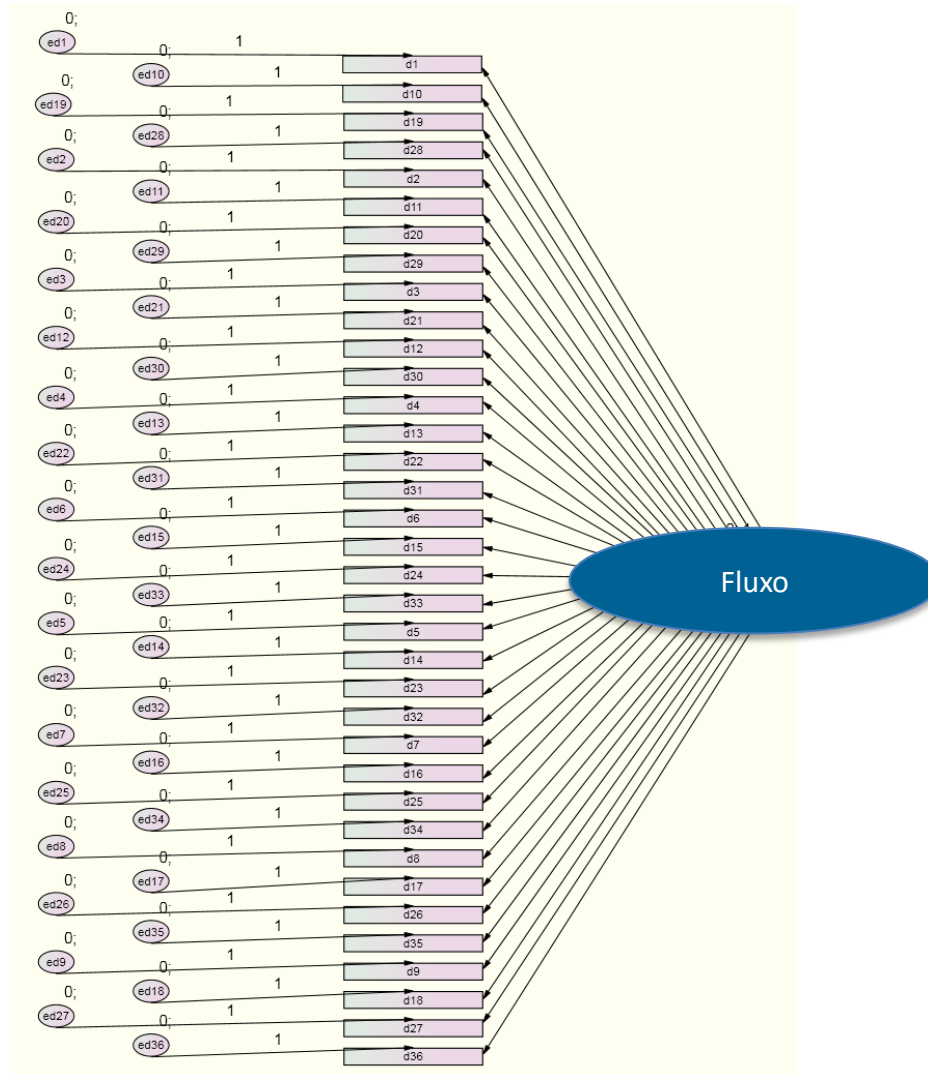
explica 5.9% da variância; $\alpha = .64$

