

“ENTREI E AGORA”?
Perspectivas teóricas acerca do processo de socialização organizacional

SILVEIRA, Juliana F.¹; OLIVEIRA, Bruna B.²

Área Temática: Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

A maneira como as organizações recebem o seu novo colaborador e os integram a sua cultura, chama-se socialização organizacional. Assim, a organização procura marcar no novo participante o modo dele pensar e agir de acordo com a doutrina da organização (CHIAVENATO, 2010).

O presente trabalho busca conhecer o conceito de socialização organizacional, bem como, entender como é realizado este trabalho nas organizações. Por meio de uma revisão bibliográfica, busca-se evidenciar tais objetivos.

OBJETIVOS

- Conhecer o conceito de socialização organizacional, e como este é realizado nas organizações de trabalho.

MÉTODO

A metodologia utilizada consiste em uma revisão bibliográfica, de acordo com os pressupostos de Gil (2007).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Entende-se por socialização organizacional a maneira pela qual uma organização recebe seu novo colaborador. Este processo possui dois objetivos básicos, no primeiro (percepção do colaborador) a socialização organizacional proporciona a redução da confusão de papéis e aumenta a sensação de segurança, ao passo que para o segundo (percepção da organização) cria uma maior estabilidade no comportamento dos membros, desenvolvendo

¹ Psicóloga; Analista de Recursos Humanos; Acadêmica do PEG pela UFSM; Contato: julianafs_1@hotmail.com

² Psicóloga; Analista de Recursos Humanos; Acadêmica do PEG pela UFSM.

também entendimento e colaboração, além de reduzir as possibilidades de conflitos (BOWDITCH & BUONO, 2009).

O ingresso de novos colaboradores deve ser razão para uma atenção especial por parte de uma empresa, seja pelos custos envolvidos ou pela implicação que se gera na vida de cada indivíduo que obtém um trabalho.

A socialização caracteriza-se como um processo de três fases. A primeira fase (*socialização antecipada ou pré-chegada*) serve para compreender as metas e expectativas da organização, bem como o novo colaborador avalia a congruência entre seus valores e os da empresa. A segunda fase (*encontro organizacional*) é o momento em que o novo membro é inserido ao grupo ou à organização. Na terceira fase (*aquisição de normas e valores ou metamorfose*), as mudanças relativamente duradouras acontecem, o novo colaborador sente-se seguro com relação às habilidades necessárias para seu trabalho (ROBBINS, 2002; BOWDITCH & BUONO, 2009).

Existe todo um processo para o momento de recepcionar o novo trabalhador, e este, será singular para cada organização, o que percebe-se é que, este precisa existir, uma vez que ao adentrar a uma nova realidade o novo integrante deve conhecer, a realidade de seu novo local de trabalho.

CONCLUSÕES

Considera-se que processos de socialização para novos funcionários revelam-se importantes por fazerem com que o colaborador sinta-se acolhido, guiado e preparado para corresponder às expectativas da organização. Para estabelecer uma relação transparente, onde o novo membro passa a entender a dinâmica organizacional.

Deste modo vale ressaltar que este processo passa a ser singular e único, ou seja, cada organização possui o seu modo, as suas características e particularidades para transmitir e realizar a socialização.

REFERÊNCIAS

BOWDITCH, J.L.; BUONO, A.F. *Elementos de Comportamento Organizacional*. Traduzido por José Henrique Lamendorf. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Gil, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2007.

ROBBINS, S.P. *Comportamento organizacional*. São Paulo; Prentice Hall, 2002.