

ção de estudos qualitativos deste tipo tem sido apontada por vários autores (Robins, 2003), dadas as incongruências em geral encontradas entre o discurso e a acção (Bourdieu, 1990; Mintzberg, 1994). Em seguida foi realizada uma análise de conteúdo aos dados. Das análises efectuadas foram extraídos os seguintes quatro critérios de eficácia na supervisão das equipas: (1) conseguem fazer uma correspondência entre os valores a transmitir ao cliente e a forma de gestão das equipas, nomeadamente ao nível da gestão das expectativas e da validade da informação transmitida – Ética Profissional; (2) mostram a capacidade de activar recursos, principalmente os humanos, para apoiar a gestão da equipa – Activação de Recursos; e (3) evidenciam a capacidade de inter cruzar os papéis de gestão e de liderança das equipas – Síntese Gestão/Liderança. No final, serão ainda discutidos aspectos metodológicos e serão tecidas considerações de cariz conceptual acerca das concepções pós-modernistas da liderança.

AS DINÂMICAS DA IDENTIDADE AO LONGO DO CICLO DE VIDA ORGANIZACIONAL

Miguel Pina e Cunha (Faculdade de Economia), Patrícia Jardim da Palma (Instituto Superior de Psicologia Aplicada - ISPA)

O estudo da identidade tem vindo a assumir um papel preponderante em contexto organizacional, dada a sua importância na promoção de comportamentos desejáveis, como a cooperação ou os comportamentos de cidadania organizacional (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994). Definida como o conjunto partilhado das características distintivas, centrais e duráveis da organização (Albert & Whetten, 1985; In Cummings & Staw, 1985), a identidade organizacional tende a assegurar a continuidade da organização, ao longo do seu ciclo de vida. O estudo da identidade organizacional situa-se, contudo, ainda a um nível eminentemente teórico. Consequentemente, a identidade organizacional tende a ser discutida no âmbito de uma perspectiva algo normativa, alicerçada numa concepção pouco dinâmica deste constructo. Dada a rapidez da mudança que caracteriza a actual envolvente externa, a improvisação ressalta como a principal ferramenta das organizações (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2003, p. 495). Uma reconceptualização da "identidade organizacional", que contemple, em simultâneo, o carácter dinâmico e contínuo deste constructo, assume-se, assim, como indispensável. É neste enquadramento que emerge o principal objectivo do presente estudo, que visa a compreensão das dinâmicas da identidade organizacional ao longo do ciclo de vida da organização. Trata-se de um trabalho teórico, que aborda a construção, manutenção e mudança da identidade organizacional, procurando derivar proposições para futura análise empírica.

A DEFINIÇÃO DO CONCEITO DE GRUPO E SUAS IMPLICAÇÕES NA EFICÁCIA DO SISTEMA: O CASO DAS "EQUIPAS CIRÚRGICAS"

Rodrigues, A., (ceig-egp-up), Miguez, J. (ceig-egp-up), Lourenço, P. (nefog-fpce-uc)

Partindo da tradição lewiniana e da corrente sociotécnica, o modelo integrado de abordagem dos grupos que temos vindo a desenvolver (Miguez & Lourenço, 2002) mantém a "etiqueta" grupo para denominar os sistemas sociais que se estruturam em torno da interdependência quer da realização de uma meta comum quer dos seus sub-sistemas fundadores (sócio afectivo e tarefa). Esta perspectiva reforça, assim, o carácter dinâmico e evolutivo (ciclos devida, fases de desenvolvimento) do sistema-grupo e enfatiza as suas implicações nos diversos processos grupais (e.g. liderança, eficácia, gestão de conflitos). No quadro da abordagem do grupo enquanto entidade dinâmica e evolutiva estamos especialmente interessados no processo de "nascimento" dos grupos, ou seja, na resposta a questões como: a partir de quando um agregado de pessoas pode ser considerado um grupo? Quais os indicadores dessa "grupalidade"? Num hospital, as equipas cirúrgicas constituídas por cirurgiões, instrumentistas e

anestesistas, representam um sistema de cujo (bom) funcionamento depende o futuro daqueles que são submetidos a essas intervenções. Podemos considerar estas equipas cirúrgicas como grupos? É importante, em termos de eficácia, que o sejam? Quais são as "driving e restraining forces" e a sua "potência" neste processo de possível emergência do grupo? Incidindo numa amostra de equipas cirúrgicas do Bloco Operatório de um hospital português e com recurso às técnicas da entrevista e de observação participante, a presente investigação procura dar resposta às questões formuladas, tendo como pontos de partida os conceitos de grupo e de eficácia de Miguez & Lourenço (2002) e a teoria de campo de Lewin (1951).

A PRÁTICA DO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL NUMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE

Ana Priscila Martelozzo, Cristiane Vercesi Cruciol

Este trabalho caracteriza e analisa os diferentes tipos de problemas e relações de trabalho estabelecidas numa instituição que presta serviços hospitalares particulares na cidade de Londrina. O objetivo do trabalho era propor e executar práticas que visassem o controle dessas questões. Para tanto foi realizado um Diagnóstico Organizacional, onde os 116 funcionários da instituição foram submetidos à entrevistas semi-abertas, as quais objetivavam identificar os pontos positivos e negativos vivenciados por esses trabalhadores em sua prática cotidiana. A partir dos resultados, pôde-se perceber que de forma geral os funcionários se identificavam com as atividades que exerciam, mas muitos problemas puderam ser detectados, como: baixa remuneração, rotina de trabalho intensa, desânimo, pressão por parte das chefias, baixa estima no trabalho, relações abusivas de poder entre os diferentes níveis hierárquicos, protecionismo e falta de critérios da administração. As propostas de intervenção apresentadas ao final do diagnóstico envolvem uma reorganização dessa estrutura de trabalho, bem como a legitimação dos problemas apresentados pelos funcionários.

A REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL DE UM CENTRO DE ACTIVIDADES OCUPACIONAIS: UM PROJECTO DE INVESTIGAÇÃO-AÇÃO

Filomena Jordão (Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto), Catarina Brandão (Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto)

O estudo aqui apresentado refere-se a um projecto de reestruturação organizacional solicitado pela direcção de um Centro de Actividades Ocupacionais da Segurança Social pedido que foi posteriormente, formalizado através de um Protocolo de Cooperação entre o Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social e a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da UP. Numa primeira etapa, adoptando uma perspectiva sistémica das organizações e do seu funcionamento, procedemos à recolha e análise de dados sobre a história e o funcionamento actual deste Centro, as funções dos seus profissionais (professores, assistente social e auxiliares de acção educativa), as competências dos diversos serviços, etc. Após (re)construção deste primeiro conhecimento sobre o Centro, que nos permitirá caracterizar a nossa unidade de análise, propusemos uma metodologia de investigação-ação baseada no modelo de mudança organizacional de Galpin (2000) e operacionalizada em dois momentos. Num 1º momento, e de acordo com o modelo, criámos equipas de melhoria constituídas por todos os profissionais do Centro e cujo objectivo era o de analisar, criticar e elaborar uma proposta concreta de funcionamento do Centro (o objecto de estudo). Foi também criada uma equipa de coordenação constituída pelo representante de cada uma das três equipas de melhoria constituídas e pelos dois elementos da Direcção do Centro (Directora e Coordenadora). A sua função era a de facilitar o trabalho das equipas de melhoria e de escolher e implementar no final do processo, a proposta de funcionamento mais adequada à cultura do Centro. Numa 2ª fase, e tendo em vista o acelerar do processo, dissolveram-se as quatro equipas