



Resenha do livro “Análise e diagnóstico organizacional: Teoria e prática”

Marina Gregghi Sticca¹

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil

Livro: Mendonça, H., Ferreira, M. C., & Neiva, E. R. (Orgs.). (2016). *Análise e diagnóstico organizacional: Teoria e Prática*. São Paulo: Vetor. 347p

A *European Network of Organizational and Work Psychologists* (ENOP) e a *European Association of Work and Organizational Psychology* (EAWOP) (2008), ao elaborar o Modelo de Referência do Currículo Europeu para a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), consideraram como competência primária do psicólogo a avaliação e o diagnóstico, que consistem em planejar a avaliação, avaliar e diagnosticar indivíduos, grupo, organização ou contexto relevante para intervenção. No Brasil, uma pesquisa realizada por Gondim, Bastos e Peixoto (2010) aponta que uma das principais atividades dos psicólogos brasileiros, que atuam na área organizacional e do trabalho, consiste na realização de diagnóstico organizacional (49,5%).

Para atuar nos campos interdisciplinares de forma a atender as novas demandas do mundo do trabalho, são necessárias mudanças na forma como as atividades dos psicólogos são realizadas e nos âmbitos de intervenção. Apesar de continuar atuando no nível individual, o psicólogo também deve se ocupar na construção coletiva do que constitui uma organização, considerando-a como fenômeno psicossocial (Spink, 1996). As pesquisas e as formas de atuação avançaram, e as principais tendências da área consistem em uma maior contribuição com a prática de gestão das organizações, maior preocupação com fenômenos grupais e organizacionais, reconhecimento da complexidade e multideterminação de atitudes e comportamentos no trabalho e uma atenção a tópicos relativos ao alto nível da gestão.

Diante desse cenário, torna-se fundamental a ampliação de pesquisas e publicações em relação à análise e ao diagnóstico organizacional para nortear a atuação dos profissionais em contextos organizacionais, apresentando, além de referencial teórico em relação ao tema, possibilidades de aplicações práticas em diversas perspectivas, como a de gestão e saúde do trabalhador e da organização. A obra “Análise e diagnóstico organizacional: Teoria e prática”, lançada em 2016, possibilita ao leitor conhecer abordagens metodológicas diversificadas sobre o assunto em questão.

O objetivo desta resenha, portanto, é apresentar os principais conteúdos abordados no livro e suas contribuições para a atuação do psicólogo na área organizacional. Os organizadores são proeminentes pesquisadores brasileiros, membros do Grupo de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) “Cultura e saúde nas organizações”, e têm inúmeras publicações sobre o tema. O livro é dividido em três partes: I. Diagnóstico, cultura e processos de mudança organizacional; II. Diagnóstico organizacional na perspectiva das práticas de gestão, dos valores, da confiança e das normas; e III. Diagnóstico na perspectiva da saúde do trabalhador e da organização.

A Parte I - Diagnóstico, cultura e processos de mudança organizacional - é composta por três capítulos que fornecem pressupostos teóricos e diretrizes gerais para a análise e o diagnóstico organizacional, bem como para processos de mudança. O Capítulo 1 apresenta conceitos básicos, como a definição de análise e diagnóstico organizacional, as abordagens, os modelos e o processo de diagnóstico organizacional, finalizando o capítulo com técnicas de coleta de dados, de modo a garantir uma recolha de dados fiáveis e análise rigorosa da organização. A principal contribuição desse capítulo, além do referencial teórico apresentado, diz respeito à apresentação de exemplos concretos de técnicas de coleta de dados, o que pode auxiliar na definição de estratégias de coleta em um diagnóstico organizacional. O Capítulo 2 enfoca o diagnóstico da cultura organizacional e, para tanto, identifica a importância dos valores organizacionais para orientar os estudos de análise organizacional, apresentando possibilidades de diagnóstico de perfis culturais pela abordagem e proposta metodológica do modelo de valores concorrentes. O capítulo apresenta como diferencial o fato de apontar para o leitor que a escolha por uma abordagem para o estudo da cultura organizacional depende dos objetivos que se pretende alcançar com o diagnóstico, mostrando a importância de um planejamento consistente do diagnóstico organizacional. O Capítulo 3 tem como objetivo delimitar o campo de gestão da mudança organizacional. Para tanto, descreve mecanismos de diagnóstico que identificam conteúdos de mudança; modelos de processos e estratégias existentes na literatura para apresentar informações e orientações para gestores e aspectos psicossociais que abarcam o processo, o contexto e as consequências de processos de mudança. As informações disponibilizadas no capítulo podem ser úteis na construção de instrumentos customizados, dedicados à avaliação de aspectos de diagnóstico de conteúdo e do processo de mudança organizacional.

¹ Endereço para correspondência:

Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Av. Bandeirantes, 3900, Vila Monte Alegre, Ribeirão Preto, SP, Brasil 14040-900.

