

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: O PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRN, ANÁLISE DO CAMPUS NOVA CRUZ

D. M. OLIVEIRA¹ e T. J. A. LOUREIRO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte –
Campus EaD

daniel_moliveira@outlook.com e thiago.loureiro@ifrn.edu.br

Artigo submetido em 30/07/2018 e aceito em 01/08/2018

DOI: 10.15628/empiricabr.2018.7556

RESUMO

O objetivo desse estudo é analisar o processo de socialização que envolve/envolveu os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN campus Nova Cruz. Na revisão de literatura é apresentada de forma objetiva os conceitos que versam sobre a temática da socialização, bem como, são apresentados os aspectos inerentes ao processo de socialização dos servidores em questão. Apesar, da pesquisa não ser imediata ao recente ingresso dos servidores é possível diante dos dados coletados realizar a interpretação necessária a concepção desta pesquisa. É aplicado a este estudo a metodologia de uma pesquisa quantitativa que permite através de dados interpretações dos maiores e menores percentuais de resposta dos entrevistados, bem como foi necessário a realização de leitura de conhecimentos teóricos-empíricos para poder entender o que os autores apresentam sobre um ótimo ou regular processo de socialização. Quanto aos resultados encontrados, foi verificado a existência de bons percentuais para questões/áreas temáticas trabalhadas, as quais versaram sobre o desempenho, pessoas, objetivos e valores, políticas, linguagem e história percebidos pelos servidores do campus, de forma a concluir o estudo é demonstrado que a instituição que tem como principal objetivo a formação acadêmica e profissional de jovens e adultos, integra e desenvolve bem os aspectos metodológicos da socialização organizacional, apresentando fragilidade em alguns pontos, a percepção é de que a política de gestão de pessoal do Instituto é bem sucedida, proporcionando satisfação aos colaboradores, a sociedade usuária e a instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Socialização organizacional, IFRN, gestão de pessoas, servidor.

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION: THE INTEGRATION PROCESS OF THE IFRN SERVERS, ANALYSIS OF CAMPUS NOVA CRUZ

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the process of socialization involving/involved the servers of the Federal Institute of Education, Science and technology of Rio Grande do Norte-Nova Cruz campus. In

the literature review it is presented in an objective manner the concepts that are related to the thematic of socialization, as well as, the aspects inherent in the process of socialization of the servers in question are presented. Although the search is not immediate to the recent entry of the servers, it is possible in the face of the data collected to perform the necessary interpretation of the design of this survey. It is applied to this study the methodology of quantitative research that allows through data interpretations of the largest and smallest response percentages of respondents, as well as the necessary reading of theoretical-empirical knowledge for power Understand what the authors have on a great or regular socialization process. As for the findings found the existence of good percentages for issues/thematic areas worked, which were known about the performance, people, objectives and values, policies, language and history perceived by the campus servers, in order to Completing the study is demonstrated that the institution that has as primary objective the academic and professional education of youth and adults, integrates and develops well the methodological aspects of organizational socialization, presenting fragility in some points, fragilities Those who are taken as punctual, the perception is that the Office's Personnel Management policy is successful, providing satisfaction with the employees, the user society and the institution.

KEYWORDS: Organizational socialization, IFRN, people management, server.

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas trata-se de uma grande área de estudos da administração, envolve uma série de discussões pertinentes a caracterização de pessoas, esta permite demonstrar aspectos inerentes as boas práticas que possam ser adotadas durante o processo de gerenciamento do capital humano de uma empresa ou instituição. Nesta grande área de estudo da gestão de pessoas são trabalhados temas como o comportamento organizacional, a cultura da organização, recrutamento, seleção e avaliação de pessoas, liderança, o modelo utilizado para socializar novos colaboradores, dentre outros. Cada ponto deste trata em específico de um aspecto da gestão do capital humano, vale destacar que os pontos possuem forte interação/relacionamento, uma vez que lidar com pessoas é uma tarefa complexa e que depende de vários fatores.

Algumas empresas do setor privado trabalham a partir do planejamento estratégico, através do qual são estabelecidas a missão, visão e valores a ser seguindo diante do mercado; da mesma forma algumas instituições públicas possuem tal perspectiva. No entanto, muitas delas apresentam somente na teoria a parte prática fica em segundo plano, o que acaba tornando-se prejudicial, uma vez que na definição destes pontos ocorre a designação das atividades que serão desenvolvidas pela instituição, o que também pode comprometer o processo de socialização organizacional.

E se o colaborador não as conhece não poderá atender satisfatoriamente a sua demanda de trabalho, por isso é importante socializar/integrar o colaborador das ações que sua instituição executa, mas primordialmente é necessária a instituição desenvolver a perspectiva de planejamento estratégico para assim atingir objetivos de socialização organizacional.

Diante disso, a partir de agora parte-se para a análise da importância de executar a ação de socializar organizacionalmente o colaborador, principalmente quando de seu ingresso. A partir do momento que uma nova pessoa é designada ao desempenho de uma função, seja quando seu ingresso se fizer pela primeira vez na instituição ou mesmo pela realocação de cargo, este deve ser integrado a cultura da organização para que possa conhecer quais propósitos ela executa, para assim atender as perspectivas pessoais bem como por parte profissional.

Para Silva e Fossá (2013, p. 7 *apud* VAN MAANEN, 1996):

A socialização é vista como processo de aprendizagem que se efetiva toda vez que um indivíduo experimenta modificações de *status*, papel ou função em uma organização. Portanto a socialização aqui referida, visa ajustar o indivíduo ao novo cenário que se impõe. É necessário que ele desenvolva conhecimentos, habilidades e atitudes, assimile os valores, normas, crenças, assim como as práticas peculiares da cultura organizacional da qual fará parte.

Conforme a ideia apresentada pelas autoras e como já mencionado, o processo de socialização se faz necessário de modo a ser uma ferramenta chave para poder demonstrar ao colaborador a cultura organizacional que trata dos valores, crenças, normas, tradições e hábitos das pessoas, pode-se também a ver como representação social imaginária na qual a sua determinação é mediada pelo cotidiano das pessoas envolvidas, conforme Schein (1984, p. 3):

Cultura organizacional é o conjunto de pressupostos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna que funciona bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas.

Nesta perspectiva, justifica-se estudar este aspecto nesta instituição de ensino pela importância que deve ser dada ao capital humano, pois com tal identificação poderá ser notada fragilidades e pontos fortes que podem demonstrar se as perspectivas que deveriam/ocorrem conforme as necessidades da instituição.

Elencadas características introdutórias da socialização e cultura organizacional, tem-se o presente estudo voltado ao processo de análise da socialização dos colaboradores que ingressam nos diversos setores/funções do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN. O processo de identificação partirá de uma pesquisa concebida no IFRN – Campus Nova Cruz da qual se pode retirar uma amostra de toda a população disponível ao estudo.

O campus Nova Cruz foi fundado em 2009 e atualmente possui 114 servidores (45 técnicos administrativos e 69 docentes). Na instituição são ofertados os cursos tecnológicos de em Processos Químico e Análise Desenvolvimento de Sistemas e técnicos de Administração, Informática e Química,

atendendo aproximadamente 900 alunos. Além das atividades de ensino são desenvolvidos projetos e ações de pesquisa e extensão.

Pretende-se com este estudo proporcionar conhecimento a respeito da adoção dos mecanismos de socialização para as pessoas uma vez ingressas em um novo cenário organizacional, portanto, verificado o nível de eficácia da socialização bem como propõe-se contribuir para o avanço do conhecimento nesta área, buscando fazer apontamentos positivos e limitações à estratégia adotada pela instituição. E quando esta não a fizer é interessante fazer verificação de modo a identificar possíveis dificuldades dos servidores em adaptarem-se as rotinas administrativas, organizacionais ou docentes.

