

O SOCIOGRAMA COMO TÉCNICA PREVENTIVA DE SITUAÇÕES ESTRESSANTES EM EQUIPES

MARIA LUIZA MARQUES DE ABRANTES

INTRODUÇÃO

O estresse crônico e acumulado ao longo do tempo, dentro do ambiente de trabalho, pode ser evitado a partir da vontade de gestores em diagnosticar sua origem e de seus fatores desencadeantes. Entre as diversas situações causadoras do estresse observa-se a má qualidade das relações interpessoais, dentro das equipes e dentro da organização. Dentro da prática da abordagem sistêmica organizacional, os profissionais de gestão podem lançar mão de diversas ações de conscientização, mobilização e diagnóstico. Assim, as representações gráficas podem tornar visíveis as relações sociais que se dão dentro de um grupo, e o sociograma é a técnica capaz de trazer luz para o palco dessas relações. Os sociogramas explicam como estão estruturadas as equipes de qualquer organização, permite encontrar as redes fraudulentas e retrata as relações sociais entre os integrantes de cada equipe. A problemática deste artigo apresenta a questão: *quais as contribuições do sociograma diagnóstico na redução de fatores desencadeantes de estresse originado no relacionamento interpessoal dentro das equipes de trabalho?*

METODOLOGIA

A metodologia adotada para a coleta de informações foi o levantamento bibliográfico cuja finalidade é o aprofundamento do conceito da técnica do sociograma; a abordagem utilizada no estudo é qualitativa com síntese das informações derivadas de outros estudos. O estudo de caso foi extraído dos casos registrados (*ex post facto*) do trabalho de campo ao longo do atendimento da autora como psicóloga organizacional e sociogramatista no período de 2015 a 2019. A prática: o grupo deve ser bem definido e as escolhas limitadas aos membros do grupo; são dadas as oportunidades de escolhas e aversões a todos os membros do grupo; os critérios são definidos em três fatores: afetividade, produtividade e inovação. Os membros do grupo fazem suas escolhas privadamente, as questões são preparadas previamente e bem expostas, para que sejam compreendidas pelos participantes. Ao término da aplicação do sociograma são verificadas as primeiras e últimas escolhas nos fatores citados e elabora-se o sociograma.

OBJETIVO

Este estudo tem como objetivo geral, demonstrar a utilização do sociograma como técnica diagnóstica preventiva do estresse originário das relações sociais em membros de equipes de trabalho. Os objetivos específicos apresentam o marco teórico conceitual que embasa a técnica do sociograma, suas diversas aplicabilidades, e os resultados obtidos em cinco casos de estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os estudos das relações grupais, dentro dos processos de humanização, são recorrentes nos estudos da psicologia notadamente desde Freud, Moreno, Kurt Lewin, Carl Rogers, que foram pioneiros ao indicarem as interações sociais como alicerce na construção de espaços sadios e promotores de ambiência. Com o lançamento das técnicas sociométricas nos anos 30, por Moreno, as bases para a análise das redes sociais dos grupos, geraram estudos que demonstraram as estruturas formais e informais, a identificação de lideranças, a cooperação e competição entre membros de equipes. Outros referenciais, também nos anos 30 contribuíram para as teorias de redes sociais como os estudos da Gestalt, os estudos de Kurt Lewin com a teoria de campo, e os estudos de Fritz Heider. Lewin, Moreno e Heider voltaram-se à pesquisa das relações sociais em pequenos grupos investigando o conceito de "distância social" e sua formatação, ou representação de forma gráfica, em um diagrama.

JUSTIFICATIVA

Visualizar a interação social dentro das diversas equipes que compõem a empresa, favorece a compreensão das dinâmicas agregadoras e desagregadoras dos seus membros, e a possibilidade de intervenção proativa na recuperação dos elos frágeis e desfeitos por diversas razões. O plano de ação proativo, aplicado pelo gestor, impede o desgaste e estabelecimento do estresse nas equipes construindo um relacionamento mais respeitador e tolerante. A ação proativa sobre os ambientes promotores de estresse ainda é a melhor saída; e para isso o sociograma diagnóstico traz uma possibilidade de intervenção assertiva.

RESULTADOS

Case 1: Inclusão na equipe – membro periférico (4)

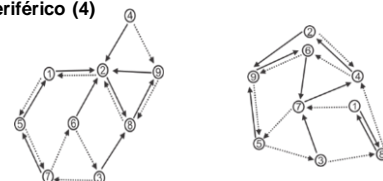


Figura 1: Sociograma diagnóstico (1ªs e 2ªs escolhas afetivas) antes e depois do sociograma

Case 2: Dissonância cognitiva – falha de percepção (4)

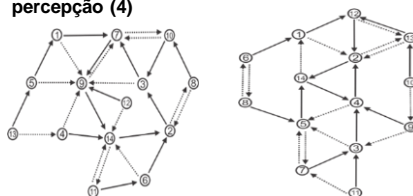


Figura 2 – Escolher quem lhe tem aversão: falha de percepção; antes e depois do sociograma

Case 3: Desestruturação de uma equipe após demissão do membro conector (12)

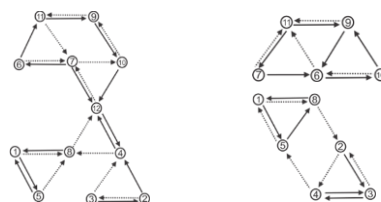


Figura 3 – Efeitos da demissão do membro conector número 12 (antes e depois da demissão)

Case 4: Administrando 4 subgrupos dentro de uma equipe

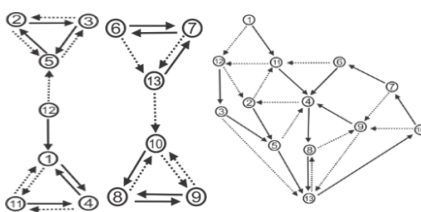


Figura 4 – Integração de 4 subgrupos ("panelinhas"), antes e depois do sociograma.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

As aplicabilidades do sociograma são inúmeras e podem trazer bons resultados a gestores que queiram intervir na melhoria do ambiente de trabalho relacional de suas equipes. O sociograma mostra o problema e onde está localizado, o plano de ação, oriundo desta visualização, é desenvolvido e implantado pelo gestor como estratégia de enfrentamento do problema.

EXPERIÊNCIA VIVENCIADA, REALIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL

Aplicar o sociograma inclui facilitar a mudança construtiva de indivíduos e grupos; aumentar a consciência, a empatia, a reciprocidade e interações sociais; explorar padrões de escolha social e reduzir os conflitos; esclarecer os papéis sociais, as relações interpessoais e seus valores; revelar dinâmicas de grupo ostensivas e secretas e ainda aumentar a coesão do grupo.

REFERÊNCIAS

- LEWIN, K. **Problemas de dinâmica de grupo**. São Paulo: Cultrix, 1989.
 MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo**. 7 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2012.
 MORENO, J. L. **Quem Sobreviverá?** Fundamentos da Sociometria, Psicoterapia de grupo e Sociodrama (vol. I, II e III). Goiânia: Dimensão Editora, 1992.
 NOHRIA, N. & ECCLES, R.G. **Networks and organizations: structure, form and action**, Boston: Harvard Business School Press, 1992.