

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Jéssica Villar Rodrigues¹, Lucas Dutra Pradie¹, Lorenzo dos Santos Veber¹, Lauren Barros Badaraco Fagundes², Adriana Brito dos Santos de Moraes³

¹Graduando, Centro Universitário da Região da Campanha – URCAMP, jessicavillar18rt@gmail.com

²Graduando, Universidade Santa Úrsula – USU

³Ma., Profª no Centro Universitário da Região da Campanha – URCAMP

91

O presente trabalho refere-se a um relato de experiência de estágio acadêmico na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), com enfoque no desenvolvimento, aplicação e análise de uma Pesquisa de Clima Organizacional enquanto prática acadêmica e ferramenta de diagnóstico organizacional. Neste, além do compartilhamento de práticas, reafirma-se a relevância da área de Psicologia no ambiente de trabalho e enfatiza-se a importância de um olhar humanizado às práticas organizacionais, como na estrutura e conduta de aplicação na Pesquisa de Clima Organizacional relatada.

Palavras-chave: Pesquisa de Clima Organizacional; Psicologia; Psicologia Organizacional; POT; Relato de experiência.

INTRODUÇÃO

Compreende-se a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) como área de conhecimento científico e amplo campo profissional. Reconhece-se o psicólogo organizacional e do trabalho, como um agente de mudanças em meio às dinâmicas psicossociais envolvidas no ambiente laboral, tendo entre seus desafios, a atuação em prol de organizações e ambientes de trabalho saudáveis (ZANELLI et al., 2014).

Ao referir-se à expansão do campo e ampliação de possibilidades da POT, comenta-se sobre a necessidade do contínuo aprimoramento no processo de formação de futuros profissionais da área (GUSSO et al., 2019). Ao abordar a formação profissional durante a graduação, pontua-se a relevância de atividades como estágios, considerando-as como oportunidades para o desempenho prático das teorias estudadas, desenvolvimento de autonomia profissional e exploração de áreas de atuação (OLIVEIRA et al., 2016).

Considerando a relevância da área de POT, bem como a essencialidade de estágios acadêmicos efetivos durante a graduação, o presente trabalho apresenta-se como relato de experiência referente à disciplina curricular de estágio básico na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, cursada no

5º semestre de graduação em Psicologia, no Centro Universitário da Região da Campanha. O enfoque deste relato encontra-se em torno do desenvolvimento, aplicação e análise de uma Pesquisa de Clima Organizacional, sendo esta, uma das demandas da referida prática de estágio, a qual foi desempenhada por dois acadêmicos, tendo como local de prática uma empresa de médio porte situada na cidade de Bagé, Rio Grande do Sul, Brasil.

Em relação ao construto central da prática relatada, entende-se como clima organizacional, a percepção compartilhada dos profissionais em relação ao seu ambiente de trabalho. Sendo a pesquisa de clima organizacional, uma importante ferramenta de diagnóstico organizacional, usualmente utilizada pela área de Gestão de Pessoas, não havendo consenso na literatura sobre seu conceito ou delineamento padrão (KUBO et al., 2015; CARDOSO et al., 2019).

METODOLOGIA

Ao relatar a experiência acadêmica e o desenvolvimento do instrumento para pesquisa de clima organizacional, esclarece-se que foi necessário um período inicial de convívio em estágio antes do trabalho em prol da pesquisa de clima. Considerando fundamental o desenvolvimento de compreensão sobre a dinâmica organizacional e socialização com os profissionais.

Conforme estudos, afirma-se que há pouca evidência na utilização padronizada de fatores de mensuração do clima organizacional, pois as escalas, dimensões e indicadores para analisar o construto, são variados. Compreende-se que a multidimensionalidade envolvida confere flexibilidade à elaboração de instrumentos de pesquisa de clima, podendo estes serem adequados, com embasamento teórico, conforme a realidade das organizações a serem analisadas (KUBO et al., 2015).

Em relação à prática acadêmica no desenvolvimento do instrumento de pesquisa de clima organizacional, relata-se que já havia um modelo de pesquisa de clima que fora aplicado em períodos anteriores ao referido estágio. Através da observação acadêmica, foram pontuadas questões necessárias a incluir na pesquisa anterior, sendo reformuladas todas as questões, atentando-se ao

formato das perguntas, de modo que não houvesse indução a respostas positivas ou negativas. Atentou-se também à subjetividade da ordem das questões, de modo que as mesmas estruturassem um diálogo coeso.

O instrumento contou com 15 questões, sendo 10 questões com formato de resposta “sim ou não”, 01 questão com formato de resposta através de escala para preenchimento “de 0 a 100”, e 04 questões com formato de respostas discursivas. Conforme observação acadêmica, concordando com as colocações de Kubo et al. (2015) sobre os construtos se adaptarem às necessidades e peculiaridades de cada organização, as questões foram planejadas abrangendo as seguintes dimensões de assunto: clareza em relação a funções e processos; reconhecimento profissional por parte da organização conforme esforço/desempenho profissional; avaliação e reflexão sobre o próprio desempenho; engajamento; relacionamento interpessoal; comunicação com colegas; comunicação e colaboração entre setores; e comunicação com gestores.

