



A IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS INTRAORGANIZACIONAIS NA SOCIALIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO DO DOCENTE

THE IMPORTANCE OF INTRA-ORGANIZATIONAL SOCIAL NETWORKS IN THE SOCIALIZATION AND ADEQUACY OF THE TEACHER

Bianca Santos Cirino¹ Livia Moreira Lima Abas² Nehemias Pinto Bandeira³ Jaylson Franklin
Mendonça Nunes⁴

RESUMO

A adaptação indivíduo-organização relaciona-se à conveniência dos princípios individuais do funcionário aos valores da organização. Tal adequação é analisada em vários resultados individuais e organizacionais, tais como: motivação, desempenho, comprometimento, entre outros. Neste sentido, o intuito desta pesquisa é entender como as características das redes sociais, especificamente como nível de intermediação, grau de relacionamento e proximidade entre os atores, podem influir no nível de adaptação indivíduo-organização. Para a apresentação do assunto foi necessário um estudo baseado em pesquisas bibliográficas de análise quantitativa e nível descritivo. Aplicou-se um formulário aos docentes da Universidade CEUMA com 17 respondentes no total. De acordo com os resultados obtidos através da análise dos dados fornecidos, indicam que a proximidade dos nós entre os funcionários é o fator que influencia o nível de adequação indivíduo-organização. Isto é, os indivíduos ficam mais confortáveis para trocar ideias, examinar as situações de maneiras diferentes, estão mais dispostos a cooperar, tendem a assumir maiores responsabilidades e riscos, e maiores chances de adequação aos seus valores com os da organização.

Palavras - Chave: Gestão de Pessoas; Redes Sociais; Indivíduo-organização.

ABSTRACT

Individual-organization adaptation relates to the suitability of the employee's individual principles to the values of the organization. Such suitability is analyzed in various individual and organizational outcomes, such as: motivation, performance, commitment, etc. Although several reasons have been presented as responsible for this adequacy, there are few Brazilian studies that quantitatively researched the function of social networks within companies. Relationships built and preserved within the organization are designated by the patterns of communication and interaction between people, and may intervene in the conditions of individual-organization adequacy. The purpose of this research is to understand how the characteristics of social networks, specifically as the level of intermediation, degree of relationship and proximity between the actors, can influence the level of individual-organization adaptation. For the presentation of the subject it was necessary a study based on bibliographical research of quantitative analysis and exploratory level.

Key- words: People management; Social networks; Individual-organization.

¹ Acadêmico(a) do curso de Administração. Integrante do Grupo de Pesquisa de Administração e Sociedade. E-mail: bianca_cirino@outlook.com

² Administradora, Mestre em Gestão. Docente na Universidade Ceuma. E-mail: livia004710@ceuma.com

³ Administrador. Mestre em Gestão de Empresas. Docente na Universidade Ceuma. E-mail: nehemiasbandeira@hotmail.com

⁴ Administrador. Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico. Docente na Universidade Ceuma. E-mail: jaylson004264@ceuma.com.br



1 INTRODUÇÃO

Quando o indivíduo adentra em uma organização, ele passa a participar de um novo contexto social. Esta nova realidade é formada por elementos que, em conjunto, irão constituir o universo organizacional. Entre os elementos que compõem a realidade da organização, tem-se a cultura, que nasce a partir de experiências vividas por seus integrantes. Registros sobre as primeiras pesquisas sobre a cultura de sociedades remontam ao século XIX e logo após foram aplicados às organizações, já que estas também são unidades sociais aptas a gerar sua própria realidade. Deste modo, diversos estudos começaram a discorrer sobre a cultura organizacional, expondo sua conceituação, seus elementos, seus níveis e as formas de conduzi-la.

A adequação do indivíduo-organização está vinculada ao equilíbrio entre os valores individuais e cultura organizacional. De modo que, essa adequação é importante por impactar nos resultados tanto individuais e organizacionais, como a motivação, desempenho, produtividade, satisfação no trabalho, compromisso, etc. Baixos níveis de insatisfação no trabalho são causados por falta da ausência de adequação indivíduo-organização, quando o colaborador observa que os valores da empresa não são equivalentes aos seus, o que corrobora na busca de novas oportunidades.

