



Relação entre Sentido do Trabalho, Socialização Organizacional e Trabalho Precário para Migrantes

Lidiane Cássia Comin (lc.comin@bol.com.br)

Jandir Pauli (jandir@imed.edu.br)

Faculdade Meridional de Passo Fundo/RS (IMED)

Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Administração

RESUMO EXPANDIDO

1 PROPÓSITO CENTRAL DO TRABALHO

O propósito de compreender o sentido que o indivíduo constrói na sua relação com o trabalho, torna-se importante para o entendimento das diferentes formas de inserção laboral que se apresentam como estratégias de reorganização do trabalho e reestruturação da produção por meio da flexibilização, redução dos custos e aumento da lucratividade.

As mudanças que o trabalho causa na vida das pessoas gera diferentes percepções, tendo em vista “as múltiplas transformações que tem atingido as organizações e os mundos do trabalho” (MORIN, 2001, p. 08). Dentre as mudanças ocorridas, um dos fenômenos presentes é a migração em busca de trabalho, tida como uma característica global das sociedades. Este movimento contribuiu fortemente para o deslocamento da mão-de-obra a nível mundial, e potencializou um intenso debate sobre o processo de inserção do migrante no mercado de trabalho, provocando a sociedade para o entendimento de como integrar e adaptar diferentes culturas e visões, sendo o mercado de trabalho, a principal via de integração destes indivíduos na sociedade.

Ao migrar em busca dessas oportunidades, muitos migrantes inserem-se em situações de trabalhos informais e precários devido à vulnerabilidade que estão expostos na sociedade (ARNOLD; BONGIOVI, 2013), que resulta por vezes em um trabalho precário, proveniente de obstáculos enfrentados em nível de estrutura e organização do trabalho, como também nas relações socioprofissionais. Considerando assim a relevância das questões relacionadas ao sentido do trabalho e a socialização organizacional no contexto laboral, este estudo objetiva analisar a relação entre o sentido do trabalho, a socialização organizacional e as condições do contexto de trabalho precário na percepção dos indivíduos migrantes.

2 MARCO TEÓRICO

As abordagens de administração são frequentemente trabalhadas pela organização do trabalho, na tentativa de inserir novas formas de gestão do trabalho a partir de um modelo participativo, porém a concepção do trabalhador como um simples recurso de produção ainda se mantém. Busca-se uma mudança de atitudes e comportamentos, mas a ordem de manter o *status quo* da divisão do trabalho permanece (ARAÚJO; SACHUK, 2007). A reconfiguração das formas de trabalho como formas de gestão desta força favorecem na contribuição das condições de sobrevivência econômica, porém em sua maioria deixam de considerar a identidade e o sentido a ele atribuído.



O processo da identidade, do reconhecimento e do senso de pertencer, passa a ser preenchidos pelas organizações, a carreira e o status profissional tornam-se referências para os indivíduos (MOTTA; FREITAS, 2000), mas o trabalho continua como forma estruturante da identidade e socializador das pessoas (CATTANI, 2000). Ao ingressar em uma nova organização, as questões de aprendizagem e de ajuste à organização tornam-se importantes para os novos trabalhadores (VAN MAANEN; SCHEIN, 1979; KLEIN; WEAVER, 2000) devido a sua expectativa em relação ao desconhecimento do seu papel que irá desempenhar no novo grupo. Por isso, uma organização ao desenvolver um processo de socialização de forma efetiva, pode gerar efeitos positivos para estes trabalhadores (MORRISON, 1993; SAKS; ASHFORTH, 1996), que por sua vez passam a reagir de forma positiva frente ao trabalho, pois atribuem sentido ao que fazem, apontando para uma maior satisfação e comprometimento (HAUETER, MACAN E WINTER, 2003).

