

FACULDADE LABORO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

JANETY RODRIGUES DE FRANÇA

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: percepção dos técnicos administrativos do
IFMA/Campus Buriticupu

São Luis
2017

JANETY RODRIGUES DE FRANÇA

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: percepção dos técnicos administrativos do IFMA/Campus Buriticupu

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Professora Msc. Ludmilla Leite

São Luis
2017

França, Janety Rodrigues de

Socialização organizacional: percepção dos técnicos administrativos do IFMA/Campus Buriticupu / Janety Rodrigues de França -. São Luís, 2017.

Impresso por computador (fotocópia)

20 f.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade LABORO como requisito para obtenção de Título de Especialista. -. 2017.

Orientadora: Profa. Ma. Ludmilla Barros Leite Rodrigues

1. Gestão de Pessoas. 2. Cultura Organizacional. 3. Recursos Humanos. I. Título.

CDU: 658.3

JANETY RODRIGUES DE FRANÇA

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: percepção dos técnicos administrativos do IFMA/Campus Buriticupu

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Professora Msc. Ludmilla Leite

1º Examinador

2º Examinador

SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: percepção dos técnicos administrativos do IFMA/Campus Buriticupu

JANETY RODRIGUES DE FRANÇA

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o processo da socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos do IFMA Campus Buriticupu. Utilizou-se metodologia quantitativa, com caráter descritivo e corte transversal. Para a coleta de dados adotou-se coleta primária de dados por meio de questionário aplicado aos servidores da instituição. Os dados revelam que em média o servidor não está satisfeito com o processo de socialização. Em relação a cultura organizacional e motivação/relacionamento interpessoal, os dados evidenciam que o servidor aceitou a cultura organizacional da instituição, e está motivado para cumprir a missão organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas. Cultura Organizacional. Recursos Humanos. Socialização.

1. INTRODUÇÃO

O capital humano é considerado o fator principal para o desenvolvimento das organizações (DE RÉ; LIMBERGER; VIANNA; CUNHA, 2007). Nessa perspectiva, a gestão de pessoas e o mercado de trabalho buscam profissionais que venham agregar novas posturas e soluções de problemas, envolvendo características como: inovação, liderança, comunicação, motivação e principalmente comprometimento das pessoas (BURIGO; LOCH, 2011; MICHEL, 2007).

A importância das pessoas é enfatizada por Chiavenato (2004, p. 5), o autor afirma que “as organizações funcionam por meio das pessoas, que delas fazem parte e que decidem e agem em seu nome”. Nesse sentido, a socialização torna-se ferramenta gerencial para favorecer os relacionamentos interpessoais, bem como auxiliar a assimilação da cultura organizacional por parte dos funcionários (SARAIVA, 2002).

Nesse sentido, estudos anteriores além de analisar a cultura organizacional em empresas privadas (FARAH JÚNIOR, 2017; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2016), analisam também essa ferramenta na iniciativa pública, enfatizando a socialização dos funcionários nesse processo para que absorvam essa cultura (BASTOS, 2001; CARBONE, 2000; DE SOUZA; FERREIRA; SEIDL, 2006; MACÊDO, 2006; PACHECO, 2004; SIQUEIRA; MENDES, 2014).

Buscando avançar os estudos sobre cultura organizacional e socialização dos funcionários em setor público, o presente estudo propõe responder o seguinte problema de pesquisa: Até que ponto o processo de socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos é relevante para a realidade do IFMA campus Buriticupu? Com a intenção de responder esta pergunta, o objetivo principal da pesquisa é analisar o processo da socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos do IFMA Campus Buriticupu.

O presente trabalho justifica-se por duas visões: Primeiro, no serviço público o servidor nem sempre é acolhido de maneira adequada, podendo dificultar o aprendizado da cultura organizacional (CARBONE, 2000). Segundo, identifica-se que na iniciativa pública ausência de programas que visa contribuir para o desenvolvimento profissional dos servidores, resultando em comodismo e desmotivação dos principais responsáveis na construção da missão institucional (CHAVES, 2003).