Logo, é o objetivo deste estudo analisar o processo de socialização dos servidores que desenvolve suas atividades no IFRN, análise pertinente e objetiva ao campus Nova Cruz; de modo a verificar os procedimentos adotados na integração dos servidores do instituto e gradativamente, diante dos aspectos notados propor qual seria a metodologia que o instituto poderia adotar para melhor integrar seus colaboradores.

Por fim, no que se refere a estrutura, essa pesquisa apresenta os seguintes tópicos: introdução, revisão bibliográfica, metodologia, resultados e discussões, conclusão e as referências utilizadas no trabalho. No tópico a seguir será tratada a revisão bibliográfica.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

No presente tópico aborda-se a base teórica desta pesquisa, desde a discussão do conceito da socialização organizacional, bem como as etapas que lhe são pertinentes e a contribuição que o processo proporciona para as instituições que a aplicam. Para isso, fez-se necessária revisão de material especializado na área, envolvendo livros, artigos, teses, dentre outros, com o objetivo de capacitar o pesquisador em termos de avaliação de seus próprios esforços de pesquisa, comparando assim com os relacionados esforços feitos por outros autores.

2.1 Socialização organizacional

O processo de socialização dentro de uma organização ocorre à medida que o colaborador passa a integrar o corpo de trabalho desta. Quando este é inserido no ambiente de trabalho é desenvolvido um processo de aculturação no qual passará a ter a visão de como desempenhar as suas funções de forma a atender os anseios organizacionais, como os pessoais; é um processo mútuo, o colaborador desenvolve a suas atividades a contento neste contexto a partir de uma socialização.

Na perspectiva de Carvalho *et al.* (2015 *apud* Berger e Lukmann, 2006) a socialização no ambiente de trabalho é vista como secundária, uma que vez que se considera a interação do indivíduo com um ambiente no qual pode-se captar saberes específicos no que tange a sua atuação profissional; o que a difere do processo primário que ocorre junto ao contato familiar e outros por meio de agentes de como a escola, por exemplo.

Para Oliveira (2013, p. 22) “o processo de socialização organizacional na perspectiva do interacionismo simbólico e construtivismo social, consiste no desenvolvimento da personalidade pelo

sujeito do processo, em que ele se apropria dos costumes e valores sociais em contato com o contexto sócio-histórico". Para este mesmo autor que realiza o complemento de sua ideia, quando demonstra que através do processo de socialização é permitido ao indivíduo passar a pertencer a determinado grupo.

Andrade *et al.* (2015 *apud* Levy Junior, 1973) afirmam que "a socialização é um processo contínuo no qual o indivíduo aprende a identificar hábitos e valores característicos que não lhe são inatos, mas que o ajudam no desenvolvimento de sua personalidade e na integração ao seu grupo, tornando-o sociável", deste modo é possível verificar que, quanto melhor for específico o processo de integração dos colaboradores a organização e o quanto contínuo for, o indivíduo poderá melhor adaptar-se à realidade desejada pela organização. Esta ideia apresentada é ainda mais reforçada quando Levy Junior (1973, p. 60), confirma que "em estado de isolamento social, o indivíduo não é capaz de desenvolver um comportamento humano, pois esse deve ser aprendido ao longo de suas interações com os grupos sociais"; o desenvolvimento das competências organizacionais é melhor aprimorado quando se trabalha de forma conjunta, isolar-se não irá fazer com que o colaborador possa melhor desenvolver as atividades que lhe competem.

Diante desta perspectiva, é corroborada a ideia de cultura organizacional que nos dizeres de Schein (1984) a pessoa recém ingressa em um novo posto de trabalho passa por um processo de adaptação, no qual, será conhecedora dos aspectos, costumes, bem como demonstrará sua forma de trabalhar e perceber o mundo. A cultura da organização e das pessoas que desempenham funções a mais tempo na organização é muito forte, então, caberá ao ingressante adapta-se a ela, por isso o processo de integração.

Chaves (2003, p. 21 *apud* Chiavenato, 1999) apresenta "cultura organizacional ou cultura corporativa como o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização [...] é a cultura que define a missão e provoca o nascimento e o estabelecimento dos objetivos da organização". Nesta perspectiva é possível notar que, por meio da socialização organizacional serão estabelecidos pontos de propagação da missão, visão e valores definidos na cultura organizacional, sendo a socialização um processo simbólico à cultura da organização.

Mediante a caracterização da cultura por meio de uma socialização, pode surgir à frente do novo colaborador a dúvida do que captar neste processo, se ocorrerá um processo de aprendizagem individual ou coletivo e como poderá ocorrer esta abordagem, já que o processo de aculturação do colaborador ocorre por meio da aprendizagem, uma vez que estabelece a estruturação e organização do processo de integração. Torregrosa e Villanueva (1984, p. 422) preocupam-se em diferenciar a aprendizagem da socialização, para isto afirmam que o primeiro é mais amplo do que o segundo, sua concepção é de que:

Enquanto toda socialização supõe a intervenção de certos mecanismos de aprendizagem, nem em toda aprendizagem o foco de análise é o sujeito individual, no estudo da socialização é necessário não só referir de maneira sistemática a conduta

do sujeito a algum aspecto diferenciado da realidade sociocultural, senão também ter em conta os mecanismos que esta estabelece e suporta o processo de aprendizagem, assim como as sequências e processos mais amplos nos quais adquirem sentido aprendizagens específicas.

As ideias desses autores demonstram que enquanto organização, ela não pode somente trabalhar um processo de aprendizagem voltado a um sujeito específico, deve-se realizar uma análise maior de forma a trabalhar a realidade sociocultural da pessoa que está ingressando em seu corpo de trabalho, como também expor as suas características organizacionais no que tange a sua cultura.

Chaves (2003) complementa expondo que cabe a socialização fazer com que os objetivos elencados na cultura organizacional sejam propagados de forma a melhor transparece-los ao público externo, de modo que fará o colaborador perceber se possui o perfil adequado para o desempenho da função pretendida alinhado a cultura organizacional. Da mesma forma que o processo de socialização não deve somente se limitar aos primeiros dias de trabalho do colaborador recém-chegado a organização, mas sim durante todo o processo organizacional, pois conforme verifica Carvalho et al. (2015) ela é um processo heterogêneo e inacabado, em virtude de contradições que podem ocorrer no processo de orientação/integração do novo pessoal.

Mediante a revisão bibliográfica realizada por Borges e Albuquerque (2004 apud BORGES et al., 2010), cronologicamente, os estudos sobre socialização organizacional evoluíram sob quatro correntes distintas: táticas organizacionais, na qual se pretende fazer com que o colaborador rapidamente se adapte à realidade organizacional; tática desenvolvimentista, baseada na cognição e comportamento deles, partindo da construção de processos e fazes; tática dos conteúdos e da informação para Oliveira et al. (2008, p. 122 apud Borges e Albuquerque, 2004) “consideram a proatividade dos indivíduos, entendendo que os iniciantes em uma organização são agentes ativos, que buscam as pessoas e os locais de aprendizado julgados como valiosos para facilitar o próprio ajustamento, sendo capazes de influenciar as normas do grupo e os resultados de desempenho”; e tática das tendências integradoras que ocorre entre as táticas organizacionais e busca por novos colaboradores. Dado o viés deste estudo que estará centrado no conteúdo de informações conforme Borges et al. (2010), o Inventário de Socialização Organizacional utilizado neste trabalho possui esse viés.