E-mail: marinagregghi@ffclrp.usp.br

Como citar esta resenha:

Sticca, M. G. (2017). Resenha do livro “Análise e diagnóstico organizacional: Teoria e prática”. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 190-191. doi: 10.17652/rpot/2017.3.13710

A Parte II - Diagnóstico organizacional na perspectiva das práticas de gestão, dos valores, da confiança e das normas - engloba cinco capítulos que analisam o processo de diagnóstico organizacional com base em: (a) valores organizacionais relativos à dignidade organizacional; (b) políticas e práticas de gestão e possibilidades de diagnóstico voltadas para a gestão organizacional; (c) confiança organizacional; (d) normas *versus* anomia; e (e) diversidade cultural e inclusão nas organizações. O Capítulo 4 apresenta o conceito de dignidade organizacional sob diferentes enfoques teóricos e os procedimentos metodológicos para a realização do diagnóstico dos valores organizacionais relativos à dignidade. O Capítulo 5 discute as políticas e as práticas de gestão de pessoas, apresentando possibilidades para a realização de diagnóstico organizacional utilizando a Escala de Políticas e Práticas de Recursos Humanos (EPPRH), de Fiuza (2008). O Capítulo 6 apresenta o referencial teórico relacionado ao conceito de confiança organizacional e uma metodologia para avaliação de confiança a partir do Inventário de Confiança do Empregado na Organização (ICEO), de Ianaguivara (2011). O Capítulo 7 analisa o conceito de anomia organizacional e apresenta os passos para realizar um diagnóstico da anomia organizacional com base na Escala de Anomia Organizacional, proposta por Souza e Ribas Junior (2013). O Capítulo 8 apresenta o referencial teórico de cultura, diversidade e inclusão e uma possibilidade de diagnóstico para a diversidade e inclusão.

A terceira e última parte - Diagnóstico na perspectiva da saúde do trabalhador e da organização - compreende cinco capítulos que focam na saúde dos trabalhadores e das organizações, na saúde mental e trabalho, no bem-estar, florescimento e engajamento, no estresse ocupacional e burnout e em programas de preparação para a aposentadoria. O Capítulo 9 apresenta um enquadramento conceitual em relação à saúde nas organizações e uma metodologia para a realização de diagnóstico organizacional com base no Instrumento de Percepção de Saúde Organizacional (Nascimento e Gomide Júnior, 2011). O Capítulo 10 apresenta o campo da saúde mental e trabalho, formas de realizar o diagnóstico em relação ao tema e finaliza com a apresentação de uma proposta de intervenção em saúde mental e trabalho baseada na abordagem epidemiológica ocupacional - diagnóstico integrado do trabalho e saúde mental. O Capítulo 11 apresenta o conceito de bem-estar, florescimento e engajamento no trabalho e formas de mensurar cada um deles, além de um exemplo de diagnóstico do bem-estar no trabalho com base em estudo de Silva e Caetano (2013). O Capítulo 12 revisa o conceito e as causas do estresse ocupacional e burnout e apresenta possibilidade de diagnóstico organizacional de ambos. O Capítulo 13 discute a questão do envelhecimento no contexto organizacional, apresenta aspectos históricos dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) no Brasil e diagnóstico e estratégias de implantação de um PPA.

Por fim, ao se considerarem todas as informações aqui apresentadas para caracterizar o livro, entende-se que ele é recomendado para estudantes e professores, da graduação e pós-graduação, que tenham como foco de interesse aprendizado em relação à análise e diagnóstico organizacional. Também pode ser material de referência para gestores e profissionais, ao fornecer modelos de análise diagnóstica com ferramentas e metodologias consistentes para orientar no planejamento, na condução e na avaliação de tais diagnósticos.

Referências

- European Association of Work and Organizational Psychology. (2008). *Europsy and the advanced certificate in W&O psychology*. Dublin: EAWOP.
- Fiuza, G.D. (2008). Desenvolvimento e validação da escala de percepção de políticas de gestão de pessoas (EPPGP). *Revista de Administração Mackenzie*, 9(6), 77-101.
- Ianaguivara, C. M. G. A. (2011). *Confiança do empregado na organização: Revalidação de instrumento de medida* (Dissertação de mestrado). Recuperado de <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17138>
- Gondim, S., Bastos, A. V., & Peixoto, L. (2010). Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In A. V. B. Bastos & S. M. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 174-197). São Paulo: Artmed.
- Silva, A. J., & Caetano, A. (2013). Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social Indicators Research*, 110(2), 469-478. doi: 10.1007/s11205-011-9938-y
- Nascimento, J. O., & Gomide Júnior, S. (2011). Percepções de saúde e efetividade organizacionais: Construção, validação e discriminação das medidas dos constructos. *Horizonte Científico*, 5, 72-76.
- Souza, M. A., & Ribas Júnior, R. C. (2013). Desenvolvimento e validação inicial de Escala de Anomia Organizacional. *Psicologia Argumento*, 31(75), 677-686.
- Spink, P. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: Notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(1), 174-192.