As redes sociais criadas na organização contribuem nas relações sociais e constroem vínculos entre seus membros. Os estudos das redes sociais possibilita o discernimento entre as ligações do grupo de indivíduos, e também o estudo dos encadeamentos desses vínculos. Os atributos das redes sociais formados dentro das organizações podem afetar na maneira como o trabalhador compreende que seus valores são ligados com os valores da empresa.

Com a escassez de estudos acerca das relações sociais do indivíduo na organização, fez-se necessário utilizar uma pesquisa sobre a adequação do indivíduo por meio das redes sociais intraorganizacionais, que coopera com a criação do levantamento de como as características das redes sociais construídas nas entidades podem intervir no grau de adaptação indivíduo-organização. A relevância deste tema para a ciência é notória a partir dos resultados que são capazes de proporcionar uma clareza da dinâmica das redes sociais criadas dentro das organizações, associando-as com as concepções individuais sobre a adequação



indivíduo-organização. Para a sociedade, esta pesquisa também contribui para o reconhecimento da importância da cultura nos trabalhos sobre as redes sociais, no sentido de detectar sistemas de padrões e significados de comportamentos, é um esforço inicial de entender como a estrutura e as características das redes sociais na adequação do indivíduo no ambiente de trabalho.

Tendo em vista a importância do assunto tratado por esta pesquisa, o atual artigo tem como problema de pesquisa: Como as redes sociais podem influenciar na adequação e socialização dos indivíduos na organização a qual estão inseridos? Tal indagação há de requisitar tanto, uma revisão bibliográfica quanto, o aproveitamento de métodos de análise ou arrecadação de dados capazes de autorizarem que, a matéria examinada alcance o objetivo geral da pesquisa que é: analisar como se é estabelecidos os vínculos sociais e interação entre os funcionários das organizações e o quanto ou de que forma as redes sociais impactam.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para que o vigente artigo alcance seus fins, é fundamental que se descreva um contexto a respeito dos artigos e teorias presentes cujo intuito será o de oferecer contextura técnica científica a esta pesquisa. Nessa perspectiva, é solicitado um tratamento aos seguintes temas: Cultura Organizacional; Socialização indivíduo-organização e Redes sociais intraorganizacionais que, entende-se, ser o caminho para a análise do problema suscitado neste artigo.

2.1 Cultura Organizacional

A cultura é algo que existe na vivência dos seres humanos de forma dinâmica, sendo cumprida e reinventada constantemente a partir de convívios sociais. É determinada como uma programação cognitiva pública que discerne um grupo ou uma classe de indivíduos, de outro. Apesar de incutir uma extensa diversidade de conceitos, há vários fundamentos que são habitualmente examinados nas definições de cultura, como as bases de sistema informal, princípios comuns e de coletividade. Nessa perspectiva, ela pode ser compreendida como um modelo de deduções essenciais partilhadas, que foi assimilado por um grupo à proporção que resolvia suas questões de adequação externa e de inserção interna (CAVAZOTTE *etal*, 2015, p.1557).

A cultura organizacional interfere o meio como os seres irão portar-se e interagir no estabelecimento. Elas obtêm conhecimentos sobre as posturas mais adequadas e autênticas por intermédio de inúmeros canais: atitudes das lideranças, doutrinas e padrões de gestão de recursos humanos, métodos de socialização entre outros. O sistema de inclusão de novos empregados, por



exemplo, abrangem tarefas formais e informais, treinos, modelação do comportamento, que indicam e fortalecem as normas sociais da entidade. Neste processo, os recém integrantes assumem e compreendem os valores e os preceitos presentes. Outras técnicas também contribuem no jeito como a cultura é propagada e acentuada dentro da organização, tais como: condutas de análise e remuneração, procedimentos de ascensão, medidas para recrutamento e seleção, ritos organizacionais, dentre outros (REIS; AZEVEDO, 2015, p. 54).