No processo de socialização, o trabalho contribui significativamente na inserção e adaptação do indivíduo na sociedade. Porém, algumas das condições de trabalho apresentam-se desfavoráveis na integração entre os indivíduos, grupos e organizações, caracterizando o contexto de trabalho como precário. Estudos (MORRISON; BRANTNER, 1992; ARYEE; CHAY, 1994; CHAO; WALZ; GARDNER, 1992) mostram que as estratégias e práticas de socialização organizacional contribuem para uma melhor inserção do indivíduo promovendo um ajustamento, e facilitam a compreensão da sua percepção quanto às relações e estrutura do trabalho, diante do contexto laboral que estão inseridos, pois o contexto organizacional e os fatores ambientais estão relacionados com a aprendizagem de um novo trabalho e seus efeitos são benéficos para a adaptação de um funcionário recém-chegado. Desta forma, entende-se que o processo de socialização contribui para a percepção de um ambiente que proporcione condições e relações de trabalho adequadas aos migrantes.

A socialização organizacional evidencia um papel mediador ao explicar que a relação entre o sentido do trabalho e a percepção do contexto de trabalho como precário pode ser diferenciada a partir da sua inferência. Entende-se que o processo de socialização pode influenciar ou modificar a relação entre o sentido do trabalho e a percepção do contexto de trabalho como precário ou não, conforme a intensidade e a forma como o processo é conduzido pelas organizações. Assim, estabelecem-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H1: O sentido atribuído ao trabalho tem um impacto positivo e significativo na percepção do contexto de trabalho precário pelos migrantes.

H2: Há uma relação positiva e significativa entre o sentido do trabalho e a socialização organizacional para os migrantes.

H3: A socialização organizacional atua como variável mediadora na relação entre o sentido do trabalho e a percepção de contexto de trabalho precário pelos migrantes.

3 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

O presente estudo é classificado como uma pesquisa de abordagem descritiva, de campo, e de natureza quantitativa, tendo como finalidade analisar as relações entre o sentido do trabalho, a socialização organizacional e a percepção de contexto de trabalho precário para indivíduos migrantes, em uma amostra não-probabilística por conveniência. A população estudada compreende indivíduos migrantes, haitianos, senegaleses, bengaleses e ganeses, pela maior concentração destes na região em que foi realizada a pesquisa. Assim, dentro do universo destes migrantes, a seleção da amostra da pesquisa foi feita a partir de alguns critérios pré-estabelecidos, tais como: ser migrante haitiano, senegalês, ganês ou bengalês;

residir e trabalhar em uma empresa da região do Alto-Uruguai e Planalto Médio do estado do Rio Grande do Sul; maior de 18 anos; independente de gênero, masculino ou feminino; e ter ingressado no país após o ano de 2009. O acesso aos migrantes se deu pelos contatos da pesquisadora, assim como por contatos realizados com prefeituras, associações de africanos, coordenadorias de prefeituras, ministério público, polícia federal, empresas, e por indicação dos próprios migrantes utilizando-se da técnica bola de neve (*snowball*).

A coleta de dados ocorreu por meio de uma *survey*, através da aplicação de um questionário. O instrumento de pesquisa utilizado foi elaborado a partir do conjunto de questões que abordam a temática socialização organizacional, sentido do trabalho e condições do contexto de trabalho. A elaboração das questões foi adaptada dos seguintes instrumentos: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT (MENDES; FERREIRA, 2008), Escala dos Sentidos do Trabalho - EST (MORIN, 2001) e Questionário de Socialização dos Recém-Chegados (HAUETER; MACAN; WINTER, 2003), com adaptações realizadas com o objetivo de atender às peculiaridades idiomáticas e culturais do público a ser investigado, indivíduos migrantes.

A técnica de análise empregada foi o método de análise multivariada de dados, por meio da técnica de análise fatorial e regressão múltipla linear, o que permitiu explorar a relação existente entre os construtos do estudo (HAIR JR. et al., 2005), seguindo os procedimentos descritos por Zhao *et al.* (2010) e propostos por Preacher e Hayes (2004) para a análise de mediação.