3 Fatores explicam 43.3% da variância total

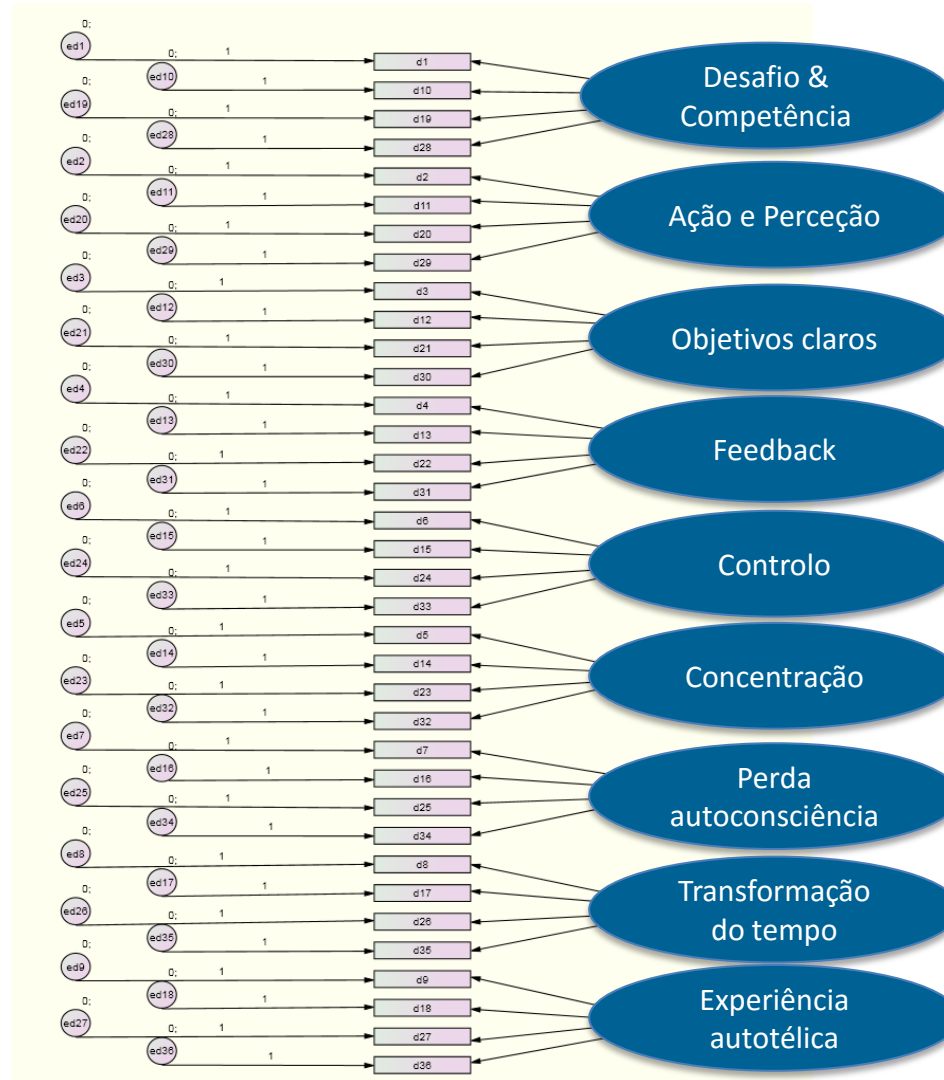
Confirmatória

EROE: Teste de e comparação entre 4 modelos fatoriais

