



TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO: UMA ABORDAGEM SOBRE MUDANÇA ORGANIZACIONAL¹

Raquel Duzsinki Borghetti², Enise Barth Teixeira³. UNIJUI

Os principais agentes do desenvolvimento econômico do país são as empresas, essas organizações estão cada vez mais sujeitas às exigências do mercado, legislação, organização não governamental e comunidade em geral. Dentro desse aspecto, o presente estudo teve como objetivo sintetizar os conceitos envolvidos em todo o processo de mudança organizacional abordando principalmente o termo sustentabilidade e como trabalhar com as pessoas em meio a mudança. Para a concretização deste trabalho, fez-se necessária a realização de uma pesquisa bibliográfica com uma profunda investigação em livros sobre assuntos relacionados ao tema proposto. Verifica-se que organizações de todos os tipos têm se deparado com cenários substancialmente modificados e significativamente mais dinâmicos que anteriores. Essas mesmas organizações têm buscado firmemente a adaptação a esses novos cenários. Quase não há opção para a não mudança, então, desenvolver um agudo senso de percepção do ambiente e da conjuntura e conhecer e compreender os mecanismos de mudança são fatores fundamentais para seguir esse novo caminho. Vários pesquisadores de Harvard, juntos desenvolveram um importante estudo, no qual constataram que diferentes tipos de organizações são necessárias para lidar com diferentes condições de mercado e tecnologia. Descobriram também, que as organizações que operam em ambientes turbulentos precisam atingir um grau mais alto de diferenciação interna do que aquelas que estão em ambientes estáveis. O estudo difunde a idéia de que em diferentes circunstâncias ambientais, alguns tipos de organizações apresentam maior capacidade do que outras. Verifica-se também que o termo sustentabilidade está cada vez mais presente no ambiente empresarial. A maioria dos trabalhos afirma que sustentabilidade é composta de três dimensões que se relacionam: econômica, ambiental e social. Atualmente, o discurso dos gestores e dos empreendedores sobre sustentabilidade é dirigido aos seus funcionários, ao mercado consumidor, aos concorrentes e aos seus parceiros. Assim, em uma organização, quando falamos de mudança, pode significar desde uma alteração de posição no mercado em que está inserida, mudança em função social, modificação em seu direcionamento estratégico, com uma possível alteração em sua missão, ou mudança em sua cultura, com a reavaliação de seus valores e práticas em diferentes níveis de autoridade e responsabilidade. A mudança é tida como um processo natural ao longo da existência das organizações, e é decorrente da reação destas à ação de forças exercidas pelo meio onde estão inseridas. Torna-se importante salientar que conceitos, teorias e pesquisas são abundantes na literatura e são muito valiosos para o mundo acadêmico e empresarial. Entretanto, existe um constante movimento de retorno a conceitos antigos, não raro fundamentados nos clássicos da filosofia ou das ciências econômicas. É de responsabilidade das organizações que atuam num ambiente de competitividade adotar técnicas de gestão participativa, integrando todos os colaboradores na consecução de novos objetivos, com o intuito de tirar o maior proveito das mudanças. Conclui-se com a certeza de que toda mudança traz algum tipo de perda para as pessoas envolvidas e isso precisa ser tratado de forma clara e honesta durante o processo. As perdas mais comuns são relacionadas à insegurança, a direção e aos relacionamentos. Toda mudança tira as pessoas de sua área de conforto e as remete ao desconhecido. É justamente neste aspecto que o líder da mudança tem as funções básicas de



CT&I e SOCIEDADE

XVIII SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
XV JORNADA DE PESQUISA
XI JORNADA DE EXTENSÃO

4 a 8 de OUTUBRO de 2010



explicitar ao máximo aonde a organização quer chegar e evidenciar as oportunidades da nova situação, minimizando as resistências. Os indivíduos só mudam e aceitam a mudança quando confiam e seguem o gestor do processo da mudança. Precisamos envolver mais pessoas e cérebros na tarefa de modernizar as nossas empresas sem necessariamente aumentar o número de pessoas dentro da organização.

¹ Projeto de pesquisa realizado no curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí. Componente curricular: Teoria das organizações no contexto do desenvolvimento.

² Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí

³ Professora Doutora do Departamento de Estudos da Administração, Orientadora