Assim, demonstra-se com esta abordagem em estudo como os conceitos contribuem para o processo de integração do colaborador junto à organização. No item a seguir será abordado as etapas do processo de socialização.

2.2 Etapas do processo de socialização e suas contribuições

O processo de socialização organizacional permite que os gestores integrem os colaboradores a estrutura organizacional, de forma que possam atuar trazendo benefícios a ela, como também possa satisfazer o seu bem-estar. É o processo de aprender, no qual se desenvolve a construção e assimilação da cultura organizacional, resume-se em um processo de integração.

Este processo parte da integração, que é uma forma de treinar o novo colaborador para que possa desenvolver as competências necessárias ao atendimento das necessidades do seu posto de trabalho, para Chiavenato (2010) quando se realiza este processo é criado um ambiente em que o colaborador terá a oportunidade de melhor desenvolver suas habilidades.

Como estratégias de socializar Van Maanen (1989) expõe sete estratégias que permitem verificar o procedimento da socialização organizacional, das quais não são mutuamente excludentes ou exclusivas, são elas: estratégias formais e informais, individuais e coletivas, sequenciais e não sequenciais, fixas e variáveis, socialização por competição ou por concurso, socialização em série e isolada, e socialização por meio de investidura e despojamento.

Para Reinert et al. (2010 apud Motta, 1993) apontam que, “o processo de socialização organizacional passa por três fases. A primeira é a fase da chegada, na qual o indivíduo traz consigo para a nova organização seu conjunto de 5 valores[...]. A segunda fase trata do confronto, em que isso que o indivíduo faz entrar em conflito com os valores e expectativas da organização[...] última fase é a da mudança, na qual o indivíduo começa a apreender e adquirir os comportamento e valores colocados para ele pela organização.

No que se refere especificamente a transmissão da informação, Oliveira (2013 apud Stoner e Freeman, 1995) faz o seguinte apontamento para a transmissão das informações em três tipologias: “informação geral sobre a rotina de trabalho; um exame da história, propósito, operações e produtos ou serviços da organização e sobre como o trabalho do empregado contribui para as necessidades da organização; e uma apresentação detalhada, talvez em um folheto, das políticas, regras de trabalho e benefícios para os empregados da organização”.

Ainda segundo Oliveira (2013, p. 40):

A melhor oportunidade para desenvolver um relacionamento de trabalho bom e sólido com seus empregados ocorre na época de sua contratação. As pesquisas mostram que os empregados tratados corretamente desde o início produzem mais, ficam mais tempo na empresa e são mais leais. A melhor forma de formar uma equipe vencedora é dar pessoalmente a cada empregado tempo suficiente durante sua orientação. É o melhor investimento humano que você pode fazer.

Nota-se, portanto, que as fases do processo de socialização permitem moldar uma estrutura que fará com que o colaborador (participante ativo do processo) se sinta mais à vontade dentro da organização, desempenhem melhor suas atividades, mantenha um bom relacionamento interpessoal, dentre outros.

Sendo assim, percebe-se que o processo de socialização contribui para que organização possa melhor controlar e dirigir o comportamento dos indivíduos, ora de maneira explícita – quando seus membros são recém-chegados – ora de maneira menos explícita, pois é importante continuar socializando as pessoas durante toda a sua carreira nas organizações.

No tópico a seguir são tratados os aspectos metodológicos desse estudo, abordando a caracterização da pesquisa, população e amostra, procedimento de coleta, apresentação e análise dos dados.

3 METODOLOGIA

Quanto ao método de abordagem procurou-se através do estudo quantitativo, por meio dos conhecimentos teórico-empíricos verificados na abordagem da revisão bibliográfica descrever o processo de socialização ocorrido nesta instituição de ensino federal, que será abordada na etapa de análise de dados.

Segundo Malhotra (2005, p. 114) “a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados. Ela busca uma evidência conclusiva que é baseada em amostras grandes e representativas e, de alguma forma, aplica análise estatística [...] as descobertas podem ser tratadas como conclusivas e utilizadas para recomendar um curso de ação final”. Contrastando a essa definição Malhotra (2005, p. 113) define a pesquisa qualitativa “proporciona melhor visão e compreensão do problema. Ela explora com poucas ideias preconcebidas sobre o resultado dessa investigação. Além de definir o problema e desenvolver uma abordagem, a pesquisa qualitativa também é apropriada ao enfrentarmos uma situação de incerteza, como quando os resultados conclusivos diferem das expectativas”.

Fundamentam este estudo os dados secundários obtidos através de livros, artigos, dissertações e teses, os quais, são ferramentas que permitirão ao pesquisador endossar a busca por dados primários, coletados através da aplicação de um questionário junto aos colaboradores da instituição. Malhotra (2005, p. 71) define que “os dados secundários representam quaisquer dados que já foram coletados para outros propósitos além do problema em questão”. Ainda Malhotra (2005, p. 72) define que os primários “quando os dados são coletados para solucionar um problema específico de pesquisa [...]”.

Gil (2007, p. 75) descreve a pesquisa descritiva com objetivo “primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Desta forma entende-se que a pesquisa se caracteriza como um estudo de caso, quantitativo descritivo.

No que se refere a população foi obtido mediante consulta ao Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) do IFRN que o campus Nova Cruz conta com 45 (quarenta e cinco) técnicos administrativos e 69 (sessenta e nove) docentes, sendo a população composta de 114 servidores, estes dados foram verificados no período de maio/2017. De posse destes dados foi conseguido o percentual de 55,26%, ou seja, 63 (sessenta e três) servidores, referente a amostragem conseguida mediante o desenvolvimento de instrumento de coleta de dados aplicado no período de julho/2017.

Segundo Zanella (2006, p. 23), a população que “é o conjunto de elementos que formam o universo de nosso estudo e que queremos abranger no nosso estudo”. Samara e Barros (1997, p. 67) tratam da amostra como “uma parte de um universo, ou população, com as mesmas características destes”, como forma de justificar o estudo por amostragem Lakatos e Marconi (2003, p. 163), afirmam que “nem sempre há possibilidade de pesquisar todos os indivíduos do grupo ou da comunidade que se deseja

estudar, devido à escassez de recursos ou à premência do tempo. Nesse caso, utiliza-se o método da amostragem, que consiste em obter um juízo sobre o total (universo), mediante a compilação e exame de apenas uma parte, a amostra, selecionada por procedimentos científicos”.

Conforme a visão de Lakatos e Marconi (2003, p. 166) “são vários os procedimentos para a realização da coleta de dados, que variam de acordo com as circunstâncias ou com o tipo de investigação”. Corroborando com esta ideia é possível inferir que as pesquisas científicas das várias áreas buscam investigar por meio dos procedimentos metodológicos um ponto em específico, deste modo, entram em cena os procedimentos de coleta dos dados que vão se adaptar à realidade que o pesquisador deseja.

Neste estudo, faz-se a utilização como instrumento de coleta de dados a realização de entrevistas e aplicação de questionário baseado no ISO - Inventário de Socialização Organizacional adaptado a realidade do IFRN com 28 questões (quadro 01), por meio dele conforme literatura é possível medir fatores como proficiência do desempenho, pessoas, políticas, linguagem, objetivo e valores organizacionais e história. Este último poderá ser realizado com a equipe de gestão da instituição, no qual os respondentes poderão demonstrar as características que são passíveis de investigação através do ISO. Além disso serão coletados dados sociodemográficos.

Quadro 01: Adaptado ISO – Inventário de Socialização Organizacional.

