

6 Conclusão

As organizações promovem sucessivos processos de mudanças, mas na prática nem todos atingem os resultados pretendidos e parte deste insucesso é atribuído à forma inapropriada como as pessoas são conduzidas nestes processos.

De atitudes positivas às negativas passando pela indiferença, a literatura reporta que é possível gerenciar a mudança através do entendimento de como os envolvidos estão dispostos a contribuir para o sucesso da organização.

O propósito deste estudo foi entender se a percepção de suporte organizacional está relacionada ao comprometimento dos indivíduos com a mudança. Os resultados demonstraram que esta relação existe e, portanto, a percepção do suporte organizacional é um dos fatores que podem ajudar os gestores da mudança a desenvolver o comprometimento com a mudança.

Além disto, uma vez que o comprometimento com a mudança é formado por componentes de diferentes naturezas, os resultados podem apoiar estratégias mais efetivas para atingir os resultados pretendidos da mudança.

Como uma modesta contribuição para o campo dos estudos do comportamento organizacional, a presente pesquisa não abordou diversos pontos do estudo do comprometimento com a mudança que necessitarão ser explorados em estudos futuros como:

- Como os antecedentes do comprometimento com a mudança podem interferir no perfil de comprometimento dos indivíduos;
- Se o estudo pode ser reproduzido para grupos de trabalhadores de diferentes indústrias e regimes de trabalho;
- Validação de um questionário brasileiro para avaliar os componentes do comprometimento propostos por Herscovitch e Meyer (2002), em especial para o comprometimento normativo; e
- Comparar diferenças culturais nas consequências e desenvolvimento do comprometimento com a mudança;

- As interações dos antecedentes do comprometimento com a mudança nos diferentes estágios da mudança.