Nesse contexto, para atingir o objetivo deste estudo, realizou-se revisão literária relacionada a estudos que abrange as ferramentas da gestão de pessoas, mais especificamente cultura organizacional e socialização dos funcionários. Logo após, utilizando-se de metodologia quantitativa, realizou-se análise dos dados com estatística descritiva e diferença de médias. Por fim, nas considerações finais, analisou-se as implicações do estudo, buscando responder até que ponto o processo de socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos é relevante para a realidade do IFMA Campus Buriticupu.

2 GESTÃO DE PESSOAS E A CULTURA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO

As pessoas são os principais recursos que as instituições devem compreender qual seu contexto dentro do processo organizacional, pois desta forma, pode-se traçar estratégias para obter maior comprometimento dos funcionários (AZEVEDO; MEDEIROS, 2012). Para isso, é necessário os gestores criarem mecanismos para que os novos funcionários sejam escolhidos pela meritocracia (COSTA JUNIOR, 2017). Dessler (2010, p. 02) conceitua a administração de recursos humanos da seguinte forma:

A administração de recursos humanos refere-se às práticas e as políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação, ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao oferecimento de um ambiente bom e seguro aos funcionários da empresa.

Nesse sentido, um dos maiores desafios da atual gestão de pessoas é implantar de forma eficiente esse processo dentro das instituições públicas, buscando proporcionar qualidade em todos os seus processos, e assim, produzindo eficácia para que os demais recursos sejam utilizados com produtividade (MACÊDO, 2006; PACHECO, 2004; SIQUEIRA; MENDES, 2014). Para isso, junto com a gestão de pessoas, a administração pública deve promover um ambiente de motivação e criatividade ao servidor (SIQUEIRA; MENDES, 2014)

Porém, na literatura identifica-se resultados que vão de encontro a esses conceitos. Carbone (2000) aponta que os atributos administrativos no setor público são substituídos por conciliar interesses e apaziguar conflitos, portanto, distorcendo os conceitos que são empregados no setor privado. Búrigo e Loch (2011)

corroboram, quando afirmam que os desafios da gestão de pessoas estão entre utopia e realidade.

Na revisão literária encontrou-se também estudos que avaliaram o papel da gestão de pessoas dentro da administração pública. Silva e Élvia (2010), em relação a cultura organizacional em organizações públicas, realizaram levantamento sobre as produções científicas no Brasil entre 1997 e 2007. Os autores revelam um número baixo de produções, encontrando apenas 47 trabalhos relativos a esta temática.

A cultura organizacional deve ser levada em conta a partir do momento que o novo servidor tem que assimilar e aceitá-la, para que possa ser aceito pelos seus pares (PIRES; MACEDO, 2006). De acordo com Chiavenato (2004, p. 165), o conceito de cultura organizacional é definido da seguinte forma:

A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhadas por todos os membros da organização. Ela se refere ao sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais.

Nesse sentido, Saraiva (2002) realizou pesquisa qualitativa em uma universidade pública, buscou-se identificar a relação entre cultura organizacional e a burocracia existente. O autor sugere que os servidores são conscientes do papel como servidor público, porém, desmotivados com as políticas públicas desfavoráveis aos profissionais que atuam na educação.

Bonfim, Stefano e Andrade (2010) demonstraram a importância do papel da gestão de pessoas, sugerindo que fatores como clima organizacional, satisfação e motivação, são relacionados positivamente ou negativamente com o ambiente de trabalho que a organização proporciona aos indivíduos. Portanto, sendo papel da gestão de pessoas esse processo institucional da cultura organizacional.

Tomazzoni *et al.* (2017) analisaram o papel da gestão de pessoas no processo de avaliação especial dos recém servidores nomeados para uma instituição pública de ensino superior. Os autores identificaram que em uma escala de 1 a 4, os servidores estiveram em média dentro de 3,1 a 3,8, portanto, classificados como “dentro do esperado” e “acima do esperado”.

Nesse contexto, é equivocado generalizar que a cultura organizacional nas instituições pública brasileira são parecidas, pois o perfil da gestão de pessoas

interfere nesse processo (PIRES; MACEDO, 2006). Nesse contexto, a burocracia existente dentro das instituições públicas acaba afetando o clima organizacional entre os funcionários, e conseqüentemente, na motivação do mesmo (SARAIVA, 2002).