Desempenho	1. Eu tenho estabelecido metas, objetivos e prazos para mim mesmo; 2. Eu sou competente para fortalecer minha unidade de trabalho; 3. Eu tenho dominado as tarefas requeridas pelo meu emprego; 4. Eu sou competente para inovar no meu trabalho; 5. Eu não estou preparado para atingir um melhor desempenho no meu emprego.
Pessoas	1. Eu sou usualmente excluído dos grupos sociais do dia a dia da organização pelas outras pessoas; 2. Em meu grupo de trabalho, eu me sinto identificado como um membro da equipe; 3. Eu me sinto aceito e acolhido pelos colegas do meu setor de trabalho; 4. Eu sou frequentemente colocado de fora nos grupos de amizade das pessoas desta organização.
Políticas	1. Eu sei os critérios que influenciam as decisões na maioria das situações; 2. Eu não estou familiarizado com os costumes e hábitos da minha organização; 3. Eu não tenho uma boa compreensão das normas, intensões e formas de procedimento desta organização; 4. Eu tenho possibilidade de identificar os tramites burocráticos necessários ao desempenho das minhas tarefas; 5. Eu tenho acesso às informações sobre todos os serviços oferecidos pela organização.
Linguagem	1. Eu compreendo o específico significado das palavras e termos da minha profissão; 2. Eu ainda não aprendi as palavras específicas usadas no meu trabalho; 3. Eu já domino as siglas, abreviações e termos utilizados pelos membros da organização para denominar setores, processos ou tecnologias de trabalho; 4. Eu compreendo o significado da maioria das siglas, abreviações e apelidos usados no meu trabalho.
Objetivos e valores organizacionais	1. Eu ainda não aprendi a essência de meu emprego; 2. Eu sei os critérios que influenciam as decisões tomadas na organização; 3. Eu sei quais são os objetivos desta organização; 4. Eu tenho objetivos que coincidem com os objetivos desta organização; 5. Eu apoio os objetivos que são estabelecidos pela organização.
História	1. Eu sou familiarizado com a história de minha organização; 2. Eu conheço as tradições enraizadas da organização; 3. Eu sou capaz de contar alguns aspectos da vida dos colegas com quem trabalho junto na organização; 4. Eu sei quais são as datas significativas tradicionalmente por esta organização; 5. Eu conheço muito pouco sobre a história anterior de meu setor de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

Como ferramenta de apoio a execução do estudo tem-se a TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação que auxiliará na elaboração e disponibilização do instrumento de coleta aos respondentes, um exemplo, é o **Google Docs**, ferramenta do tipo formulário *online*, o qual permite a distribuição de inúmeros questionários que se fizerem necessários na *web*. Ele permite, assim como o questionário impresso entregue ao respondente pessoalmente o levantamento dos dados desejados, sem contar da redução dos custos que são empregados quando este é feito impresso, o pesquisador deve analisar as facilidades, bem como as dificuldades que existem nas duas formas de se fazer o levantamento para iniciar a coleta dos dados.

Além da ida ao campus para entrega do questionário a aqueles que puderem responder presencialmente, foi disponibilizado através do e-mail de cada servidor o questionário *online* para que pudessem respondê-lo; este instrumento é fundamental para execução da pesquisa em questão. Posterior a coleta dos dados se faz necessária a realização da análise dos dados, iniciando pela tabulação para em seguida analisar os dados coletados.

A análise de dados é conceituada por Kerlinger (1980, p. 353) como sendo “a categorização, ordenação, manipulação e sumarização de dados”, de forma que seu objetivo é tratar os dados, que são em grandes quantidades, transformando-os em informações interpretáveis e mensuráveis. Ela ainda permitirá utilizar-se de técnicas quantitativas e estatísticas para demonstrar e descrever hipóteses do objeto investigado.

Para realizar o procedimento de análise de dados, teremos a disposição *softwares* que auxiliam nesta tarefa, um exemplo é o *Microsoft Office Excel*. Quando o estudo faz o tratamento de dados estatísticos, é disponibilizado instrumentos de tabulação dos dados que gerarão informações passíveis de melhor interpretação pelo leitor da pesquisa. Para o estudo do processo de socialização organizacional que é concebido por meio de um estudo quantitativo descritivo, onde esta ferramenta é pertinente, pois, como já mencionado, uma vez que a sua utilidade permitirá melhor análise e interpretação.

Complementam Lakatos e Marconi (2003, p. 203) que ela “após a tabulação, evidenciará possíveis falhas existentes: inconsistência ou complexidade das questões; ambiguidade ou linguagem inacessível; perguntas supérfluas ou que causam embaraço ao informante; se as questões obedecem a determinada ordem ou se são muito numerosas”.

No tópico a seguir são abordados os resultados e discussões sobre o estudo, o que é considerado de maior relevância entre os dados, e que de acordo com a teoria sobre a socialização organizacional pode-se verificar com são notados tais aspectos no ambiente e amostra do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A discussão dos resultados deste estudo é baseada nos dados coletados através da aplicação de instrumento físico e *online* (questionário) em que os respondentes indicaram seu perfil profissional, bem como demonstraram a sua percepção quanto a processo de socialização organizacional. Foi encontrado com a realização da coleta de dados uma amostra de 63 servidores pertencentes ao quadro funcional do IFRN – Campus Nova Cruz, esta amostra corresponde a 55,26% da população disponível ao estudo, 114 servidores, estes são docentes e técnicos administrativos.

De acordo com a elaboração adaptada a realidade do estudo, através do ISO – Inventário de Socialização Organizacional, como perspectiva inicial, foi buscado identificar os dados sociodemográficos da amostra disponível, a seguir, conforme o Gráfico 1, é apresentado o ano de ingresso dos servidores na organização, bem como de sua lotação na unidade de Nova Cruz. Nestes dados é possível verificar que quando avaliado o ano de ingresso na instituição e sua respectiva lotação no campus o ano de 2014 ganha destaque, notadamente, é um ano que o campus esteve em expansão em seu quadro de funcionários, ganhando aproximadamente um incremento de 36,51%.