4 RESULTADOS, CONCLUSÕES E SUAS IMPLICAÇÕES

O processo de adaptação a uma nova tarefa ou organização mostra-se relevante neste cenário, visto suas implicações no desempenho e nas atitudes no trabalho (BAUER; MORRISON; CALLISTER, 1998) por funcionários recém-chegados como é o caso dos migrantes. Assim, a investigação do processo de socialização como uma variável preditora, mediadora ou moderadora na relação de trabalho destes migrantes, constitui-se em uma contribuição importante para o campo dos estudos organizacionais, aliado ainda a este fato, a contribuição em demonstrar as percepções de precariedade e vulnerabilidade do trabalho migrante gerando consequências para a gestão das organizações e por vezes, abarcando em consequências sociais.

Pelo modelo teórico proposto neste estudo, verificou-se uma maior compreensão das variáveis que levam o migrante a atribuir sentido ao seu trabalho frente à percepção das condições do contexto que executam suas tarefas, demonstrando que a socialização organizacional pode gerar um efeito mediador sobre essa relação. Pela relação de mediação, pode-se concluir que a socialização influencia a percepção do contexto de trabalho precário em decorrência do valor atribuído pelos migrantes ao seu trabalho. Isto é, existe um efeito do processo de adaptação dos migrantes no contexto organizacional que faz com que a percepção das condições de trabalho se modifique, contribuindo para a discussão teórica da importância do papel da socialização na construção da identidade dos indivíduos em relação aos sentidos atribuídos ao seu trabalho.

Assim, os resultados apurados no estudo sugerem repensar como as práticas de socialização organizacional vêm sendo trabalhadas, a partir de um olhar mais atento dos gestores sobre as diversidades que existem dentro das empresas, a fim de compreender a dinâmica dos locais de trabalho e a influência destas dinâmicas, incluindo as intervenções de

gestão e práticas organizacionais que investigam como a construção da identidade do indivíduo pode contribuir para a construção da identidade organizacional.

Ao discutir o papel da socialização organizacional na percepção do contexto de trabalho interpretado como precário ou não pelos migrantes, esta dissertação possui uma implicação teórica importante para o conhecimento da socialização, e como a identidade que o indivíduo constrói através das lógicas do sentido do trabalho implicam nos comportamentos da realidade organizacional (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

Como resposta às implicações gerenciais, os resultados apurados no estudo sugerem repensar como as práticas de socialização organizacional vêm sendo trabalhadas, a partir de um olhar mais atento dos gestores sobre as diversidades que existem dentro das empresas. Em uma sociedade de profundas mudanças ocorridas na natureza do trabalho em que a globalização e a tecnologia fornecem informações de qualidade e em tempo real, é necessário um esforço maior para compreender a dinâmica dos locais de trabalho e a influência destas dinâmicas, incluindo as intervenções de gestão e práticas organizacionais que investigam como a construção da identidade do indivíduo pode contribuir para a construção da identidade organizacional.

Como medidas de pesquisa viu-se no decorrer do estudo, que a socialização organizacional é um construto muito amplo, e pode ser interpretado de diversas formas, assim pode-se dizer que ao considerar outras medidas de socialização, abordando variáveis diferentes das trabalhadas no estudo, podem ser encontrados diferentes resultados com influências maiores ou menores na relação entre o sentido do trabalho e a percepção do contexto de trabalho precário.

Considerando que as variáveis pesquisadas possuem uma interligação com outras variáveis organizacionais, vistos pela relação de mediação parcial da socialização na relação pesquisada, demonstra-se a importância da continuidade de estudos que compreendam melhor as relações de trabalho dos migrantes, incluindo o processo de socialização organizacional, fazendo-se relevantes também estudos de cunho qualitativo, que proporcionam uma interpretação maior da riqueza e da diversidade que pode ser explicada por esses migrantes sobre as diferentes temáticas de pesquisas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **REGE Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53, 2007.

HAIR JR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAUETER, J. A.; MACAN, T. H.; WINTER, J. Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 1, p. 20-39, 2003.

MENDES, A. M.; FERREIRA, Mário César. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M.M; (Orgs). **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas e diagnóstico de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 111-123, 2008.



MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.



XI **SIPAD**

2016
Caxias do Sul

**Seminário Interinstitucional
de Pesquisa em Administração**
Programa de Pós-Graduação em Administração - UCS