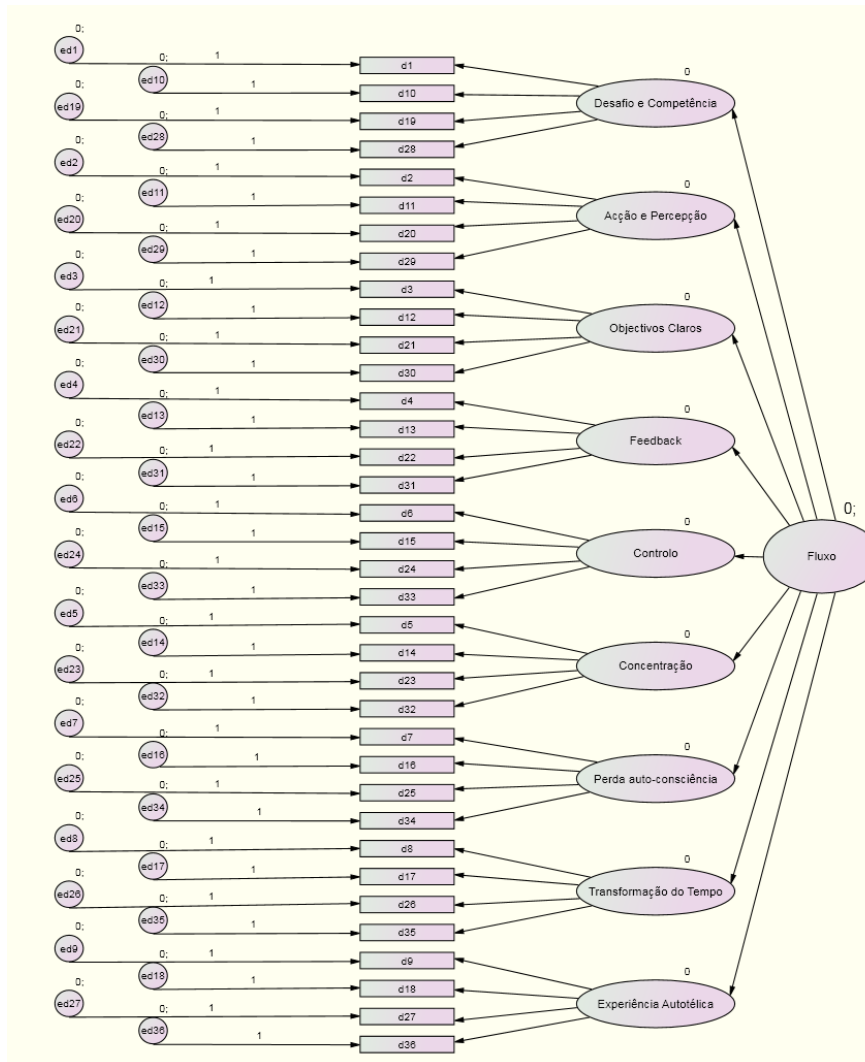
Modelo 1: EROE - 1 fator de 1ª ordem



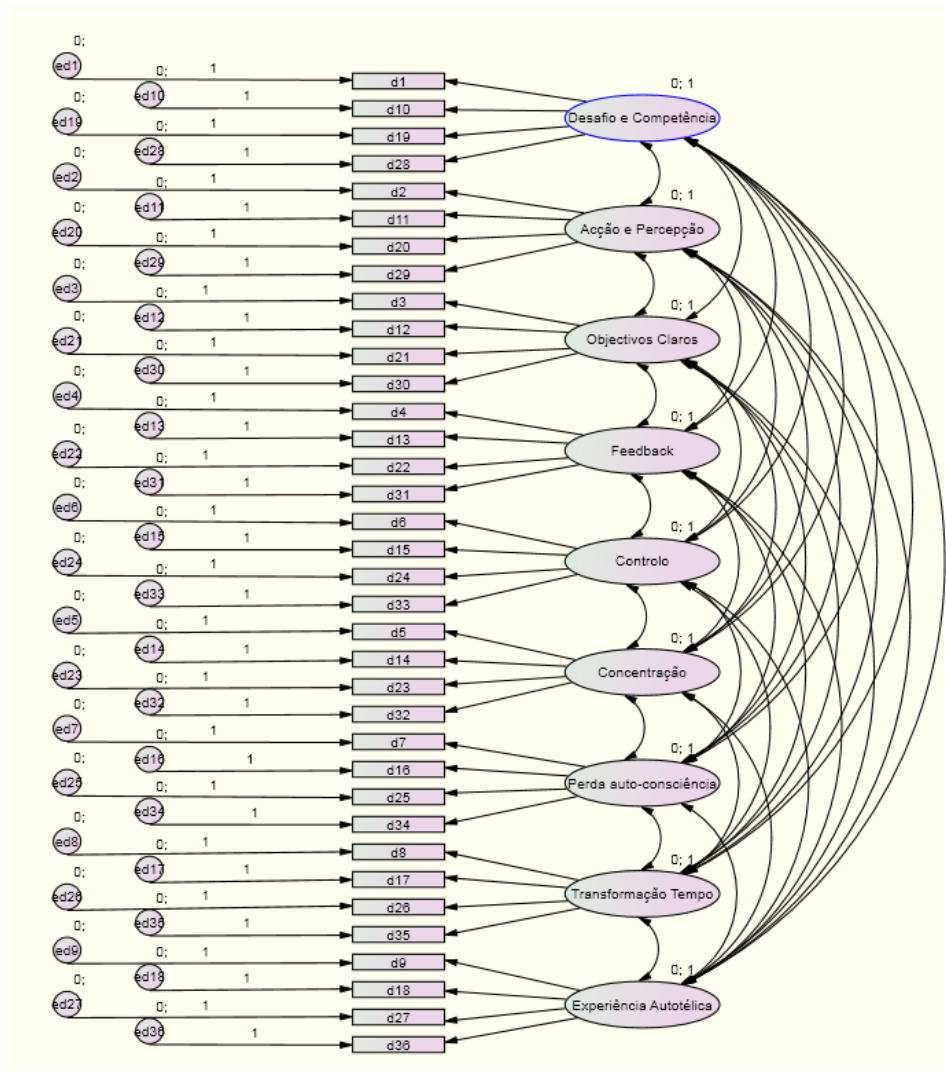
Modelo 2: EROE - 9 fatores independentes