2.1. CONCEITOS DE SOCIALIZAÇÃO

A socialização dos novos contratados torna-se fundamental no contexto organizacional, pois favorece os relacionamentos interpessoais a assimilação da cultura (DE SOUZA; MACEDO, 2006). Chiavenato (2004) pontua que socialização organizacional é a maneira da forma que as instituições admitem um novo funcionário em seu quadro pessoal, integrando-o a cultura organizacional existente.

A ausência de socialização, ou o insucesso da mesma, pode ocasionar diversos problemas para as organizações, como, baixa produtividade, mau desempenho e insatisfação (BASTOS, 2001). De acordo com Van Maanen e Barley (1982) o processo de socialização organizacional envolve três fases. As informações estão contidas no quadro 1:

Primeira fase	Ansiedade do individuo ao ingressar na organização, onde a gestão de pessoas deve motiva-lo a aprender a cultura organizacional.
Segunda fase	Colegas de trabalho devem apoiar e orientar o novo funcionário para que o mesmo absorva a cultura.
Terceira fase	As informações devem ser repassadas de maneira gradual ao novo funcionário, para que os objetivos institucionais sejam atingidos.

Quadro 1: Fases do processo de socialização

Adaptação: Van Maanen e Barley (1982)

Nesta mesma perspectiva, Robbins (2005) sinaliza que o processo de socialização é dividido em três estágios: A pré chegada, encontro e metamorfose. O primeiro refere-se ao aprendizado do então candidato, mesmo antes de sua nomeação junto a instituição; o segundo o confronto de ideias de como o agora funcionário visualizava a imagem da instituição antes do seu ingresso, com sua

percepção de funcionário; e o terceiro trata-se das mudanças em que o funcionário realiza para que seja aceito perante os demais da instituição.

Chiavenato (2010) acredita que o processo de socialização é importante tanto para a empresa, como para o novo funcionário, pois dessa forma as normas, crenças e valores que a organização julga ser importante podem ficar claros. O autor cita que para aprender a cultura de uma organização, existem 03 (três) níveis dentro do processo de socialização. Citam-se os níveis no quadro 02.

Artefatos	São coisas concretas que cada um vê, ouve ou sente. O novo funcionário aprende visualmente ou auditivamente a cultura.
Valores Compartilhados	São os valores relevantes que se tornam importantes para as pessoas e que definem as razões pelas quais elas fazem o que fazem.
Pressuposições Básicas	São as crenças inconscientes, percepções, sentimentos e pressuposições dominantes e nos quais as pessoas acreditam.

Quadro 2: Níveis de aprendizado no processo de socialização

Fonte: Chiavenato (2010)

Segundo Bergstein (1980), o que se almeja com a socialização é ajustar o novo funcionário com informações referente a cultura da organização, facilitando assim o primeiro contato do mesmo com as normas, regras e o cotidiano interno. Nesse contexto, Pires e Macedo (2006) citam que as organizações públicas também necessitam de novos instrumentos e estratégias para a oferta de serviços de maior qualidade à sociedade, sendo o processo de socialização essencial para que os funcionários cumpram a missão institucional.

Dessa forma, torna-se relevante ao gestor de pessoas reconhecer a importância do processo de socialização para o funcionário, pois dessa forma estará facilitando os relacionamentos interpessoais e gerando eficiência nos serviços prestados à sociedade (DE RÉ; LIMBERGER; VIANNA; CUNHA, 2007). É papel do gestor de pessoas tornar o processo de integração e socialização eficaz, para que o indivíduo consiga se adaptar rapidamente a cultura organizacional da instituição (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2016).

Chaves (2003) salienta que ao longo da implantação do processo de socialização, bem como da assimilação da cultura organizacional, o servidor acaba

participando de grupos sociais distintos. Então, a partir das suas características éticas e morais, bem como dos seus valores, o servidor pública estará correlacionando suas escolhas profissionais com os objetivos institucionais (MARTINELLI; BRUM; WAECHTER, 2013).

2.2. CARACTERÍSTICAS DA SOCIALIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Para o sucesso do processo de socialização, o novo funcionário deve abrir mão de alguns comportamentos subjetivos que vão de encontro à cultura organizacional existente (DE SOUZA; MACEDO, 2006). A ausência de processos de socialização é comum em algumas organizações, sobretudo no serviço público (PIRES; MACEDO, 2006).

