



Socialização Organizacional de Expatriados

Gisele Costa Rabello (gisele.rabello@hotmail.com)

Janaina Macke (janaina.macke@imed.edu.br)

Faculdade Meridional (IMED)

Projeto de Dissertação

RESUMO EXPANDIDO

1 PROPÓSITO CENTRAL DO TRABALHO

A globalização proporcionou às empresas possibilidades de abertura de novos mercados e, com isso, gerou-se a mobilidade de profissionais nesses novos mercados e contextos. O contexto internacional proporciona diversos desafios aos empregados que se encorajam a realizar missões internacionais, nas quais o empregado é designado pela organização a enfrentar um novo contexto profissional. Os estudos sobre a temática de expatriação têm concentrado esforços em aspectos culturais (GELFAND; EREZ; AYCAN, 2007), envolvendo os costumes e o cotidiano (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991), que, para além de serem desafiadores, devem dar conta de compreender como o expatriado se insere no contexto da organização (TAKEUCHI et al., 2009). Embora os aspectos culturais sejam relevantes para a socialização, essa temática não se fará presente nessa pesquisa. Além disso, é necessário compreender e mensurar como e quais são as táticas de socialização que garantem um processo de socialização efetivo nas três dimensões da socialização (na organização, no grupo de trabalho e na tarefa). Portanto, a presente pesquisa propõe-se a responder a seguinte questão: qual é a relação entre as táticas de socialização e o processo de socialização organizacional de expatriados das multinacionais brasileiras. Assim, esta pesquisa visa analisar a relação entre as táticas de socialização e o processo de socialização organizacional de expatriados das multinacionais brasileiras. Como objetivos específicos pretende-se: (a) mensurar as táticas de socialização comumente adotadas nas empresas para o processo de socialização dos expatriados; (b) identificar o processo de socialização utilizado pelas empresas para os expatriados nas seguintes dimensões: organização, grupo e tarefa; (c) analisar as táticas de socialização (institucionalizadas ou individualizadas) no processo de socialização, nas seguintes dimensões: organização, grupo e tarefa.

2 MARCO TEÓRICO

Nas últimas décadas verificou-se que a interação entre as empresas e a mobilidade de profissionais entre os países vem se acentuando, característica relacionada a multinacionais, as quais requerem novas abordagens nas políticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH), com o objetivo de se manterem competitivas no mercado de trabalho. Algumas multinacionais cresceram em outros contextos, ao passo em que empresas locais ampliaram seus negócios com a importação, exportação de produtos e serviços e, ainda, com instalações de suas estruturas em outros países, ou seja, ampliando seus negócios com processos de internacionalização. Tais mudanças aproximaram as fronteiras entre os países e ampliaram a oportunidade de captar, desenvolver e reter talentos diferentes da cultura local. Neste contexto, a demanda por mão de obra diferenciada e qualificada alteraram a estrutura e visão

da gestão de recursos humanos das empresas, criando, assim, oportunidades para pessoas de culturas diferentes. Como consequência, as empresas passam a ter empregados de outros países, culturas e religiões, o que exige das empresas o repensar acerca de seus modelos e políticas de gestão de recursos humanos, para viabilizar a inclusão e a socialização desses indivíduos, o que constitui um grande desafio. Frente a este quadro, a partir dos anos 90 cresceu a demanda por estudos sobre gestão internacional de recursos humanos e, com isso, surgiu a necessidade de mapear e avaliar como as empresas estão se comportando nesse novo cenário constituído por um grupo denominado de expatriados (HASLBERGER; BREWSTER; HIPPLER, 2013). Entende-se por expatriados os empregados que são encaminhados para trabalhar e morar fora do país da matriz da empresa, desempenhando, no exterior, funções profissionais por um tempo determinado. A partir da definição da missão internacional do expatriado, inicia-se o ajustamento intercultural, estruturado em algumas ações e atividades que capacitam o empregado a compreender a cultura do país no qual irá morar. O ajustamento intercultural pode ser definido em dois pilares, segundo Black, Mendenhall e Oddou (1991): ajustamento antecipado e ajustamento no país anfitrião. O primeiro tem como objetivo preparar o empregado para a realidade que encontrará no país de destino, bem como questões de costumes, culturais, de cotidiano. Já o ajustamento no país anfitrião tem como finalidade repassar as questões referentes ao trabalho e ao cargo que ocupará. Neste, são abordadas as táticas organizacionais diretamente relacionadas ao processo de socialização organizacional. As táticas de socialização organizacional encontram-se estruturadas em dois eixos (institucionalizadas e individualizadas) de acordo com o contexto, conteúdo e aspectos sociais pelos quais os novos empregados se submeterão ao longo do processo de socialização (JONES, 1986). A socialização organizacional, por sua vez, é compreendida como o processo pelo qual um membro da organização recebe as informações necessárias, adquirindo o conhecimento social e as habilidades para assumir um papel específico na organização (MAANEN; SCHEIN, 1979).

