

A TÉCNICA SOCIOMÉTRICA E SEU EMPREGO PELO PSICÓLOGO

GRANJEIRO, Izabel Cristina Brambatti¹

REIS, Dayran Karam dos²

RESUMO:

Neste trabalho procuramos exemplificar a técnica sociométrica e o seu emprego pelo psicólogo. A técnica sociométrica tem como objetivo diagnosticar interações entre pessoas de um grupo, jamais deve ser usado contra o grupo, tendo como objetivo identificar possíveis líderes, indivíduos com maiores rejeições, ou aqueles que mobilizam mais identificações, para depois tirá-los do grupo como meio de desfazer organizações. A utilização deve atender a um objetivo claro, como por exemplo, buscar a reformulação e reorganização de dinâmica grupal. Para Kaufman (1992, p.68) o teste deve atender “a reorganização de vínculos, a distribuição de tarefas, ou mesmo o estudo da estrutura interna de um grupo.”

Palavras-chave: Organização; Psicólogo; Técnica sociométrica.

ABSTRACT:

In this paper we seek to exemplify the sociometric technique and its use by psychologists. The sociometric technique aims to diagnose interactions between a group of people, should never be used against the group, aiming to identify potential leaders, individuals with higher rejections, or those that mobilize more identifications, and then take them out of the group as a means undo organizations. The use must meet a clear goal, for example, seek to redesign and reorganization of group dynamics. For Kaufman (1992, p.68) testing must meet "the reorganization of bonds, the distribution of tasks, or even the study of the internal structure of a group."

Keywords: Organization; Psychologist; Technical sociometric.

INTRODUÇÃO

1-Discente da FAEF (Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral), Curso de Psicologia.
e-mail: izabelgranjeiro@gmail.com

2-Docente da FAEF (Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral), Curso de Psicologia.
e-mail: dayran@uol.com.br

Procuramos exemplificar a técnica sóciométrica, a qual é muito utilizada e é um instrumento importante disponível aos psicólogos. Ela procura detectar pessoas isoladas do grupo ou possíveis líderes (positivos e/ou negativos).

Através da técnica sociométrica é possível adquirir informações utilizando questionários com perguntas objetivas, sendo uma técnica utilizada com muito sucesso por outros profissionais e auxiliando em diferentes situações como: “terapias de grupo, na escolha de chefes e na formação de equipes de trabalho” (SARAVALI, 2005, p.65).

A técnica sociométrica foi criada pelo Romeno Jacob Levy Moreno, que sempre demonstrou interesse pela análise e medida das relações interpessoais. Nos EUA realizou estudos qualitativos e quantitativos das relações interindividuais com um grupo de prisioneiros, buscando classificar aqueles que já teriam intensificado seu processo de reabilitação. Realizou diversos sociogramas descrevendo as relações que ocorrem nas escolas entre jovens durante suas escolhas de líderes, para jogos entre outros.

Moreno criou a sociometria “objetivando relacionar as formas pelas quais se davam as relações de afinidade, indiferença, rejeições, com fatores psicológicos, sociais, biológicos observáveis” (SARAVALI, 2005, p. 65).

Moreno denominava sociometria como uma técnica que:

Se baseia nas afinidades entre os indivíduos e as configurações que resultam de suas interações espontâneas. Estas configurações nos ajudam a reconstruir os grupos sociais. Deste modo, fomos levados a evitar os métodos terapêuticos que se propõem, seja a transformar o indivíduo, seja a levá-lo a uma conduta normal graças a uma ação direta; adotamos uma terapia que se propõe contemplar somente a mudança do indivíduo em direção à reorganização dos grupos de que forma parte (SARAVALI, 2005 apud MORENO, 1972a, p.41).

A técnica sociométrica tem como objetivo medir as relações pessoais dentro de um grupo, investigando sua organização, evolução e a posição dos indivíduos nestes grupos, não os considerando, de forma isolada, mas como “estrutura nuclear de uma situação social avaliada” (SARAVALI, 2005, p.66).

Para checar esses dados usa-se o teste sociométrico como principal instrumento e estratégia de aproximação a esses grupos, após a aplicação e análise do teste forma se um mapa do grupo, denominado de sociograma.

Segundo Moreno a técnica sociométrica:

[Digite texto]

É um instrumento que serve para medir a importância da organização que aparece nos grupos sociais. Consiste expressamente em pedir ao sujeito que escolha, no grupo ao qual pertence ou ao qual poderia pertencer, os indivíduos aos quais gostaria de ter como companheiros (SARAVALI, 2005 apud MORENO, 1972a, p. 83).

Quanto à técnica sociométrica, “Moreno recomenda o teste objetivo”. (SARAVALI, 2005, p.67). No qual, os membros do grupo devem apenas fazer suas escolhas obedecendo aos critérios: positivo (aceitação), negativo (rejeição), neutro (ambivalente).