Silva (2008) descreve como funciona o processo de socialização dos funcionários da Caixa Econômica Federal. A autora revela que o programa dura em torno de 01 ano, e tem como objetivo realizar a integração completa do novo empregado. Tomazzoni *et al.*, (2017) analisaram a percepção dos servidores públicos de uma instituição superior de ensino durante o estágio probatório. Os autores identificaram níveis satisfatórios de socialização entre os cargos.

Carvalho *et al.*, (2011), em relação ao modo que os funcionários se adaptam a cultura de uma universidade pública, realizaram um estudo comparativo entre servidores brasileiros e noruegueses. Os autores identificaram que a resiliência é um fator de destaque para o sucesso da socialização organizacional. Como resultados, evidenciou-se que os brasileiros possuem uma melhor facilidade de adaptar-se a mudanças.

Porém, na revisão literária encontrou-se estudos que a socialização não é realizada de maneira produtiva. Bastos (2001) buscou compreender o processo de socialização de enfermeiros que fazem parte do centro de tratamento intensivo. Identificou-se que os funcionários possuem sentimentos de insegurança, ansiedade e medo durante a socialização, pois revelou-se um processo feito de maneira informal.

Chaves (2003) vai ao encontro desses resultados, encontrou-se que na socialização organizacional realizada na Câmara dos Deputados é apenas um programa de ambientação, não tendo eficiência necessária para subsidiar informações necessárias ao novo funcionário. Nesse mesmo contexto, Bonfim,

Stefano e Andrade (2010) identificaram baixo nível de satisfação e motivação dos funcionários públicos de uma prefeitura do Estado do Paraná em relação ao clima organizacional. Os funcionários acabam aprendendo sozinho, e muitas vezes de maneira equivocada, adquirindo vícios que podem comprometer o resultado do trabalho (TOCCHIO, 2010).

3 METODOLOGIA

Para analisar o processo da socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos do IFMA Campus Buriticupu, optou-se por metodologia quantitativa, com caráter descritivo e corte transversal. Para a coleta de dados adotou-se coleta primária de dados por meio de questionário aplicado aos servidores da instituição. Ressalta-se que a coleta de dados estendeu-se durante os meses de maio e junho de 2017.

O questionário utilizado para coleta os dados visa mensurar características relacionadas a socialização, cultura organizacional, motivação e relacionamento interpessoal. O mesmo está estruturado em 20 (vinte) questões objetivas, adotando-se a Escala de Likert, composta de cinco posições, onde 1 (hum) indicava que discorda totalmente, 2 (dois) discordância parcial, 3 (três) neutralidade, 4 (quatro) concordância parcial e 5 (cinco) concorda totalmente. Para detalhar o perfil dos servidores do IFMA Campus Buriticupu, inseriu-se também questões objetivas.

Obteve-se um total de 30 (trinta) servidores técnicos administrativos entrevistados. Para detalhar o perfil dos funcionários do IFMA Campus Buriticupu, inseriram-se também questões objetivas relacionadas ao: gênero, idade, nível de escolaridade, e quanto tempo o servidor trabalha no Campus Buriticupu. Apresenta-se o questionário conforme quadro 2.

Características	Afirmações
Socialização	<ol style="list-style-type: none">1. Com a intenção de adquirir informações sobre a instituição e minhas funções, nos primeiros dias como servidor público passei por um processo de socialização e integração oferecida pela instituição.2. As informações repassadas a você foram satisfatórias.3. Novos servidores sofrem de ansiedade, portanto, devem ser