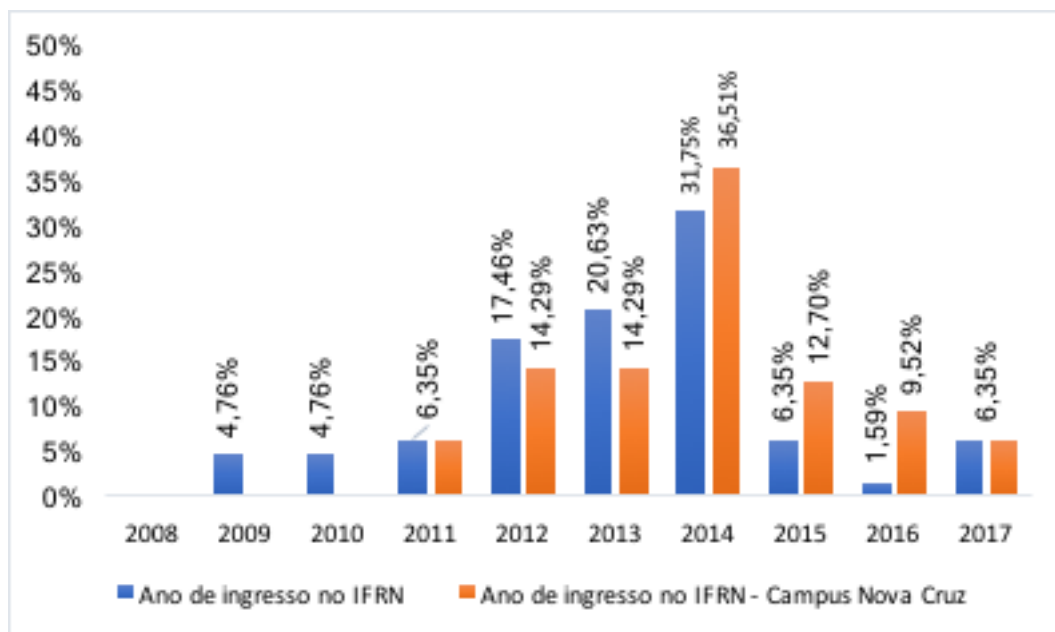


FIGURA 1: Dados de ingresso no IFRN.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Ademais, conforme dados disponíveis no SUAP – IFRN, o campus conta com 69 docentes e 45 técnicos administrativos, dos quais conseguiu-se amostras de 53,03% e 60,87%, respectivamente. Coletados dados referentes ao enquadramento funcional do TAE – Técnicos Administrativos em Educação, apresentaram-se 25% no nível “C”, 53,58% no nível “D” e 21,42% no nível “E”. Particular aos docentes foi analisado seu perfil quanto a enquadramento funcional e regime de trabalho, dos quais 94,29% são efetivos na organização e 5,71% são substitutos, tais respostas aplicam-se ao regime de trabalho para dedicação exclusiva e não dedicação exclusiva, respectivamente.

Conforme previsto no instrumento de coleta de dados e em consonância com a metodologia que estruturou sua elaboração, foi tomando como base o ISO, buscando investigar seis áreas temáticas do processo de socialização, estas referências foram abordadas no tópico de revisão bibliográfica deste estudo, além da já citada metodologia.

No Gráfico 2, são expostas informações relacionadas a questão do **desempenho dos colaboradores** para com a organização. Notadamente é possível perceber com a demonstração dos dados que há uma concordância geral no aspecto de desempenho no âmbito institucional, uma vez que, 93,65%

apresentam-se como competentes e que dominam as atividades de sua função. De igual modo é notado que os demais quesitos referentes ao desempenho demonstram a veracidade do percentual atingido anteriormente quando os colaboradores do IFRN – campus Nova Cruz apresentam-se com metas e competências a serem atingidas, estas que satisfaçam o lado profissional e pessoal.

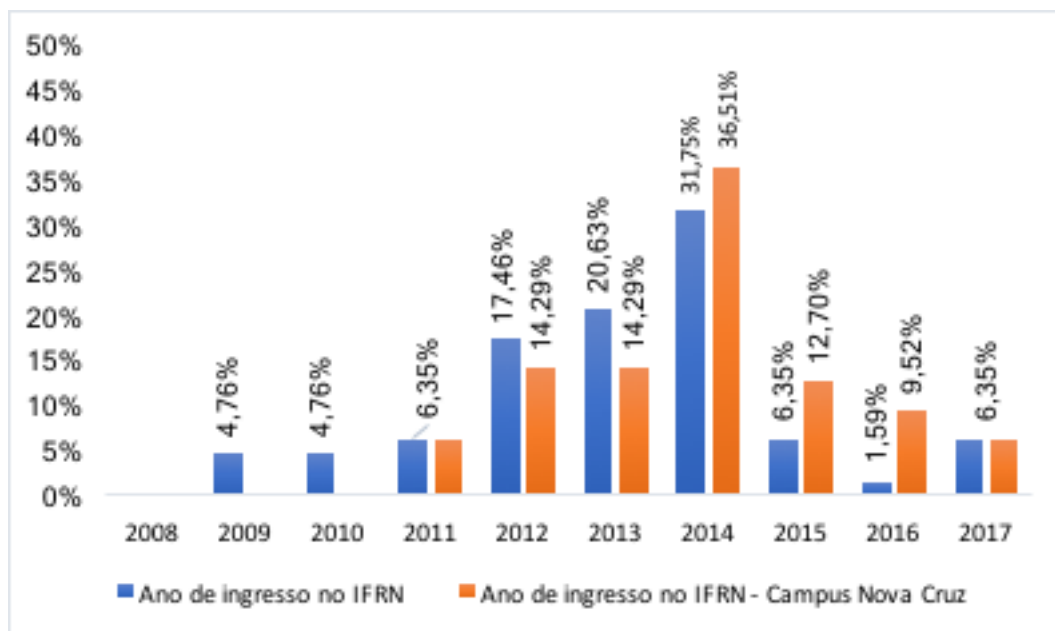


Figura 2: ISO – Desempenho dos colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

No fator **pessoas**, conforme o Gráfico 3 a seguir, foram postas questões em que o respondente pudesse demonstrar a sua interação dentro do processo de socialização organizacional, levando em consideração seu sentimento a integração ao grupo de trabalho ou não.

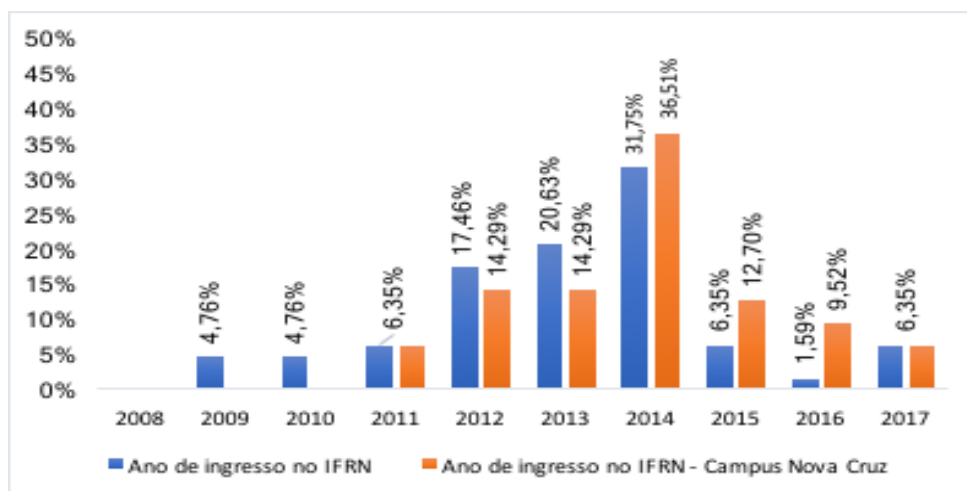


Figura 3: ISO - Pessoas.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Quando falado nos grupos de amizade dentro da instituição, ou mesmo o conceito de equipe que possa existir no ambiente organizacional, foi verificado um percentual positivo acima de 65%. De acordo com a literatura sobre o tema, o processo de aculturação de uma pessoa a instituição às vezes leva grandes períodos, pois a instituição com uma cultura de pessoas formadas não tende a mudar exclusivamente a uma pessoa ingressante, mas sim esta pessoa irá passar pelo processo de aculturação para assim integrar o corpo organizacional.

Nos Gráficos 4 e 5 a seguir, respectivamente, foram trabalhados fatores condicionantes ao bom desempenho do colaborador para com a instituição. Ao avaliar pontos sobre a política de socialização organizacional do IFRN, em particular a que envolve o campus Nova Cruz, bem como os objetivos e valores organizacionais e no que compete ao pessoal, foram obtidas respostas que passam a indicar com maior relevância o objetivo deste estudo, que é a análise do processo de socialização dos servidores assim que são recém ingressos. Apesar de o estudo não ser imediato a entrada do servidor na organização, ainda assim são encontradas informações relevantes ao processo que os envolveu.

