

COMPORTAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO FRENTE ÀS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

Alison Rodrigo da Cruz Machado, discente de graduação, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento

Leonardo Castro, discente de graduação, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento

Sandro Senna, discente de graduação, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento

Igor Baptista de Oliveira Medeiros, docente, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento

alisonmachado.aluno@unipampa.edu.br

Com uma necessidade de se manter ativas e vivas no mercado atual, as empresas estão em constante mudança, buscam cada vez mais novos modelos de gestão que sejam cada vez mais eficazes, ou seja, novas formas de administrar os processos, as atividades, visando um melhor resultado para a empresa. Nesse sentido, a partir dessas mudanças realizadas no ambiente laboral de trabalho, a pesquisa teve como objetivo geral analisar como os funcionários da área comercial de Santana do Livramento reagem frente as mudanças organizacionais promovidas por uma empresa santanense do setor comerciário. De forma específica, buscou-se identificar quais as reações e emoções provocadas pelas mudanças organizacionais nos empregados da empresa em questão; e compreender os motivos que levam os funcionários a resistir ou aceitar as mudanças organizacionais. Para tanto, foi realizada uma pesquisa com método de estudo de caso, de caráter qualitativa e descritiva. Para a coleta de dados foi utilizada uma entrevista geral, com um grupo focal e observação participante, tendo um roteiro com questões abertas. O roteiro foi organizado com 8 perguntas abertas, a partir do qual norteou a construção dos três eixos analíticos apresentando os resultados: primeiro com relação às reações e às emoções sofridas pelos entrevistados, depois os motivos de resistência à mudança e, por fim, os motivos que os levam a aceitar essas transformações que surgem durante o percurso. Participaram da pesquisa 10 trabalhadores, os quais alguns com anos de experiência na empresa e outros com um tempo menor de atuação na organização. Com os resultados analisados por meio de triangulação de dados, constatou-se que a confiança na decisão de mudança dentro da organização é um fator positivo quando esta é feita de maneira planejada e estruturada. Apesar dessa adaptação, relacionada às estruturas e processos de mudanças dentro da organização ser, em sua maioria, positiva, geralmente ela é aceita de forma lenta e gradual. Ainda, percebeu-se que ao mesmo tempo em que a mudança é aceita, havendo um acompanhamento futuro, ela também gera um sentimento de medo e temor num primeiro impacto. Essas reações de temor e medo são visivelmente percebidas na fala do entrevistado 2: “Eu morro do coração. No começo a gente tem dificuldades com mudanças, mas nos adaptamos conforme a empresa exige”. Então, percebe-se quão receoso pode ser o processo de alterações nas empresas.

Evidenciou-se que a reação de grande parte dos entrevistados é a de não saber como lidar com tudo isso, gerando medo em vários casos. Sendo assim, pode-se constatar que um acompanhamento após mudança é bastante necessário para passar a confiança necessária para aqueles que têm certa dificuldade de aceitação. Assim, na maioria das respostas há uma sinalização de que deve ter um acompanhamento junto aos novos processos organizacionais, pois a maioria dos trabalhadores não sabe lidar com a mudança gerando reações adversas neles. Quando questionados sobre mudanças repentinas em processos organizacionais, surgiram outros sentimentos como o de dúvida ou alívio. Normalmente, mudanças repentinas são necessárias por motivos urgentes, e acabam atingindo vários níveis organizacionais. Para entrevistado 4, é possível perceber um certo nível de desconfiança ou dúvida relacionadas a mudanças: “Seria bem complicado, gostaria de explicações, mas tentaria me adaptar”. Fica explícito que há uma necessidade de adaptação quase que forçada aos novos processos, tornando-se clara na fala do entrevistado 7: “É o meu trabalho, eu tenho de fazer o que for ordenado, gostando ou não”. Contudo, é possível perceber na fala da entrevistada 10, que essa reação também pode ser observada de maneira diferente: “Me sinto aliviada, pois fizemos o melhor para tal processo dar certo. Porém, não funcionou.” Logo, conclui-se que o trabalhador pode agir de maneira coordenada com as decisões da empresa quando está satisfeito e engajado ou de maneira receosa quando existirem dúvidas a respeito de tais mudanças. Como limitação de pesquisa, há o fato dela ter ocorrido no espaço laboral em horário comercial, podendo ter causado algum constrangimento para responder. Como sugestão seria aplicá-la com os gestores, buscando saber como é o estilo de gestão da empresa e seu impacto na mudança organizacional.

Agradecimentos: UNIPAMPA.

Palavras-chave: Mudança organizacional; Resistência à mudança; Reações à mudança organizacional.