3 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

A presente pesquisa é classificada como quantitativa e se caracteriza como pesquisa descritiva. As informações referentes à amostra para essa pesquisa serão coletadas somente uma vez, ou seja, essa pesquisa é concebida como um estudo transversal (MALHOTRA, 2006).

A população desta pesquisa contemplará os expatriados que trabalham nas empresas multinacionais brasileiras, as quais estão identificadas no relatório da Fundação Dom Cabral (2015), conforme o índice de internacionalização.

Para a elaboração do instrumento de coleta de dados, serão consideradas variáveis quantitativas para a caracterização da amostra, bem como as variáveis a partir do questionário validado de Jones (1986) e Haueter, Macan e Winter (2003). O questionário de Jones (1986) identifica as táticas de socialização e o questionário de Haueter, Macan e Winter (2003) identifica os diferentes níveis de socialização organizacional e é composto por três dimensões: organização, grupo e tarefa. O instrumento será composto pelas variáveis em uma escala tipo Likert expandida em 7 pontos. A escala de 7 pontos mede os valores entre 1 a 7, sendo que 1 corresponde a 'discordo totalmente' e 7 'concordo totalmente'.

Após a elaboração do instrumento, o mesmo será repassado a especialistas de Recursos Humanos para verificar a validade e compreensão quanto ao seu conteúdo (MALHOTRA, 2012). A partir da validação do instrumento, será realizado uma etapa de pré-teste com a participação de 10 a 20 indivíduos da população da presente pesquisa. Após a

validação final, será feito contato com os responsáveis pelo RH ou diretores das empresas, a fim de verificar os emails dos empregados expatriados. A partir disso, a coleta de dados será através da aplicação de questionário enviado por email aos expatriados. Para esta etapa, será utilizada a técnica bola de neve, a qual é definida como técnica que possibilita o indivíduo, no caso dessa pesquisa, os expatriados, a repassarem a pesquisa a outras pessoas de sua rede de contatos, ou seja, demais expatriados da mesma empresa (MALHOTRA, 2012).

Por ser caracterizada como pesquisa quantitativa, as análises que serão utilizadas para essa pesquisa abrangem: estatística descritiva, análise fatorial e regressão linear múltipla.

4 RESULTADOS, CONCLUSÕES E SUAS IMPLICAÇÕES

A partir do referencial pesquisado para a presente pesquisa, espera-se identificar relações positivas entre as táticas institucionalizadas e a socialização na organização e no grupo, bem como entre as táticas individualizadas e a socialização na tarefa.

Esta pesquisa contribuirá para a teoria no que tange à compreensão sobre como as empresas socializam as pessoas através do uso de táticas de socialização (PERROT et al., 2014), acrescentando a isso as dimensões do processo de socialização organizacional (TAKEUCHI et al., 2009) em um contexto de expatriação (FU; HSU; SHAFFER, 2008).

REFERÊNCIAS

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. **Academy of Management Review**, v. 16, n. 2, p. 291–317, 1991.

JONES, G. R. Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. **Academy of Management Journal**, v. 29, n. 2, p. 262–279, 1986.

HAUETER, J. A.; MACAN, 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.

MAANEN, J. VAN; SCHEIN, E. H. Toward a Theory of Organizational Socialization. In: **Research in organizational behavior**, p. 1–90, 1979.

TAKEUCHI, R. ; WANG, M.; MARINOVA, S. V.; YAO, X. Role of DomainSpecific Facets of Perceived Organizational Support During Expatriation and Implications for Performance. **Organization Science**, v. 20, n. 3, p. 621–634, 2009.