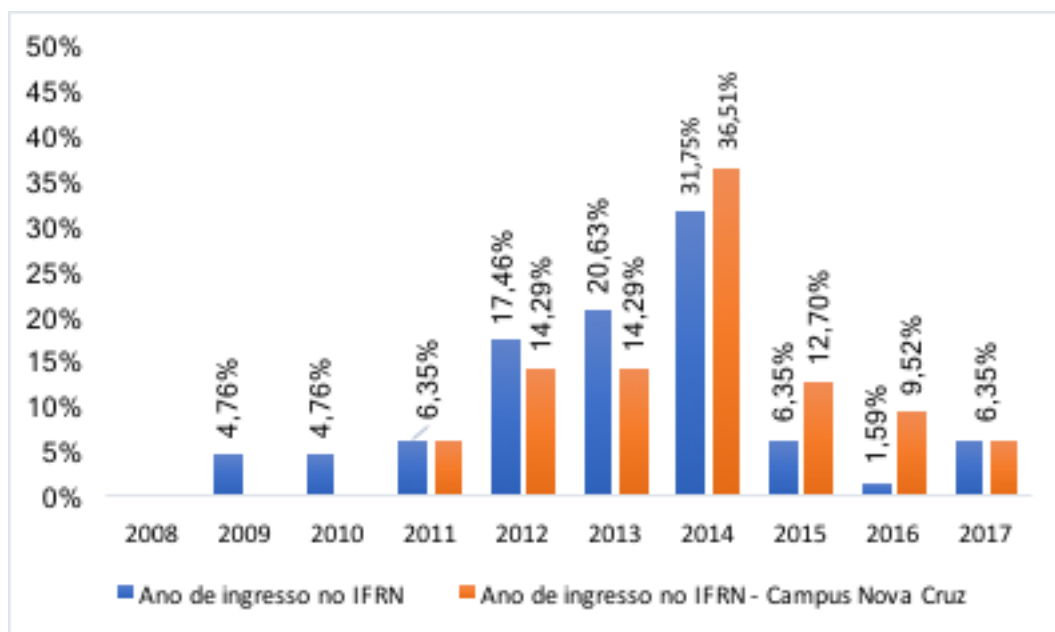


Figura 4: ISO - Políticas.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Eles demonstram como citado no parágrafo anterior os dados que alinham as políticas e objetivos. Conforme afirma Motta (1993), o processo de socialização envolve critérios e estratégias em que perpassam três fases, com a coleta destes fatores é possível verificar que dentro do processo de socialização os servidores do IFRN – campus Nova Cruz estão na última fase, na qual ele aprende e adquire os valores colocados pela instituição.

Isto é confirmado quando verificado o percentual total de concordância demonstrado no Gráfico 4, que é relacionado ao fator **política**, quando se avaliou o fator relacionado aos trâmites burocráticos do

IFRN foi obtido um percentual de 87,31% avaliando-se a concordância das repostas em um contexto geral. Da mesma forma os demais dados do referido gráfico exprimem o mesmo para os critérios inerentes a tomada de decisão, normas e intenções, acesso a informação e familiarização de hábitos organizacionais, todos estes alcançam patamares bons estando acima de 50% das repostas da amostra.

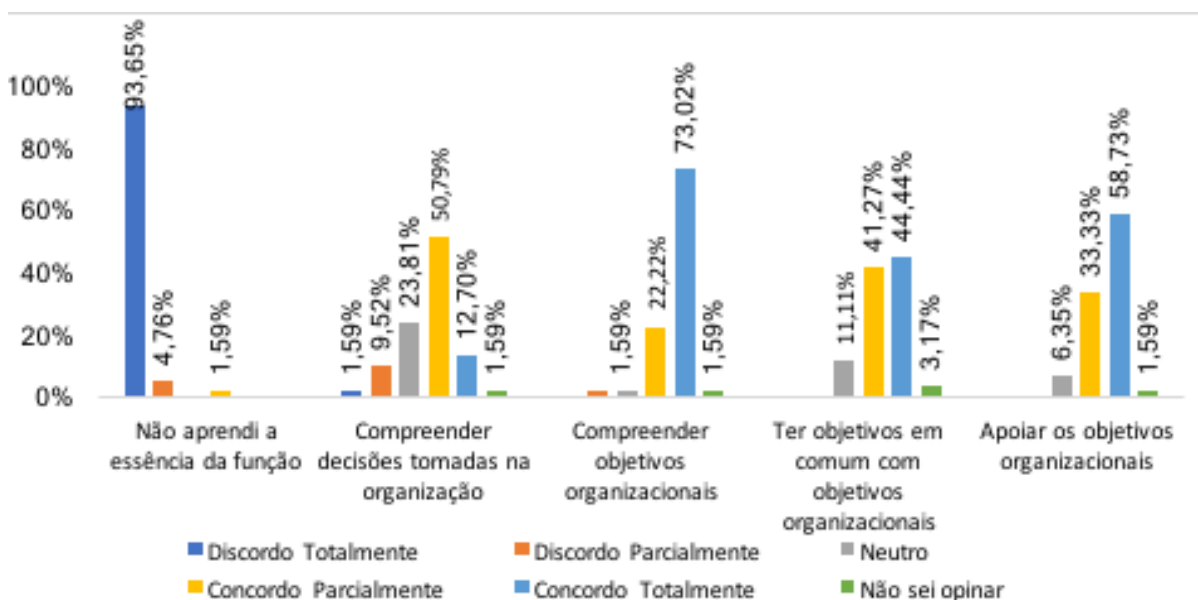


Figura 5: ISO – Objetivos e valores.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

O Gráfico 5 tratando dos **objetivos e valores**, também apresenta resultado relevante, onde principalmente a maioria dos voluntários ao estudo conhecem a essência de sua função, apresentando 95,24% das repostas, este valor exprimido por uma análise geral do processo de concordância aos objetivos organizacionais. Depois, em comum com as informações interpretadas no Gráfico 4, é possível notar o percentual aproximado de repostas positivas aos critérios estabelecidos pelo instrumento de pesquisa. A seguir os próximos gráficos apresentam a realidade ligada aos critérios de linguagem e a ligação do servidor a história da organização.

No aspecto **linguagem**, demonstrado no Gráfico 6 abaixo, foram trabalhados pontos em que o servidor pudesse expor se diante das afirmações anteriores quanto ao seu desempenho, objetivos e outros, encontra alguma dificuldade no entendimento de alguma função. Muitas das vezes o colaborador mesmo já ingresso há um período de dois ou mais anos não consegue aplicar ou manipular uma linguagem adequada a sua profissão, por exemplo, termos técnicos devido a falha no processo de integração a organização. É importantíssimo que sejam trabalhados aspectos como este, pois é sabido que algumas pessoas ingressam no serviço público sem alguma experiência profissional anterior, então, cabe a organização lhe socialização, lhe aculturar. Desta forma, é possível retirar o Gráfico 6 dados que exprimem repostas variadas ao uso da linguagem.