Existente nas instituições, a cultura avançou da antropologia e converteu-se a instrumento indispensável nas empresas de todo o mundo. Desde então, passou a ser usada para esclarecer distinções de funcionamento, examinar a globalização dos negócios e estudar o desempenho dos componentes organizacionais. A cultura organizacional é edificada sobre o compartilhamento de opiniões, convicções e suposições, rituais e solenidades, mitos e histórias, protagonistas, tabus, leis, símbolos e comunicações, atingindo quesitos referentes ao ambiente (GONÇALVES *et al*, 2015, p.87).

A relevância de se compreender os costumes e hábitos da empresa habita na colaboração que esta pode oferecer para a assimilação dos fatos, a apreensão dos valores das pessoas e do grupo analisado. O reconhecimento dos elementos da cultura ajuda na implantação da estratégia, das metas e do estilo de operação do negócio. A cultura organizacional abarca um vasta e complexa área de estudo, que exige novos saberes e novos olhares, tal como a clareza da prática organizacional, visto que díspares associações desenvolvem múltiplas culturas. Mesmo sem acordo determinado, as pesquisas sobre essa cultura vêm se reproduzindo e distinguindo em uma multiplicidade de questionamentos metodológicos e teóricos, que ora confluem, ora diferem com relação ao discernimento da realidade, ora destacam o enfoque funcionalista objetivista, ora a ótica subjetivista interpretativa (LOURENÇO *et al*, 2017, p.121,122).

Para que o entendimento a respeito da cultura organizacional seja absoluto, faz-se necessário levar em conta que se trata de um fenômeno plurifacetado, sendo formado por três princípios diversos que diferem em termos de apreensão e de facilidade: os elementos notórios, os pressupostos básicos e os valores. Os artefatos visíveis equivalem a técnicas e outros fatos organizacionais naturalmente notáveis como, por exemplo, o design da entidade, os trajes, o linguajar, de difícil análise. No segundo ponto, acham-se os valores, várias vezes presentes nos pronunciamentos oficiais da comissão organizacional, no diálogo institucional, racionalizações ou pretensões para o futuro. Os localizados no terceiro nível simbolizam as convicções que estão internalizadas pelos agentes organizacionais que apontam seus comportamentos e suas ações de forma sutil (AGUIAR *et al*, 2017, p.122,123).

Para compreender e estudar uma cultura mais integralmente os valores grupais e demonstrações de conduta é indispensável indagar as hipóteses básicas que são especificamente



inconscientes, entanto de fato especificam como um grupo percebe, sente e pensa. Tais suposições são resultados aprendidos por meio de valores expostos. Os elementos são resultados visíveis, tocáveis e nítidos. Os valores são definidos pelos princípios filosofias e sociais, e expressados interiormente no modo de agir, pensar e se comportar. Um valor é transferido a uma atitude, e o comportamento se dá pela solução de um problema que se manifestou antes. Deste modo, o valor é gradativamente transformado em suposições básicas sobre como as coisas realmente são. Um pressuposto foge das atenções quando vaisendo tomado como incontestável (GOMES *et al*, 2017, p.56,57).

2.2 Socialização Indivíduo-organização

Na utilização comum, socializar possui o sentido de tornar-se social, agrupar-se em sociedade. Em seu conceito elementar, traduz-se em um método que se associa com o aprendizado e agrega indivíduos e conjuntos sociais em díspares contextos. A sociedade como implantação social da verdade, explica sobre a socialização primária, especializada como diferente da secundária. A primeira é efetuada inicialmente no decorrer da infância, em que a pessoa se inclui como integrante de sociedades, por meio de elos definidos como originadores de socialização, como a escola e a família. A segunda acredita na inserção de sujeitos em fragmentos do mundo objetivado, nos quais pode sobrevir a interiorização de papéis e conhecimentos intrínsecos. A que acontece no ambiente de trabalho pode ser apontada como uma maneira de socialização secundária na existência dos indivíduos (CARVALHO *et al*, 2015, p.3).

A adequação indivíduo-organização (P-O Fit) é mensurada como a conciliação entre os princípios organizacionais e pessoais. Ao adentrar em uma instituição, as crenças e os valores do indivíduo podem ou não se equiparar aos dela. Os sujeitos, quando se identificam e têm seus preceitos reconhecidos na realidade organizacional, tornam-se mais bem dispostos e motivados a efetuar suas atividades. O P-O Fit é, além disso, visto como um dos fatores-chave para conservar a concorrência da empresa, pois tem relação direta com os níveis de motivação e comprometimento dos colaboradores, construindo resultados melhores (MIRANDA *et al*, 2017, p.669).