A técnica sociométrica tem como objetivo diagnosticar interações entre pessoas de um grupo, jamais deve ser usado contra o grupo, tendo como objetivo identificar possíveis líderes, indivíduos com maiores rejeições, ou aqueles que mobilizam mais identificações, para depois tirá-los do grupo como meio de desfazer organizações.

A utilização deve atender a um objetivo claro, como por exemplo, buscar a reformulação e reorganização de dinâmica grupal. Para Kaufman (1992, p.68) o teste deve atender “a reorganização de vínculos, a distribuição de tarefas, ou mesmo o estudo da estrutura interna de um grupo.”

APLICAÇÃO DA TÉCNICA SOCIOMÉTRICA

De fato, não existe um teste “sociométrico” preparado. O que se faz é pedir a quem se submete a ele que, de acordo com certos critérios, escolha pessoas, colocando o nome delas em papéis fornecidos pelo aplicador. Este é o esquema geral. O que muda são as instruções, passadas de acordo com a finalidade para a qual o teste esteja sendo aplicado, e a maneira de se lidar com os resultados (GIACAGLIA & PENTEADO, 2009, p. 175).

A técnica pode ser aplicada coletivamente e o tempo de aplicação é de aproximadamente 15 minutos. O material necessário é apenas papel e lápis, para a coleta de dados que serão tabulados através de gráficos. O teste pode ser dividido de diferentes formas, de acordo com o propósito que se deseja atingir, no caso de uma empresa onde se deseja detectar o grau de afinidade entre os funcionários e formar grupos de trabalhos, a forma mais fácil é utilizando uma folha onde o funcionário colocará seu nome e cargo, logo abaixo por ordem de preferência os nomes dos amigos para realização de trabalhos. Deixando muito claro que a técnica será estritamente reservada. E tendo o objetivo sempre atento, descobrir os ciclos de amizade (em um ambiente de trabalho).

[Digite texto]

Giacaglia & Penteadó (2006, p. 176) exemplifica de maneira simples e clara a técnica sociométrica, onde os dados coletados são primeiramente reescritos em uma folha que receberá o nome de sociomatríz formando uma tabela que deverá ter uma linha e uma coluna, ambas com os nomes dos participantes em ordem alfabética e posteriormente para um gráfico chamado sociograma. O sociograma é construído a partir da leitura do gráfico da sociomatríz, onde os nomes dos mais escolhidos são colocados ao centro, os demais nomes em volta, com setas indicando as escolhas feitas. O sociograma torna “visível aquilo que é invisível aos olhos” (SARAVALI, 2005, p. 68).

A maneira em que os dados serão tabulados e apresentados dependerá das razões e finalidades do teste, podendo ser a formação de grupos, detectar lideranças e rejeições, detectar funcionários com habilidades ou qualidades específicas, ou mesmo detectar rixas e desunião dentro do ambiente de trabalho, bem como seus motivos, visando sempre uma solução para tais conflitos.

Um ponto muito importante que deve ser ressaltado, é que antes da aplicação da técnica todos os participantes tenham interesse e sejam espontâneos quanto a respostas. Para que assim os resultados sejam o mais verdadeiro.

O grupo tem que se conhecer a algum tempo, saber os nomes de todos os amigos este é um ponto chave para a aplicação, caso haja integrantes do grupo que ainda não se conhecem é necessário que sejam apresentados, isto pode ser realizados de maneira dinâmica e descontraída. Antes de realizar a aplicação certifica-se de que a maior parte dos integrantes do grupo esteja presente, isto faz com que os faltosos não sejam mencionados mais do que ocorreria, neste caso estes nomes deverão ficar expostos na lousa, no entanto é indicado que o teste seja aplicado em um dia em que todos estejam presentes ou a grande parte.

Uma exigência indispensável para a aplicação do teste sociométrico é que os funcionários que participarão dele devem estar cientes de que suas respostas são confidenciais e que somente estarão disponíveis ao psicólogo.

Para o psicólogo é fundamental conhecer seu grupo para que assim possa saber tomar atitudes corretas referentes a estes.

O psicólogo poderá usar a técnica de sociométrica, que permite verificar como estão as relações sociais no ambiente de trabalho, reconhecer os líderes

[Digite texto]

aceitos e identificar os indivíduos que, por algum motivo, estão marginalizadas, reconhecer as redes sociais: conjuntos específicos de ligações entre um determinado conjunto de indivíduos. Esta técnica é bastante útil e interessante para o conhecimento de uns em relação a outros."A técnica sociométrica indica a existência de "panelas", rejeições, clivagens, antagonismos latentes e manifestos e, eventualmente, até os critérios para os mesmos" (GIACAGLIA & PENTEADO, 2006, p.99).