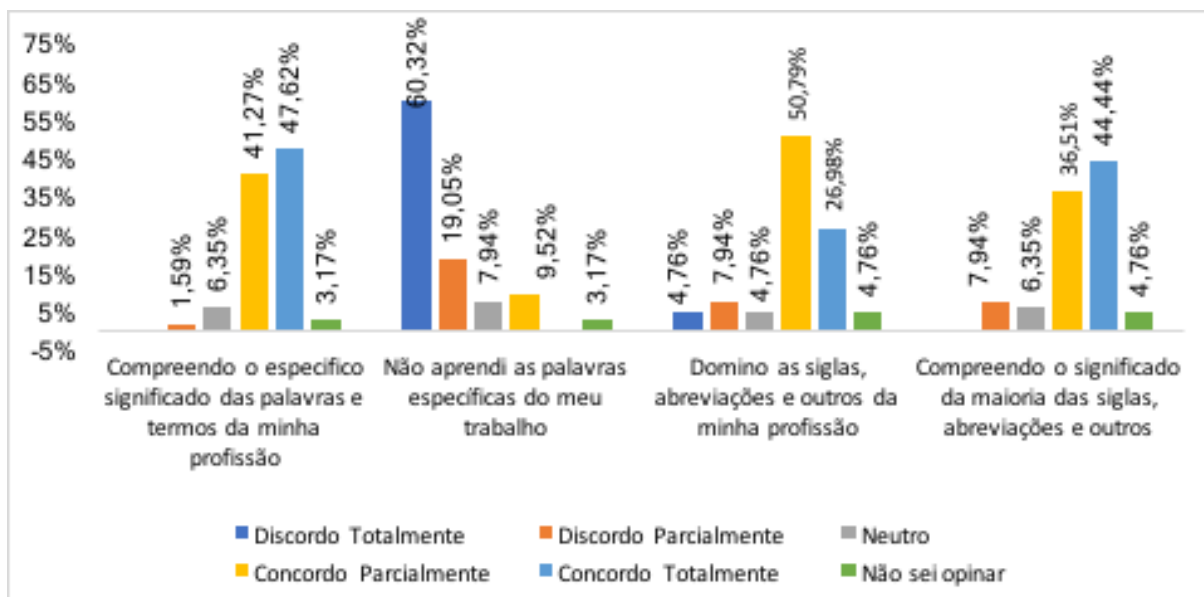


Figura 6: ISO – Linguagem.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

É visto que se apresenta um percentual considerável de respostas positivas ao estudo, ao fator linguagem, mas em alguns momentos é apresentado entre os respondentes um índice de neutralidade nas respostas, nas quatro questões sobre o fator eles somam 25,4% o que pode representar um fator de investigação para esta abstenção. Esta abstenção pode acabar prejudicando o processo de integração dos servidores assim como explicitado anteriormente.

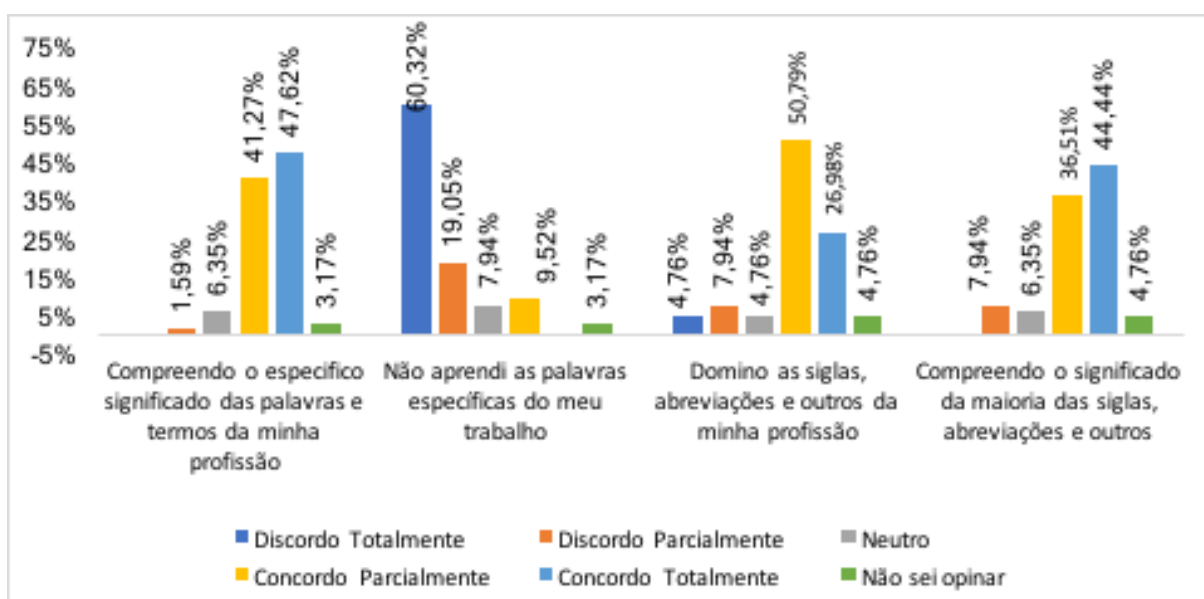


Figura 7: ISO – História.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

No Gráfico 7, apresenta-se o **fator história**, como a socialização além de envolver o colaborador a integresse a organização na área de trabalho, também o integra a história, expondo, assim como nos objetivos, o que doutrina o serviço prestado por ela.

Com a apresentação dos dados no Gráfico 7, é encontrado que de maneira geral os servidores do IFRN – campus Nova Cruz conhecem as tradições da instituição de ensino, sabem das datas e são familiarizados com a história da instituição. Para estas questões foram apresentadas respostas com percentual geral de concordância total e parcial num total superior a 50%, o que indica que em algum momento a instituição fez com que seus colaboradores tivessem conhecimento de sua história.

No tópico seguinte é apresentada a conclusão deste estudo, reforçando os resultados obtidos, futuros estudos e como se comportou a pesquisa diante da doutrina trabalhada pelos autores tomados como referência neste estudo.

5 CONCLUSÃO

Desenvolvido o estudo junto aos servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, especificamente do Campus Nova Cruz, foi possível notar diante da apresentação dos dados elencados na sessão anterior algumas questões que de acordo com a teoria da socialização organizacional ou mesmo do processo de cultura organizacional são comuns e divergentes, tais pontos, demonstram o sucesso e a fragilidade na integração inicial e permanente dos servidores do instituto.

Quanto aos métodos utilizados pode-se afirmar que são adequados, uma vez que permitiram alcançar os objetivos do estudo.

Diante das áreas temáticas investigadas no Inventário de Socialização Organizacional tem-se as seguintes conclusões: de modo geral é possível verificar resultados positivos quando da interação dos colaboradores da organização, estes apresentam através de uma visualização ampla da temática pessoas, informações que fazem com que seja entendido o seu bom relacionamento interpessoal, submetendo a esse resultado a interpretação de que houve e há por parte da instituição e por parte das pessoas um bom processo de relacionamento, ou seja, uma interação inicial e contínua.

Através das temáticas de desempenho dos colaboradores e política é possível entender que há um bom percentual de comprometimento com a organização, de modo a considerar positivo os resultados encontrados, e ainda considerando que Reinert *et. al* (2010) expõe que diante das três etapas do processo de socialização, a segunda trata do conflito que a pessoa tem com os valores impostos pela organização, que neste caso seria a temática trabalhada como política, logo, infere-se o bom resultado que se teve nesta área, e que conseqüentemente será garantido o bom desempenho geral do colaboradores.

No que se refere aos objetivos e valores que tal forma são extraídos da política, também é possível correlaciona-los aos bons resultados alcançados pelo estudo, no entanto, mesmo que haja uma maior quantidade de dados positivos do que negativos neste ponto, se faz necessário avaliar bem como o

IFRN está implementando a sua política de integração dos serviços, quando ingresso e de maneira permanente, pois, é possível perceber dados que expõe a fragilidade quanto a compreensão dos objetivos organizacionais e se há um apoio na maioria das atividades desempenhadas.

