

# 1

## Introdução

O ambiente organizacional é complexo e, em geral, mutável. A necessidade de administrar constantes mudanças internas é reflexo natural do processo de adaptação das empresas aos desafios impostos por novas tecnologias, transformações sociais, crises econômicas, quebras de paradigmas e uma série de outras forças que pressionam indivíduos e organizações. Num mundo em mutação, os funcionários são estimulados a reavaliar seus conhecimentos, valores e posturas profissionais, num esforço contínuo de ajuste à dinâmica empresarial. A mudança inevitável gera e alimenta um sentimento primitivo e fundamental: o medo.

As emoções no ambiente de trabalho ainda são tratadas como atos irracionais e as organizações dão pouco espaço para que as pessoas possam compreendê-las e gerenciá-las (SOUSA; GODOI; VERDINELLI, 2007). Se isto ocorre com os sentimentos em geral, com o sentimento de medo surge uma relação ainda mais negativa. Dentro das organizações, o medo é uma palavra que ninguém gosta de pronunciar ou admitir, mas de fácil identificação (GILLEY, 1999). Em geral, o medo é percebido pelos pesquisadores organizacionais como uma influência negativa, capaz de comprometer a integridade psicológica e até física de quem o vivencia (SUAREZ, 1993, APPLEBAUM, 1998). Por outro lado, o medo pode também ser instrumento de motivação já que como afirma Dejours (1992) ele serve à produtividade e é utilizado em larga escala pelos gestores.

Existem diversos tipos de medo como por exemplo o medo de altura, de falar em público, de animais, mas especificamente o medo de errar pode ser considerado um dos principais tipos de temor presentes no ambiente organizacional (SUAREZ, 1993). É um tipo de sentimento capaz de provocar postura defensiva, apatia, queda de produtividade, aversão

ao novo e, por fim, limitar a criatividade. Gerenciar esse tipo de emoção pode ser inevitável.

Portanto, neste trabalho buscamos entender a seguinte questão: como o medo de errar se manifesta no ambiente de trabalho e como a sua intensidade varia nas diferentes gerações?

## 1.1 Objetivos

O objetivo principal deste estudo é analisar como as diferenças geracionais (*Baby Boomers*, Geração X e Geração Y) e as variáveis demográficas - tais como gênero, tipo de plano de previdência, nível hierárquico, tempo no cargo e tempo na empresa - influenciam na intensidade do medo de errar no ambiente organizacional. Para tanto, foi aplicado o questionário *Performance Failure Appraisal Inventory* – PFAI (CONROY, 2002) a uma amostra intencional, não probabilística, escolhida por acessibilidade, de funcionários de um Fundo de Pensão do Rio de Janeiro.

A fim de cumprir essa meta, essa dissertação trabalha com os seguintes objetivos intermediários:

- 1 Contextualizar teoricamente o tema do medo – e mais especificamente, do medo de errar – para o ambiente organizacional;
- 2 Apresentar as correntes teóricas que definem os modelos geracionais;
- 3 Apresentar o objeto do estudo de caso, descrevendo a entidade fechada de previdência privada, seu ambiente organizacional e como o medo de errar é percebido por suas diferentes gerações, explicando historicamente esse medo e contextualizando essa questão velada mas presente;
- 4 Investigar cientificamente como a intensidade do medo de errar, num contexto profissional específico, varia segundo as diferentes gerações (Geração Y, Geração X e *Baby Boomers*), utilizando a metodologia e o instrumento de

coleta de dados questionário *Performance Failure Appraisal Inventory* – PFAI (CONROY, 2002).

- 5 Realizar testes estatísticos a fim de verificar a ocorrência das questões previamente levantadas.

## 1.2

### Relevância

As emoções estão presentes na estrutural social, na expressão pessoal do trabalho e na vida de uma organização. Administrar recursos e gerenciar pessoas em uma empresa constituem mais que um conjunto de respostas automáticas: são atividades sentidas e formadas por sentimentos (FINEMAN, 2001).

Negar esse fato apenas contribui para diminuir a compreensão dos fatores que influenciam a capacidade empreendedora, o desempenho de equipes, a formação de lideranças e uma série de outros aspectos tão caros às mais modernas técnicas de gestão. Todo indivíduo sofre com a ação do medo, sentimento que extrapola os limites pessoais e se perpetua na organização. Pesquisas comprovam que o medo gera consequências diretas no ambiente de trabalho (APPLEBAUM, 1998; DEJOURS, 1995; SUAREZ, 1993) e investigar suas influências pode oferecer à organização informações importantes sobre as necessidades, desejos e expectativas das pessoas e contribuir para a elaboração de políticas gerenciais e comportamentais. Os resultados alcançados por essa pesquisa podem auxiliar os líderes da organização a compreender um fator subjetivo e apontar um caminho para transformá-lo em instrumento gerencial.

## 1.3

### Delimitação do Estudo

A ênfase deste estudo de caso está no esforço em compreender como a intensidade do medo de errar varia segundo as diferentes gerações presentes em uma empresa fechada de previdência complementar, aplicando o instrumento de mensuração denominado PFAI

(CONROY, 2002) a uma amostra não probabilística. Não é pretensão deste trabalho aprofundar-se no estudo de outros tipos de variáveis capazes de afetar a intensidade do medo, bem como de outras emoções e subjetividades presentes no ambiente de trabalho que podem influenciar o tema desta dissertação.

As correntes teóricas a respeito das diferenças entre os modelos geracionais, comportamento organizacional, aspectos psicológicos do medo, medo organizacional, medo de errar e psicologia social foram abordados de modo generalista, estruturando o arcabouço teórico desta pesquisa, porém sem a intenção de redigir um ensaio sobre cada um desses temas.

#### **1.4 Estrutura da Dissertação**

Esta dissertação é dividida em seis capítulos: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Apresentação do Estudo de Caso, Resultados e Conclusões e Sugestões.

No primeiro capítulo é feita uma introdução do estudo, a apresentação dos objetivos, principais e intermediários, a relevância, delimitações e a estrutura deste documento.

No Referencial Teórico são abordados os temas que embasam teoricamente o estudo: o medo e suas variadas perspectivas teóricas, incluindo o conceito do medo de errar defendido por Conroy (2002), bem como as diferentes correntes teóricas que definem as gerações.

Nas seções Metodologia e Resultados são apresentados o método de coleta de dados, o tratamento estatístico, as respostas obtidas e as limitações do método.

No capítulo Apresentação do Estudo de Caso encontra-se o histórico e a descrição do Fundo de Pensão.

No capítulo Conclusões e Sugestões são feitas considerações acerca dos objetivos atingidos e possíveis aplicações para o estudo.