O procedimento de coletivização institucional na concepção do interacionismo alusivo e construtivismo societário fundamentam-se na construção da personalidade pelo submetido ao método em que ele se apropria da cultura e dos valores coletivos em conexão com a contextura sócio-histórico. A socialização é uma evolução incessante no qual o sujeito aprende a discernir práticas e valores particulares que não lhe são naturais, porém que o auxiliam no aperfeiçoamento de sua integração ao seu conglomerado e personalidade, tornando-o sociável, desta forma é iminente ratificar que, quão melhor e preciso for o meio de adaptação dos cooperantes a



organização e o quão constante, o indivíduo será capaz de adaptar-se à realidade almejada pela empresa (OLIVEIRA; LOUREIRO, 2018, p.377-378).

A associalização organizacional pode ser distribuída em três perspectivas: organizacional, grupo e tarefa. A socialização na organização sucede quando é passado ao funcionário os padrões e regimes da entidade. A socialização no grupo é determinada quando o colaborador conhece sobre os preceitos e propósitos da equipe em que trabalhará, e a participação de um orientador auxilia essa sociabilização. A socialização na tarefa é delineada como a obtenção de dados acerca da operação que será produzida em uma estabelecida função (RABELLO *et al*, 2019, p.47-48).

Diante disso, determinou-se técnicas institucionais como os meios pelos quais as experiências das pessoas, em mudança de uma atribuição para outra, são desenvolvidas em uma instituição. Essas táticas podem ser elaboradas pela gerência ou podem decorrer de padrões culturais da organização, na qual os sujeitos precisam desenvolver novas posições sob responsabilidade própria. Planejadas ou não, irão intervir no desenvolvimento de socialização e os envolvidos nesse processo, são capazes de atuar de três formas: não indagando o estado da organização (integração); apresentando melhorias nas técnicas e processos (conteúdo de inovação) e além do mais pode planejar redefinir seu papel, indicando uma alteração nas metas esperadas especificamente a função que lhe foi designado (inovação de papel) (PEREIRA, 2018, p.22-23).

As estratégias de socialização enfatizam o foco de que se deve trabalhar com a ideia da diminuição da incerteza. Compreende-se que os colaboradores novos, assim como as demais partes com quem eles interagem, procuram reduzir a dubiedade na área de trabalho ao torná-lo mais entendível, controlável e previsível. A incerteza é restringida através das interações sociais com os superiores e pares e dos distintos canais de comunicação, que estão presentes nas táticas de socialização (RAUBER, 2017, p. 20). Os estudos apresentados por Saks e Ashforth (1997 *apud* RAUBER, 2017, p. 20) confirmam a vocação das práticas institucionalizadas para a diminuição do estresse do novo colaborador com a redução da ambiguidade e aumento da identificação com a organização, enquanto as táticas individualizadas estão ligadas com uma mais positiva autoavaliação de desempenho.

No momento em que não se desenvolve na empresa um projeto determinado de aculturação, vários problemas que ocorrem, poderiam ser evitados. A inexistência desse plano ou sua má aplicabilidade ocasiona um desconhecimento no integrante que acaba de ingressar ou uma interpretação ruim das normas e objetivos corporativos, uma insegurança em relação ao que ele precisa apresentar de resultados e um sentimento de exclusão, gerando vulnerabilidade e desencantamento quanto ao emprego novo. Diversas vezes, essa insatisfação logo no começo, ocasiona em um colaborador descomprometido ou um desligamento precoce. Dessa maneira,



manifesta-se a urgência de a empresa aplicar e desenvolver efetivamente uma solução para o processo de socialização que seja eficaz, com o intuito de conter descompromisso dos servidores em relação aos serviços e a alta rotatividade (AMARAL, 2016, p.17-18).