	<p>bem informados e integrados para integrar-se a organização.</p> <p>4. O processo de socialização é algo comum com todos os servidores recém-chegados ao Campus Buriticupu.</p> <p>5. De um modo geral, em poucos dias os novos servidores compreendem seu papel funcional dentro da instituição.</p>
Cultura Organizacional	<p>6. No contexto em que a cultura organizacional de uma organização é a soma de costumes, jeitos de fazer, crenças e valores internos. Eu assimilei a cultura organizacional do IFMA Campus Buriticupu.</p> <p>7. No contexto em que a cultura organizacional de uma organização é a soma de costumes, jeitos de fazer, crenças e valores internos. Eu aceitei a cultura organizacional do IFMA Campus Buriticupu.</p> <p>8. No contexto em que a cultura organizacional de uma organização é a soma de costumes, jeitos de fazer, crenças e valores internos. Percebo que meus colegas assimilaram a cultura organizacional do IFMA Campus Buriticupu.</p> <p>9. No contexto em que a cultura organizacional de uma organização é a soma de costumes, jeitos de fazer, crenças e valores internos. Percebo que meus colegas aceitaram a cultura organizacional do IFMA Campus Buriticupu.</p> <p>10. O processo de socialização ajudou-me a entender a cultura organizacional do IFMA Campus Buriticupu.</p> <p>11. Acredito que quando necessário à cultura organizacional deve ser mudada.</p> <p>12. Conheço o Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação – TAE</p>
Motivação e Relacionamento Interpessoal	<p>13. O processo de Socialização e Integração de novos servidores contribui nas minhas relações interpessoais na instituição.</p> <p>14. O processo de Socialização e Integração de novos servidores de um modo geral contribui nas relações interpessoais entre meus colegas de trabalho dentro da instituição.</p> <p>15. O processo de comunicação entre os setores é satisfatório dentro da instituição.</p> <p>16. As atividades desempenhadas por mim são valorizadas pelos demais servidores dentro da instituição.</p>

Quadro 3: Questionário aplicado na pesquisa

Fonte: Adaptado pela autora

Nesse contexto, após a finalização da coleta de dados, iniciou-se à análise e interpretação dos resultados. Inicialmente realizou-se a caracterização da amostra, logo após realizou-se análise dos dados por meio da estatística descritiva, definindo as médias e desvio padrão dos constructos.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Com o objetivo de analisar o processo da socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos do IFMA Campus Buriticupu, obteve-se um total de 30 (trinta) questionários respondidos pelos profissionais da instituição. Nesse contexto analisa-se a amostra coletada conforme Tabela 1.

Tabela 1- Características da amostra

TECNICOS ADMINISTRATIVOS – IFMA/CAMPUS BURITICUPU		
GÊNERO	Nº	%
Masculino	15	50,00
Feminino	15	50,00
Total	30	100,00
IDADE		
18 a 25 anos	02	6,66
26 a 35 anos	22	73,33
36 a 45 anos	02	6,66
46 a 55 anos	03	10
56 anos ou mais	01	3,33
Total	30	100,00
ESCOLARIDADE		
Ensino Fundamental	00	0,0
Ensino Médio	08	26,66
Ensino Superior	08	26,66
Pós Graduação	13	43,33
Mestrado/Doutorado	01	3,33
Total	30	100
TEMPO DE INSTITUIÇÃO		
Até 03 anos (estágio probatório)	22	73,33
03 anos e um dia a 04 anos	00	0,0
04 anos e um dia a 05 anos	1	3,33
05 anos e um dia a 06 anos	00	0,0
Mais do que 06 anos	07	23,33
Total	30	100

Fonte: (FRANÇA, 2017)

De acordo com a Tabela 1 percebe-se que a amostra é dividida igualmente em relação ao gênero, onde os respondentes correspondem a 50,00% do sexo masculino e 50,00% do sexo feminino. Em relação à idade os dados revelam que a grande maioria dos servidores está entre 26 a 35 anos de idade (73,33%).

Sobre a escolaridade, o resultado divide-se basicamente entre ensino médio, superior e pós graduação, sendo este último a maior porcentagem (43,33%). E por fim, analisa-se o tempo de instituição do servidor, onde a grande maioria dos servidores ainda está no seu estágio probatório (73,33%), ou seja, 3 anos incompleto de serviço público no IFMA Campus Buriticupu.

Nesse contexto, os dados revelam que os técnicos administrativos do IFMA Campus Buriticupu são em média servidores de meia idade, e com ensino superior completo. Isso implica que mesmo os cargos que tem como exigência o ensino fundamental, são ocupados por servidores com maior grau de escolaridade. Os dados revelam ainda que os servidores são recém-admitidos no serviço público, revelando uma alta rotatividade de servidores no Campus.

4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Os dados referentes aos blocos coletados nos dados (socialização, cultura organizacional, motivação e relacionamento interpessoal, bem como as variáveis sociodemográfico), são analisados de acordo com a Tabela 2. Na estatística descritiva geral utilizou-se a média, desvio padrão, mínimo, quartil 1, mediana, quartil 3, e máximo.

