

POR QUE FICAR? - INTERVENÇÃO SOBRE ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL

Laura De Lima Buosi, Emanuelle Toledo Ferrari Doimo, Poliana Oliveira Targa, Adriana Silva De Oliveira Botelho.

Resumo

O entrincheiramento organizacional tem referência às “trincheiras” e, na psicologia organizacional, se relaciona com o vínculo desenvolvido pelo indivíduo com a empresa em que trabalha. Esse fenômeno aponta que o trabalhador se mantém preso nela por determinados fatores: a falta de opções no mercado de trabalho, a sensação de perda dos investimentos já realizados, percepção de um preço emocional a pagar muito alto para mudar, entre outros. Partindo dessa realidade, o estudo teve como objetivo investigar os padrões de vínculos predominantes com uma amostra de trabalhadores do setor de limpeza e conservação presentes em uma empresa do ramo educacional, permitindo a reflexão de como esses vínculos são estabelecidos, além de suas consequências diretas. Os procedimentos foram conduzidos a partir de um estudo transversal e na aplicação coletiva da “Medida de Entrincheiramento Organizacional” MEO (Rodrigues e Bastos, 2009), além de entrevistas com a liderança. A análise estatística dos resultados foi realizada de acordo com os parâmetros do instrumento. A medida de entrincheiramento organizacional engloba os fatores: ajustamento à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas e, dentre eles, destacou-se o Arranjo Burocrático Impessoal (existem ganhos financeiros e estabilidade que seriam perdidos caso deixassem a organização), com um percentual de 76,9%, demonstrando um valor alto. A partir de dados coletados pela análise quantitativa e de entrevistas individuais, nota-se a responsabilidade da empresa com os benefícios oferecidos aos colaboradores, e como, de certa forma, ela se beneficia desse processo e os mantém entrincheirados. Além disso, observou-se a inabilidade da liderança em lidar com o entrincheiramento e outras questões relacionadas aos trabalhadores, configurando a necessidade de direcionar ações que promovam o sentimento de exemplo e apoio aos colaboradores.

Palavras-chave: Psicologia. Trabalho. Entrincheiramento

Referências Bibliográficas

- MOSCON, Daniela Campos Bahia. **As relações entre a liderança e estabelecimento de vínculos do trabalhador nas organizações**. 2013. 154 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Brasília, Salvador, 2013.
- RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 25, n. 4, p. 688-700, 2012.
- SOUZA, Graceane Coelho de. **Comprometimento afetivo e entrincheiramento organizacional**: suas relações com o bem-estar pessoal nas organizações. 2015.
- ZAGHETO, Jeanine Ângela Vieira. **Quando permanecer na organização faz mal: Um estudo sobre entrincheiramento organizacional e desempenho**. 2021. 81 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.