Diversas empresas legitimam atividades sociáveis na organização por meio de programas de treinamento e orientação, buscando mais rapidamente aproximar o recém-chegado à sua cultura e guiá-lo para a realização de seus deveres, de modo que a instituição seja capaz de atingir os resultados desejados. No âmbito privado, as entidades, especialmente as de grande porte, conscientizaram-se da relevância de se disponibilizar um treinamento preliminar aos seus empregados, sobretudo os bancos comerciais e as indústrias. Na instância pública ainda é escassa a comparecia desta categoria de capacitação, somente algumas instituições (como Polícia Federal, Banco do Brasil e Receita Federal) dispõem de cursos de inserção que funcionam há alguns anos (PACHECO, 2015, p. 27-28).

Os indivíduos bem socializados em suas atuações dentro da corporação têm rendimentos pessoais melhores, são mais realizadas, mais flexíveis, mais envolvidas com suas carreiras, e têm um melhor entendimento de identidade pessoal, em comparação às aquelas menos socializadas (ANDRADE *et al*, 2015, p.93). Por conseguinte, os novos colaboradores podem impactar ativamente nas ações da organização e na cultura, influenciando o conjunto social à sua volta no trabalho, desviando ou desafiando as normas prescritas (SÓRIO, 2018, p. 20).

É relevante pôr em execução os mecanismos de certificar que os fins organizacionais sejam atingidos. Daí a importância em se exercer uma gestão de pessoas apropriada e preocupada com a socialização de seus afiliados, tendo em vista o primeiro contato entre novatos e a equipe ser influente para a transferência de informações e fundamentos culturais. O empenho destituído à socialização dos funcionários está ligado de modo direto à importância das pessoas, as quais são os agentes de sucesso de um órgão. Não se pode esquecer o fator humano e os cidadãos que compõem uma organização, pois são eles que operam para o funcionamento da mesma, sendo parte da estratégia competitiva e representando ativos essenciais para o seu êxito e sobrevivência (DELVAS, 2017, p. 37).

2.3 Redes Sociais Intraorganizacionais

Rede social é o grupo de indivíduos, ou instituições, com certo critério de relação entre elas. Nesse contexto, compreende um conjunto de pessoas (companhias ou outras associações sociais) ligadas por uma união de relacionamentos sociais, os quais podem ser movidos por relações de trabalho, amizade ou troca de informações. Abrange ligações entre todos os integrantes da sociedade, ou alguns deles, juntos em prol de um objetivo comum. Os conectados à rede gozam dos vínculos que são formados, cooperam com seus entendimentos e usufruem dos



conhecimentos desenvolvidos em coletividade. Em vista disso, certifica-se que redes sociais são sistemas abertos aptos a expandir ininterruptamente, abrangendo novos nós, contanto que sejam capazes de interagir dentro da rede (MIRANDA, 2016, p. 46).

Outras definições que surgem como semelhantes são o de estrutura e rede, sendo a estrutura vista como um composto de relações habituais entre os constituintes da organização. Este conceito faz alusão à ordem específica de uma empresa. Já a concepção de rede intraorganizacional, é o agrupamento de tratos formais e informais entre unidades de negócio semiautônomas embaixo de uma política e estrutura corporativa. No meio desse formato, cada repartição funciona colaborando com as demais e dispõe certa autonomia para tomar suas providências e destinar seus recursos (ZANIN *et al*, 2015, p. 3).

A conexão intraorganizacional social reporta-se a um assunto das relações sociais (análise do dever dos contatos (alters) na inserção do ego) restrito ao controle dos estabelecimentos de trabalho. Complementarmente, o significado desse tipo de analogia dá conta da relevância da influência dos contatos diretos com constantes interações na conduta. Tal compreensão vai de encontro ao crescente aviso de serviços que advertem para a o valor das interações intraorganizacionais com o intuito de captar da melhor forma os progênes de sensações, ações, desempenhos e até de transtornos fisiológicas do empregado (MACIEL; CAMARGO, 2015, p. 352).

Entender o desempenho das redes interorganizacionais pode levar para as entidades que servem à realização de ações de interesse social, um entendimento maior dos movimentos das tarefas e discernir a técnica de processamento de dados dos setores de assistência que servem como base para o desenvolvimento de seus subordinados. São as redes sociais informais que constituem a união de pessoas de capacidades divergentes, particularidades, organizações e características, a procura de intensificar a destreza e coerência do saber (GARCIA, 2017, p.29).