TABELA 2: ESTATÍSTICA DESCRITIVA GERAL

Variáveis	Média	DP	Min	Quartil 1	Mdn	Quartil 3	Máx.
Socialização	3,04	0,80	1,8	2,4	3	3,75	4,2
Cultura Organizacional	3,59	0,57	2,28	3,42	3,57	3,85	4,57
Motivação e R. Interpessoal	3,45	0,69	2	3,25	3,5	4	4,5
Gênero	0,5	0,50	0	0	0,5	1	1
Idade	2,3	0,87	1	2	2	2	5
Nível de Escolaridade	3,23	0,89	2	2,25	3	4	5
Tempo que trabalha no IFMA	2	1,72	1	1	1	2,5	5

Fonte: (FRANÇA, 2017)

Revela-se que em média os servidores técnicos administrativo do IFMA Campus Buriticupu não estão satisfeitos com o processo de socialização realizado pelos gestores da instituição. No questionário utilizou-se a Escala de Likert

composto por 5 posições como ferramenta de coleta dos dados, e as médias dos blocos Socialização (M=3,04), Cultura Organizacional (M=3,59) e Motivação e Relacionamento Interpessoal (M=3,45) ficaram no intervalo de 3 e 5, sugerindo uma certa indiferença com esses processos administrativos. Os resultados vão ao encontro da pesquisa de Tomazzoni *et al.* (2017).

Em relação à socialização (M=3,04) foi o bloco com a menor média encontrada. Evidencia-se que os servidores podem estar descontentes com a gestão de pessoas do instituto, e isso pode trazer consequências negativas ao ambiente, pois os servidores não concordam totalmente com a maneira que é realizada esse processo (DE RÉ; LIMBERGER; VIANNA; CUNHA, 2007; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2016).

Sobre a cultura organizacional (M=3,59), os dados revelam certa aceitação por parte dos servidores as normas, crenças e costumes existentes no IFMA Campus Buriticupu. Aceitar a cultura organizacional é um passo importante para que instituição e servidor cumpram a missão organizacional (DE SOUZA; MACEDO, 2006; PIRES; MACEDO, 2006). Ressalta-se que apesar o bloco da socialização (M=3,04) também possuir média entre 3 e 4, sugere-se a aceitação da cultura organizacional dos servidores pelo menor desvio padrão (DP=0,57) encontrado entre os 3 blocos, portanto, uma menor dispersão das respostas.

A motivação e relacionamento interpessoal (M=3,45) também possui média entre 3 e 4. Igualmente ao bloco cultura organizacional sugere-se que os servidores estão motivados com sua função pública. Sugere-se isto pelo alto quartil 3 (Q3=4), representando que 25% dos respondentes responderam concordar parcialmente com os blocos. Outro fato que reforçar essa análise é o valor da mediana em 3,5. Um bom relacionamento interpessoal melhora o ambiente de trabalho, e revela que os funcionários aceitaram a cultura organizacional proposta pelos gestores (MACÊDO, 2006; PACHECO, 2004; SIQUEIRA; MENDES, 2014).

Ressalta-se ainda que a escala utilizada para análise das variáveis sociodemográfica foram definidas nesta sequência: gênero (0=Masculino; 1=Feminino), Idade (1= 18 a 25 anos; 2= 26 a 35 anos; 3=36 a 45 anos; 4=46 a 5=55 anos; 55 anos ou mais), Nível de escolaridade (1=Ensino Fundamental; 2=Ensino Médio; 3=Ensino Superior; 4=Pós Graduação; 5=Mestrado/Doutorado), Tempo que trabalha no IFMA (1=Até 03 anos Estágio probatório; 2=03 anos e um

dia a 04 anos; 3=04 anos e um dia a 05 anos; 4=05 anos e um dia a 06 anos; 5=Mais do que 06 anos).

4.3. ESTATÍSTICA DESCRITIVA - COMPARAÇÃO ENTRE SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E SERVIDORES EFETIVOS

Levando-se em conta que os blocos obtiveram desvio padrão elevado, e que um total de 73,33% da amostra ainda está em estágio probatório, existe a possibilidade destes servidores não ter a percepção real da cultura organizacional existente no IFMA Campus Buriticupu.

