



DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL EM INSTITUIÇÃO ESCOLAR: PESQUISA DE CLIMA

Maicon Alexandre Prado de Sá; Victória Bolandini Lima; Núria Priscila Valentini
Borro; Larissa Helena Zani Santos de Carvalho
Centro de Ciências Humanas, Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO)
maiconalpradodesa@outlook.com; victoriab.lima@hotmail.com; psicologa-
rh@hotmail.com; larissahelena@yahoo.com.br

A Psicologia Organizacional e do Trabalho busca analisar e compreender como, em um mundo em constante transformação, acontece a interação entre as dimensões da vida dos sujeitos, dos grupos e das organizações, bem como suas interfaces com o trabalho. Neste sentido, tem como tarefa principal desenvolver estratégias e procedimentos que provam, preservem e reestabeleçam a qualidade de vida e bem-estar das pessoas neste contexto. No estudo em questão, esta área da Psicologia inseriu-se em uma escola particular, com ensino fundamental e médio, de cunho religioso, em uma cidade do interior do estado de São Paulo, com 130 colaboradores, objetivando realizar o diagnóstico organizacional. Este último se caracteriza pelo delineamento de estratégias que visam conhecer de forma aprofundada as relações que permeiam o ambiente de trabalho, a qualidade de vida das pessoas nele inseridas, além de apresentar o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho e sua relevância. Para a realização do diagnóstico, foi elaborada, contextualmente, uma pesquisa de clima organizacional com intuito de avaliar os seguintes aspectos: ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, relacionamento com a liderança, autonomia, responsabilidade, vida profissional, condições físicas de trabalho, quantidade e qualidade do trabalho, comunicação interna à organização, aspectos da carreira, presença e qualidade das práticas de treinamento e desenvolvimento, representações sociais acerca da imagem da organização, percepção individual de fatores motivacionais e desmotivacionais. A pesquisa foi aplicada por meio de questionário do *Google Forms*, em três dias, e resguardou o sigilo com relação à identidade dos colaboradores. Após tabulação de resultados e elaboração de gráficos com percentis de respostas, como resultado parcial da pesquisa, foi evidenciada a presença de dificuldades relacionadas ao relacionamento interpessoal entre os próprios colaboradores e entre eles e seus supervisores, principalmente no que se refere aos seguintes aspectos: cooperação entre os departamentos, confiança entre os colaboradores e discussão de problemas que ocorrem na organização. A partir daí, pretende-se delinear um programa de intervenção voltado para desenvolvimento de melhorias no relacionamento interpessoal, tendo em vista a identidade, cultura e especificidades da organização em questão. Uma consideração importante a se fazer é acerca da dificuldade que os estagiários experimentaram ao tentar

delimitar o papel da Psicologia Organizacional aos gestores e direção, o que a literatura aponta como sendo um comportamento esperado quando se trata de práticas novas ao ambiente da corporação. Tal experiência prática em Psicologia Organizacional e do Trabalho clarificou a necessidade da presença do psicólogo no que diz respeito a investigação das demandas que emergem nesse contexto.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho. Pesquisa de Clima. Diagnóstico Organizacional.

Eixo: Práticas em Psicologia Institucional

Categoria: Comunicação Oral