



ESTUDO SOBRE ANOMIA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA JÚNIOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Kátia Virgínia Ayres- UFPB;

Nathalia Soares Brum de Mello- Programa de Pós-graduação em Administração -UFRGS

Celia Cristina Zago - UFPB.

FUNDAMENTOS

A constante correlação de forças entre o capital e o trabalho desperta para comportamentos dela decorrentes que impactam na performance e nas condições de bem-estar no ambiente organizacional. Nesse sentido, dentre os diversos fenômenos que permeiam as relações sociais dentro e fora das organizações, observa-se que a abordagem sobre a **anomia** ganhou um novo destaque, na atualidade. Estudos recentes introduziram reflexões sobre o fenômeno da anomia nas organizações, indicando que a sua existência pode trazer comportamentos desviantes com impacto significativo nas relações interpessoais, na produtividade, na aprendizagem e no comprometimento e na *compliance* organizacional, compreendida como a conduta de acordo com as regras (DOS SANTOS, 2013*).

Para Ambroziak e Maj (2013*), a fonte de anomia dos funcionários pode ser inerente da organização inadequada das operações, gerenciamento incorreto das tarefas e sistemas e processos falhos. Eles propuseram o “Modelo das Três Forças da Anomia”(Figura 1) com o objetivo de diagnosticar comportamentos anômicos nas organizações, sob a justificativa de que o aumento da previsibilidade do comportamento dos funcionários na organização pode estabelecer um melhor gerenciamento dos riscos do negócio proporcionando da mesma maneira uma redução nos custos operacionais.

MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

O presente estudo, realizado em uma Empresa Junior (EJ) vinculada à Universidade Federal da Paraíba-UFPB, caracteriza-se como pesquisa de campo e qualitativo, procurou responder o seguinte questionamento: **quais condições organizacionais podem ser desencadeadoras de comportamentos anômicos em uma organização?** E, especificamente, buscou **Identificar condições desencadeadoras de um possível comportamento anômico dentro da organização; e Compreender o impacto das práticas de gestão no comportamento dos sujeitos produtivos.**

A EJ estudada, sem fins lucrativos, é formada e gerida por alunos ativos que almejam oportunidades de aprendizagem prática e crescimento, na área de sua formação, enquanto prestam serviços de consultoria às empresas do comércio local, tendo como característica uma alta rotatividade de seus membros por acompanharem a dinâmica dos períodos do curso. Do universo de doze membros, entre diretores, gerentes e consultores, a amostra da pesquisa, definida por acessibilidade, participaram sete de seus integrantes de diversas áreas como projetos, marketing, comercial, gente e gestão, entre outros.

A coleta dos dados foi realizada por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado - gravada com a autorização dos participantes e, posteriormente, transcritas e analisadas por meio da análise de conteúdo de Bardin (2006*).

RESULTADOS E CONCLUSÕES

O estudo mostrou que os comportamentos anômicos mais prováveis de serem encontrados entre os membros da organização são: conformismo, inovacionismo e de fuga e de reação à percepção de indiferença. As principais justificativas sociais apresentadas foram as de: ‘Comparação’; ‘Nenhuma Vítima’ e ‘Condenação de Vítima’.

Concluimos que, embora haja condições propícias e comportamentos anômicos na organização estudada, não podemos afirmar que a anomia é uma característica da própria cultura da organização, mas que, pode ser de ocorrência pontual, denominada na literatura de anomia organizacional transitória.

Acreditamos que os resultados descritos podem contribuir para o melhor entendimento do fenômeno no âmbito organizacional e para sustentar planos gerenciais de ação visando ao aumento da produtividade e à melhoria da experiência dos membros, no que diz respeito a sua motivação e qualidade de vida no trabalho, e sugerimos a realização de estudos posteriores aprofundando as variáveis aqui discutidas, considerando diferentes contextos organizacionais, a fim de contribuir para uma maior compreensão acerca do seu impacto no fenômeno da anomia.