Nesse contexto decidiu-se realizar comparação entre servidores em estágio probatório e servidores efetivos, para verificar se os resultados distanciam-se dos apresentados na estatística descritiva geral. Tal análise justifica-se pelo fato que o processo de socialização divide-se em 03 fases distintas ao longo da vida profissional do indivíduo dentro da instituição (VAN MAANEN; BARLEY, 1982). As informações estão contidas no quadro 1:

TABELA 3: DIFERENÇA DE MÉDIAS DA AMOSTRA DE SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E SERVIDORES EFETIVOS

Variáveis	S. ESTÁGIO P.		S. EFETIVOS		Diferença de médias	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	S. Est. – S. Efet.	P(T > t)
Socialização	3,11	0,78	3,04	0,81	0,07	0,00***
Cultura Organizacional	3,64	0,54	3,59	0,55	0,05	0,31
Mot. e R. Interpessoal	3,51	0,65	3,45	0,70	0,06	0,35

Fonte: (FRANÇA, 2017) *** representa coeficiente significativo a 1%.

Os dados revelam que os servidores em estágio probatório em média avaliaram melhor os blocos do que os servidores efetivos. Os resultados revelam que os servidores com mais tempo de serviço público tendem a desmotivar ao longo dos anos. Esse resultado vai ao encontro da pesquisa de Saraiva (2002) e Bonfim, Stefano e Andrade (2010).

Nesse sentido, concomitantemente utilizou-se o teste t-Student com intervalo de confiança de 95% para comparar a diferença das médias. Os dados indicam que existem diferenças significativas no bloco socialização. Evidencia-se, portanto, com intervalo de confiança de 95% que em relação a esse bloco os servidores pensam de maneira diferente. O resultado reforça o estudo de Robbins

(2005), onde o autor sugere que o processo de socialização é longo, e com o passar do tempo o funcionário realiza um confronto de ideias do que visualizava antes do seu ingresso na instituição com o que aprendeu durante a socialização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados revelam que em média o servidor não está satisfeito com o processo de socialização desenvolvido pelo IFMA Campus Buriticupu, ou seja, os servidores recém-admitidos não possuem uma boa recepção por parte dos responsáveis pelo recurso humano. Desta forma, evidencia-se que estes profissionais tenham dificuldades em aprender a cultura da instituição.

Em relação às outras duas temáticas, cultura organizacional e motivação/relacionamento interpessoal, apesar da média parecida com o primeiro bloco, os dados evidenciam que o servidor aceitou a cultura organizacional da instituição, e está motivado para cumprir a missão organizacional. Nesse contexto, em média, mesmo com a possível demora em aprender a cultura, o servidor aceitou as normas e costumes que o IFMA Campus Buriticupu impõe, e essa aceitação favorece positivamente para que o clima interno seja benéfico a um bom desenvolvimento do trabalho.

Observa-se também que ao realizar comparação entre os servidores em estágio probatório e os servidores efetivos, percebe-se que em média os novatos estão mais propensos a aceitar a cultura organizacional, bem como concordam com o processo de socialização realizado pela instituição. Os resultados evidenciam que o servidor recém-empessoado tem maior probabilidade de aceitação as normas, e concordância com a cultura institucional instituída.

Nesse contexto, o processo de socialização organizacional dos profissionais técnicos administrativos do IFMA Campus Buriticupu torna-se relevante sobre duas visões: em primeiro, a visão do gestor público, pois os mesmos devem traçar estratégias com o objetivo de melhorar o clima organizacional. Em segundo, a visão dos servidores, que se o gestor público colocar em prática um processo de socialização receptivo e informativo, certamente será mais fácil a aceitação da cultura organizacional por parte dos novos servidores.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Ana Julia Diniz; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte. **Revista Eletrônica Machado Sobrinho**, Juiz de Fora, v. 1, p. 1-18, 2012.

BASTOS, Marisa Antonini Ribeiro. O processo de socialização dos enfermeiros em um Centro de Tratamento Intensivo. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 35, n. 3, p. 291-299, 2001.

BERGSTEIN, N. A integração do novo funcionário. In: BOOG, G.G. (coord.) Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1980.

BONFIM, Tereza Moraes do; STEFANO, Silvio Roberto; ANDRADE, Sandra Mara de. Satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos de uma prefeitura de pequeno porte do estado do Paraná: uma análise a partir do clima organizacional. **Seminários em Administração**, v. 13, 2010.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra; LOCH, Clésar Luiz. Gestão de pessoas: de recursos humanos ao processo de desenvolvimento humano e social. **Reflexão e Ação**, v. 19, n. 1, p. 209-231, 2011.