Modelo 3: EROE - 9 fatores independentes e 1 fator de 2ª ordem



Modelo 4: EROE - 9 fatores interdependentes



Resultados AFC

							Holter	
Modelo	χ^2	df	CMIN/df	CFI	TLI	RMSEA	0.5	0.1
1. 1 fator de 1ª ordem	4064.43	594	6.84	.64	.62	.96	102	106
2. 9 fatores independentes	4395.92	594	7.40	.60	.58	.10	95	98
3. 9 fatores independentes e 1 de 2ª ordem	-	584	-	1	-	.16	43	45
4. 9 fatores interdependentes	1924.84	558	3.45	.86	.84	.06	203	211

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
- Aumento de produtividade
- Aumento da saúde individual e organizacional
- Prevenção de stressores grupais – assédio moral

Conclusões / Limitações

- Resultados gerais muito promissores
- Dimensão de amostra ($N = 635$) 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

- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow. *Psychology today*, 30(4), 46. Retrieved from www.proquest.com
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Creativity: Flow and psychology of discovery and invention*. New York: First Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Fluir*. Lisboa: Relógio D'Água.
- Deutsch, M. (2003) Cooperation and conflict: A personal perspective on the history of the social psychological study of conflict resolution. In M. West, D. Tjosvold, & K. Smith (Eds.), *International book of organization teamwork and cooperative working*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality*. (3rd ed). New York: Longman.
- Privette, G. (1983). Peak experience, peak performance, and flow: a comparative analysis of positive human experiences. *Journal of personality and social psychology*, 45(6), 1361-1368.
doi:10.1037//0022-3514.45.6.1361
- Privette, G., & Landsman, T. (1983). Factor analysis of peak performance: The full use of potential. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 195-200. doi:10.1037//0022-3514.44.1.195
- Thiagarajan, V., & Parker, G. (1999). *Teamwork and teamplay: Games and activities for building and training teams*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- West, M. (2007). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. (2nd ed). Victoria: BPS Blackwell.

TIME FLIES WHEN YOU'RE TEAMWORKING: THE TEAMWORK FLOW SCALE

TITO LANEIRO (CIP/UAL)

GABRIELA GONÇALVES (CIEO/UALG)

MARIA LUISA RIBEIRO (CIP/UAL)

ALBINO LOPES (ISCPS/UL)

MARTINA NITZSCHE (CIP/UAL)