

anestesiastas, 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 Martellozzo, 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

constituídas e foi criada uma equipa de trabalho que reunia dois dos elementos de cada uma das equipas de melhoria (um representante de cada uma das categorias profissionais), a assistente social, a coordenadora e a directora do Centro. Esta equipa tinha como função discutir, concretizar, aprovar e implementar uma proposta de reestruturação do Centro elaborada com base nas diversas contribuições dadas pelas equipas anteriores. Os principais resultados são aqui apresentados e discutidos dando-se destaque também à reflexão dos principais constrangimentos com que este processo se foi confrontando ao longo do tempo.

A RELAÇÃO ENTRE CULTURA DE SEGURANÇA E CLIMA DE SEGURANÇA: 4 ESTUDOS DE CASO

Silvia Silva (ISCTE), Maria Luísa Lima (ISCTE)

A segurança nas organizações é um tema muito actual e pertinente. Recentemente a investigação nesta área tem incidido sobre factores sociais e organizacionais (Lima, 1999) e em particular sobre a Cultura de Segurança ou o Clima de Segurança, evidenciando a importância dos valores, normas e percepções sobre as práticas de segurança (Guldemund, 2000; Silva et al., 2004). Porém, até ao momento, ainda não houve um estudo em que fosse avaliada e analisada a relação entre o clima de segurança e a cultura de segurança. Com o objectivo de preencher esta lacuna realizámos 4 estudos de caso, em empresas químicas. Para a recolha de dados recorreu-se à triangulação de várias fontes e métodos. O clima de segurança foi avaliado através do ICOS, inventário desenvolvido e validado pela nossa equipa (Baptista et al., 2003; Silva et al., 2004). A cultura de segurança foi avaliada através de entrevistas individuais e de grupo, análise documental e notas de campo, e os dados foram analisados através da Grounded Theory. Os resultados revelam a complementaridade dos dois conceitos e formas de avaliação, e evidenciam a importância da avaliação da cultura de segurança para a definição de medidas preventivas e para o planeamento de mudanças na segurança.

ATTITUDES FACE À SEGURANÇA: UM EXERCÍCIO DE REAGRUPAMENTO E REDENOMINAÇÃO DA LITERATURA

Teresa C. D'Oliveira (Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal), Inês Ramos (Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal), Andreia Bispo (Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal)

Neste trabalho são apresentados os esforços iniciais para desenvolver um instrumento para avaliar atitudes face à segurança que possa ser utilizado numa variedade de sectores de actividades. A abordagem utilizada por Williamson, Feyer, Cairns and Biancotti (1997) foi utilizada neste trabalho tendo-se como tal recorrido a medidas disponíveis na literatura. Tal abordagem levou à identificação de sete dimensões na literatura e a oito itens por dimensão a elas associados: Objectivos organizacionais, práticas organizacionais, informação sobre segurança, atitudes de supervisores e gestores, atitudes pessoais, percepções de risco e relacionamento com colegas. O instrumento resultante inicial foi seguidamente submetido a dois estudos: numa abordagem quantitativa, o instrumento foi administrado a 266 trabalhadores provenientes de três organizações distintas representando diferentes sectores de actividade e a sua fidelidade e da validade de constructo foram analisadas. Numa abordagem qualitativa, foram redigidas definições detalhadas de cada uma das definições identificadas na literatura. Seguidamente os 56 itens foram reordenados e apresentados sem qualquer associação a uma dimensão. A 24 participantes informados foi apresentada esta listagem de itens e solicitado que associassem cada item a uma dimensão, tendo sido avaliado o seu grau de acordo e a correcção da associação entre item/dimensão.