CARBONE, Pedro Paulo. Cultura organizacional do setor público brasileiro: desenvolvendo uma metodologia de gerenciamento da cultura. **Revista de Administração Pública**, v. 34, n. 2, 2000.

CARVALHO, Virgínia Donizete de. BORGES, Livia de Oliveira. VIKAN, Arne. HJEMDAL, Odin. Resiliência e Socialização Organizacional entre Servidores Públicos Brasileiros e Noruegueses/Resilience and Organizational Socialization among Brazilian and Norwegian Civil Servants. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 5, p. 815, 2011.

CHAVES, Carla Simão. Socialização organizacional: o processo de integração de novos servidores na Câmara dos Deputados. Monografia (Especialização em Desenvolvimento Gerencial) – Universidade de Brasília. Brasília, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Elsevier. Rio de Janeiro/RJ, 2010.

COSTA JÚNIOR, Lindemberg. Brancos e Negros: Vantagens em decisões de Emprego. FUCAPE. Vitória/ES, 2017

DE SOUZA, José Calixto Pires; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP Rio de Janeiro**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

DE RÉ, César Augusto Tejera. LIMBERGER, Sérgio João. VIANNA, William Barbosa. CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida O impacto da Cultura Organizacional no Processo de Gestão do Conhecimento. 2007.

DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 2. Ed, São Paulo: Pearson, 2010.

FARAH JÚNIOR, Moisés Francisco. A empresa brasileira e os desafios da globalização: o papel da pesquisa científica na busca de novos modelos de gestão. **Revista da FAE**, v. 2, n. 2, 2017.

FERREIRA, Mário César; SEIDL, Juliana. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009.

MARTINELLI, Suélen Ghedini; BRUM, Tônia Magali Moraes; WAECHTER, Lucélia. Detalhes decisivos no ingresso e dia-a-dia do servidor público que podem melhorar o desempenho das organizações públicas. Gestão e tecnologia para a competitividade. **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, 2013

MICHEL, Murillo. Tipos de recrutamento e sua importância para uma gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas. **Revista Científica Eletrônica de Administração, Ano VII**, n. 13, 2007.

OLIVEIRA, Ronielton Rezende; OLIVEIRA, Roniton Rezende; DE LIMA, Juvêncio Braga. Reflexão sobre a relação entre a mudança de cultura organizacional e a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 6, n. 1, p. 19-35, 2016.

PACHECO, Regina Silvia. Contratualização de resultados no setor público: a experiência brasileira e o debate internacional. In: **Congresso Internacional del Clad sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. 2004.

PIRES, José Calixto de Sousa; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP Rio de Janeiro**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2005

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Cultura organizacional em ambiente burocrático. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 1, p. 187-207, 2002.

SILVA, Lindomar Pinto da; FADUL, Élvia. A Produção Científica Sobre Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Período de 1997 a 2007: um Convite à Reflexão/Scientific Production on Organizational Culture in Public Organizations from 1997 to 2007: an Invitation to Rethink and Reconsider. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 651, 2010.

SILVA, Vonilda Ferreira de Oliveira. O processo de socialização organizacional da Caixa Econômica Federal. 2008. Trabalho de conclusão de curso. **Fundação Universidade Federal de Rondônia**, Campus de Cacoal/RR, 2008

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2014.

TOCCHIO, Lélío Reinaldo. A correta integração de novos funcionários. RHevista RH. Integrar pessoas. Disponível em: <http://www.rhevistarh.com.br/portal/?p=766>. Acessado em 21 de junho de 2017 às 20:04 horas. Agosto, 2010.

TOMAZZONI, Gean Carlos. COSTA, Vânia Medianeira Flores. SANTOS, Andressa Schaurich dos. ESPICH, Denise. POSSER, Talita Gonçalves. O processo de efetivação do servidor: um estudo acerca do estágio probatório nas universidades. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 10, n. 1, 2017.

VAN MAANEN, John; BARLEY, Stephen. Occupational communities: Culture and control in organizations. **Alfred P Sloan School of Management Cambridge**, 1982.