O instrumento passou por reformulações e aprovação. A aplicação da pesquisa foi realizada em 05 turnos de estágio, ao longo de 18 dias, com aproximadamente 20 profissionais participantes. A aplicação foi conduzida em formato de conversa individual, com os profissionais do local, estruturada conforme as questões do instrumento, em ambiente reservado respeitando a privacidade dos participantes e suas respectivas falas/respostas. Não houve uma média de duração de cada aplicação, considerando as características individuais de cada profissional em seu momento de diálogo.

Os dados foram analisados, havendo disponibilização de resultados aos responsáveis. Após a aplicação, o período de estágio já estava em etapa de finalização, não sendo possível acompanhar o segmento das atividades referentes a todas as demandas levantadas pela pesquisa de clima. Ademais, relata-se que foi possível realizar atividade de encerramento. Nesta, foi apresentada à equipe a demanda mais relevante mapeada em pesquisa, e logo foi realizado treinamento que teve a referente demanda como tema central.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação à estrutura do formulário, pontua-se que as questões e respostas objetivas proporcionaram resultados quantitativos com potencial para embasar sinalização de necessidades de intervenção. Enquanto as questões e respostas discursivas proporcionaram rico conteúdo qualitativo e feedbacks construtivos na busca por melhorar o que foi pontuado. Sendo a utilização mista de padrões de resposta, observada como satisfatória no referido contexto.

Ainda referente à estrutura das questões, foi observado que os profissionais apresentaram significativa indecisão em relação ao formato “sim ou não”, sinalizando a falta de opção intermediária para as questões objetivas. Relata-se que não foi possível incluir formatos de respostas diferentes das mencionadas no referido instrumento, sendo este quesito um fator limitante, pois o formato da pesquisa necessitou adaptar-se ao padrão utilizado pela empresa.

Em relação ao formato de aplicação da pesquisa enquanto diálogo estruturado entre acadêmicos e profissionais, comenta-se que o modelo adotado proporcionou riqueza de conteúdo nas respostas. O que vai ao encontro de ideias referenciadas por Kubo et al. (2015) em revisão de literatura, que aborda a ideia de que os conceitos e sentimentos dos profissionais também devem ser capturados pelos pesquisadores de clima organizacional. Logo, compreende-se que o formato humanizado de aplicação com atenção à subjetividade no diálogo caracterizou-se como satisfatório no referido contexto, compensando o tempo investido.

Houve prolongamento do período de aplicação planejado por conta de a aplicação ter sido interrompida em determinadas situações, por necessidade de a empresa precisar de seus profissionais em seus postos de atividade. Pontua-se como essencial, o alinhamento entre a prática acadêmica e o funcionamento da organização, bem como sinaliza-se que o tempo necessário para aplicação é uma importante questão a ser debatida e planejada junto à gestão local.

Colocações como as de Kubo et al. podem embasar processos de conscientização sobre a importância da referida prática, antes de sua aplicação, podendo contribuir com o engajamento geral na pesquisa. Os autores

esclarecem que a pesquisa de clima possibilita compreender e intervir para que haja melhora nas condições de trabalho, entendendo que o clima organizacional influencia na satisfação e desempenho dos profissionais (KUBO et al., 2015).

Pontua-se a importância de apresentar os resultados tanto à equipe, como aos gestores. Relata-se que nesta prática, pelo fato de a carga horária estipulada limitar a continuidade do estágio em prol das necessidades levantadas, houve devolução completa para os gestores. Foi apresentada à equipe, a demanda que poderia ser trabalhada ainda em prática de estágio, considerando que, conforme Cardoso et al. (2019) a análise do clima organizacional refere-se ao momento, é transversal, e pode ser modificada conforme seguintes acontecimentos/intervenções no contexto.

95

CONCLUSÃO

Com base no que foi experienciado, considerando a vivência de contextos cada vez mais complexos, reafirma-se a importância da POT nas empresas e a essencialidade de um olhar humanizado às práticas organizacionais. Entende-se que a estrutura e conduta adotadas em pesquisa de clima, com busca de feedbacks sinceros e privacidade assegurada, objetivando resultados construtivos, proporcionou a riqueza de dados obtida. A experiência relatada proporcionou aprendizados muito relevantes, bem como contribuiu satisfatoriamente com a organização e seus profissionais. Por fim, compreende-se que a partilha de experiências através de relatos, contribui com o desenvolvimento constante de conhecimentos e práticas.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, H. F.; FORLINI, J. B.; DIAS, J. P. Clima e suporte organizacional: avaliação e relação entre as temáticas. **Revista CES Psicologia**, v. 12, nº 2, p. 65-82, 2019.

GUSSO, H. L. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, nº 3, p. 644-652, 2019.

KUBO, E. K. M. et al. Frankenstein e o clima organizacional: Estudo bibliográfico sobre um construto indefinido. **Revista Internacional de Investigación em Ciencias Sociales**, v. 11, nº 1, p. 35-54, 2015.

OLIVEIRA, C. T.; SANTOS, A. S.; DIAS, A. G. Percepções de Estudantes Universitários sobre a Realização de Atividades Extracurriculares na Graduação. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, nº4, p. 864-876, 2016.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.