De modo geral, a linguagem como área de investigação do ISO permite que seja demonstrado a atual compreensão que o servidor tem de sua função, dos termos que utiliza. Esta foi uma das áreas que chamou mais a atenção pelo percentual de neutralidade notado nas respostas, não é possível apontar qual caminho levou a este resultado, diante das afirmações que foram trabalhadas no ISO elas permitiriam ao servidor expor seu entendimento a “coisas simples” que seriam os termos nato a sua função. Em alguns casos é possível opinar que a resposta neutra pode transmitir a indiferença que é percebida pelo indivíduo quando ele não está totalmente integrado as ações de sua profissão, não está sendo observado por um processo contínuo de socialização, pois com uma observação contínua fica mais fácil de se notar as fragilidades que ocorrem no âmbito organizacional.

O aspecto histórico permitiu de maneira mais simples verificar se pelo menos o colaborador conhece a história da organização, se há uma integração sua com a organização, o que foi percebido graças a intenção do gestor do campus trabalhar este aspecto junto aos seus colaboradores.

Assim, esta pesquisa foi realizada em um momento em que houve um ingresso recente de servidores para o Campus Nova Cruz do IFRN, este ingresso através de processo seletivo interno do instituto intitulado de remanejamento; não foi um estudo imediato ao ingresso da maioria dos servidores que se deu no ano de 2014, mas ainda assim é possível verificar diante das afirmações obtidas se houve e há o processo de socialização organizacional na instituição. É notório que o processo de socialização/integração dos servidores na maioria das organizações ocorre no dia a dia de sua função, procurando buscar um servidor ativo de maior tempo de prestação do serviço para orientar o novato ao desempenho da função, isto pode acontecer no IFRN, em uma organização do terceiro setor, dentre outras.

A análise que foi desenvolvida mediante este estudo proporcionou resultados que atenderam os objetivos geral e específicos (este último atendendo positivamente um de dois que foram propostos) que foram tomados inicialmente quando da concepção deste, de modo com a metodologia aplicada, os dados levantados e resultados discutidos é possível inferir que dada as áreas temática aplicadas no instrumento de coleta de dados é possível retomar os objetivos e verificar o seu atingimento.

De modo geral, o processo de socialização organizacional no IFRN – Campus Nova Cruz permite que os servidores prestem serviços ao público que atende de maneira satisfatória.

Ainda é sabido que esta forma não é a única de se avaliar o capital humano de uma organização e sim uma forma de demonstrar como o servidor se percebe no âmbito de sua função, do seu local de trabalho. Não houve a separação do perfil das respostas quanto ao ISO aplicado para os técnicos administrativos e docentes, foi realizada uma análise geral que trouxe um resultado satisfatório.

Posteriormente cabe uma agenda de desenvolvimento de estudos futuros, pode ocorrer através da socialização, do processo de comportamento organizacional, da cultura organizacional, dentre outros, o relevante é que seja investigado mais afundo dentro dos objetivos do IFRN além do atendimento ao público a valorização de seu corpo profissional, a permanência no processo de cada vez mais integrar o pessoal, não importando o ano de ingresso na organização, e sim a contribuição que este poderá trazer.

6 REFERÊNCIAS

1. ANDRADE, D. C. T.; RAMOS, H. R.; OLIVEIRA, D. R. Inventário de socialização organizacional: (re) afirmando sua validade e consistência. *Pensamento & Realidade*, v. 30, n. 3, p. 87-104, 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/viewFile/23685/18738>>. Acesso em: 26 maio 2017.
2. BORGES, L. O. A socialização organizacional dos servidores da UFRN, segundo grupo ocupacional e tempo de serviço. Natal: Edufrn, 2008.
3. BORGES, L. O.; SILVA, F. H. V. C.; MELO, S. L.; OLIVEIRA, A. S. Reconstrução e validação de um Inventário de Socialização Organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n. 4, art. 199, p. 4-37, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n4/02.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2017.
4. CARVALHO, F. A. P.; MARQUES, A. L.; BRITO, M. J. Socialização organizacional como um fenômeno humano social: uma contribuição ao debate. *Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)*, v. 13, n. 4, 2015. Disponível em: <<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/download/3660/2792>>. Acesso em: 24 maio 2017.
5. CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.
6. CHAVES, C. S. Socialização Organizacional: O Processo de Integração de Novos Servidores na Câmara dos Deputados. 2003. 117f. Monografia (Especialização em Desenvolvimento Gerencial) - Universidade de Brasília, Brasília, 2003. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/563/socializacao_organizacional_chaves.pdf>. Acesso em: 31 maio 2017.
7. CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
8. GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 175p.
9. IFRN. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - Campus Nova Cruz. Servidores. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/campus/novacruz/servidores>>. Acesso em: 24 maio 2017.
10. KERLINGER, F. N. Metodologia da pesquisa em ciências sociais. São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.
11. Lakatos, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.
12. LEVY JUNIOR, M. Socialização. In: CARDOSO, F. H.; IANNI, O. (Org.). *Homem sociedade*. São Paulo: Editora Nacional, 1973.
13. MALHOTRA, N. K. Introdução à pesquisa de marketing. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 428 p. il.

14. MOTTA, F.C.P. Controle social nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*. v. 33, n. 5, 1993.
15. OLIVEIRA, A. P. O processo de socialização dos servidores no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN. / Alexsandro Paulino de Oliveira. – Natal, 2013. 102f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Administração, Universidade Potiguar, Natal, 2013.
16. OLIVEIRA, S. D. C.; LINO, M. A. B; BORGES, L. O.; CARVALHO, V. D.; MELO, S. L.; SILVA, A. K. L.; BAHIA, F. R. A; SOUZA, N. C.; STEVEN, G. A socialização organizacional dos servidores da UFRN, segundo grupo ocupacional e tempo de serviço. *Revista rPot*, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 118-141, jun. 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v8n1/v8n1a08.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2017.
17. REINERT, M.; MUNHOZ, G. S.; FILIPPIN, M.; CHIMELLO, G. R.; MONTELEONI, G. M.; PASTRO, M. G. Recrutamento e Seleção como parte do Processo de Socialização Organizacional: estudo de caso em uma ONG. XXXIV EnANPAD. – Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr674.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2017.
18. SAMARA, B. S. e BARROS, J. C. *Pesquisa de Marketing: Conceitos e Metodologia*. São Paulo: Makron Books, 1997.
19. SCHEIN, E. H. Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review Winter* – Massachusetts Institute of Tecnology (1984).
20. SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. O processo de socialização organizacional como estratégia de integração indivíduo e organização. *Revista Reuna*, v. 9, n. 2, 2004, Bahia. Disponível em: <<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/72>>. Acesso em: 11 maio 2017.
21. SILVA, A. O.; SILVA, C. F.; LUCENA, C. G.; BATALHA, E. C. S.; PEREIRA, J. R.; PEREIRA, R. M.; PINTO, T. M.; NASCIMENTO, V. L.; CALDERÓN, P. A. L.; SANTOS, V. M. Estratégias de socialização: a forma mais eficaz para a integração entre indivíduo e organização. *SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. – Resende/RJ, 2008. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/584_Estrategias%20de%20Socializacao.pdf>. Acesso em: 11 maio 2017.
22. SUAP. Sistema de Unificado de Administração Pública. Disponível em: <<https://suap.ifrn.edu.br>>. Acesso em: 24 maio 2017.
23. TORREGROSA, J. R.; VILLANUEVA, C. F. La interiorización de la estructura social. In: TORREGROSA, J. R. Y.; CRESPO, E. *Estudios básicos de psicología social*. Barcelona: Hora, 1984. p. 421-446.
24. VAN MAANEN, J. & Schein, E. H. Toward a theory of organization socialization. *Research in Organizational Behavior*,. (1979), 1, 209-264.

25. VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
26. ZANELLA, L. C. H. Metodologia de estudo e de pesquisa em administração / Liane Carly Hermes Zanella. – 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012.