Caso hajam rejeitados, líderes ou isolados, terá que se certificar que isso não esteja influenciando quanto a rendimento dos mesmos. Por isso, a aplicação da técnica se torna um instrumento importante a disposição do psicólogo, que terá a oportunidade de conhecer os possíveis grupos antagônicos existentes no ambiente de trabalho.

Como foi citado anteriormente para a realização eficaz da técnica sociométrica pelo orientador educacional, é necessário que conheça os funcionários que estarão sujeitos ao teste e que; os mesmos se conheçam. Giacaglia & Penteado (2006, p. 177), propõe algumas maneiras de trabalhar de forma mais dinâmica, vejamos:

Assim, antes do início da aplicação do teste, explica-se que esta é uma condição importante e pede-se aos participantes que apontem os colegas cujos nomes desconhecem. Outra maneira de atender a este requisito consiste em realizar jogos em que os alunos demonstrem saber ou tenham a oportunidade de aprender os nomes de todos os colegas. Se a classe não for muito numerosa e não dispuser de muito tempo, pede-se a cada um que escreva seu nome em uma folha de papel ou cartolina e coloque a frente de sua carteira, supondo-se que os alunos estejam dispostos em círculo. Verifica-se, então, se não há nomes repetidos e se todos os cartazes estão legíveis e visíveis (GIACAGLIA & PENTEADO, 2006, p. 177).

Após conhecer o grupo da qual aplicará o teste o psicólogo poderá aplicá-lo com maior segurança, no entanto é necessário que alguns cuidados sejam tomados para que os dados coletados não sejam alterados ou compartilhados com os demais integrantes do grupo, tais como, garantir o sigilo total do teste tanto para os funcionários que estarão submetidos ao teste como aos colegas, garantir que os dados tabulados e os gráficos jamais sejam mostrados aos funcionários que realizaram os testes, bem como seus resultados, o psicólogo não deve utilizar o resultado do teste para rotular e discriminar ou diferenciar, ser habilidoso para

organizar os grupos equilibradamente, utilizando sempre a informações contidas no teste sociométrico. Giacaglia & Penteado (2006, p. 178), recomenda ainda:

Os papéis com as respostas devem ser recolhidos, guardados e tabulados pessoalmente pelo *psicólogo*. E. Não é indicado pedir auxílio a estagiários e muito menos a alunos de outras classes, ou até escolas, porque alguns destes podem conhecer os alunos e/ou pertencer a mesma comunidade. Os papéis não devem ser deixados sobre mesas, em armários abertos ou outros locais onde se possa ter acesso. Feita a tabulação, os mesmos devem ser queimados ou jogados em local onde haja segurança de que não serão encontrados. No momento da aplicação do teste os alunos devem estar sentados a uma distância suficiente para assegurar que as respostas não sejam vistas pelos colegas (GIACAGLIA & PENTEADO, 2006, p. 178).

O psicólogo deve levar ao conhecimento do dono da empresa os resultados gerais, e de preferência já com as soluções ou sugestões baseadas nos resultados do teste. Quanto à formação de grupos para trabalhos, deverá tomar o cuidado de não formar grupos homogêneos.

Contudo, ao psicólogo é dada técnicas para sua atuação junto as necessidade que se apresenta cotidianamente em sua profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociometria explora, mapeia e mensura relações ou vínculos estabelecidos entre forças sociais individuais, que por um olhar direto não é perceptível, atuando em redes de interação no seio de um grupo de uma determinada organização.

A sociometria procura medir as relações interpessoais em geral, e as relações em situações de escolha particular. Mais do que uma ciência é uma técnica para a observação e análise das relações sociais em pequenos grupos, sendo muitas vezes considerada como uma filosofia e uma proposta terapêutica para a vida social. Trata-se de uma teorização e de uma medição das relações sociais em grupo.

Os grupos podem ser um grande referencial para os indivíduos, bem como os relacionamentos que existem dentro deles. No contexto escolar, essas relações podem ser fontes ricas de informações.

Uma de suas grandes vantagens, é que pode ser aplicada em intervalos regulares para se verificar se está havendo mudanças nos comportamentos depois das intervenções. Mas deve-se tomar o cuidado de não haver abuso quanto à aplicação do teste para que este não perca o poder de diagnóstico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GIACAGLIA, L. R. A.; PENTEADO, W. M. A. **Orientação educacional na prática: princípios, técnicas, instrumentos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

MORENO, J. L. **Fundamentos de La sociometria**. Tradução: J.Garcia Bouza e Saul Karsz. Buenos Aires: Paidós, 1972.

SARAVALI, E.G. **Dificuldades de aprendizagem e interação social – implicações para a docência**. Taubaté: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2005, apud KAUFMAN, A. Teatro - bastidores. São Paulo: 1992.