No meio das redes intraorganizacionais, estão as formais e as informais. A rede social formal é uma quantidade de implicações determinadas pela classificação ou sistemática da organização. Em compensação, a rede social informal não é estabelecida ou evidente pela organização, pois se fundamenta em interações que se baseiam nas seleções voluntárias dos intervenientes. Os atributos das redes se fragmentam em três categorias elementares: conteúdo de transação (o que é alterado pelos sujeitos sociais), essência das parcerias (a natureza apreciativa e apotência dos convívios), e as propriedades fundamentais (modelo geral de convivências no meio dos agentes do processo) (TORRES *et al*, 2017, p.134).

Essas duas redes não só se completam, mas – mais interessante – se influem. A informal é indispensável para a estruturação de uma esfera de trocas de informações e conhecimento. As relações informais consentem uma circulação melhor das informações, o que coopera para a



articulação de compreensão sobre o desempenho organizacional. Outros benefícios também se destacam, tais como a expansão da afeição positiva entre os parceiros de trabalho, bem como seu senso de reconhecimento e de pertencimento não só com eles, mas com a instituição em geral (ANDREOLI *et al.*, 2019, p.156).

Pelo ponto de vista da análise de rede, o parâmetro de centralização de grau estuda a variância no contato entre os integrantes da rede: se remete à variantes nos laços por componente da equipe; de acordo com o aumento da centralização, alguns membros se favorecem com mais ligações do que outros e, em consequência, tornam-se mais influenciadores. Os defeitos estruturais oportunizam vantagens para atores intermediadores que dominam esta colocação na rede (BERTONI; FRANK, 2016, p. 337).

Calcular a centralidade de um ator representa discernir o posicionamento em que ele encontra-se referente à comunicação e às trocas na rede. Não é impreterivelmente uma posição definida, estabelecida por hierarquia, a centralidade oferece uma noção de poder. Este poder está ligado com o quão mais central é o indivíduo, e como ele está bem colocado com relação à comunicação e às trocas. Tem-se como indicador da centralidade o número de elos que colocam-se entre eles (PINEYRUA *et al.*, 2016, p. 12).

As pessoas que indicam um alto grau de interação na rede social, isto é, relacionam-se de forma intensa com os outros constituintes da rede, dominam níveis mais centrais. Esse grupo está à frente em comparação aos componentes mais periféricos, pois o elevado grau de relacionamento na rede possibilita que seus parceiros de trabalho estejam cientes de suas opiniões e familiarizados com suas ideias. Além do que, colaboradores com alto nível de relacionamento no trabalho demonstram certa autonomia e detêm acesso direto aos recursos. A independência com relação aos companheiros de trabalho está conectada com a noção de liberdade. Nessa perspectiva, um dos benefícios de ter um grau de relacionamento elevado na rede social intraorganizacional é cativar a autorização e confiança dos superiores para efetuar o trabalho com maior liberdade (MIRANDA *et al.*, 2017, p.671).

No que concerne à centralidade, tem-se a intermediação conceituada como uma comunicação dependente entre atores, isto é, o quanto um ator retém o domínio da comunicação, fixando-se como intermediador entre seus pares. Pode-se depreender que, quão grandemente a intermediação de um ator, maior sua influência, já que as outras relações terminam se submetendo aos elos entre os agentes intermediários. Uma chance de estudo desinente da ideia de intermediação é a verificação de meios geodésicos alternativos, marcados como os caminhos viáveis menores que devem ser seguidos para um sujeito conviver com os demais membros da rede. Baseado na pesquisa dos caminhos geodésicos, o alcance de proximidade aponta o espaço efetivo entre os vários ativos da rede. Quão grandes forem os preceitos de proximidade, menores



as distinções entre os atores da rede, que buscam aumentar também suas relevâncias (LEONARDO, *et al*, 2019, p. 399).

3 METODOLOGIA DO TRABALHO

O artigo exposto estabelece uma revisão bibliográfica, que é embasada nos fundamentos de bibliografia, biblioteconomia e documentação; sua função é pôr o explorador em contato com o que já se elaborou e catalogou sobre o seu tema de análise. A bibliografia é um grupo de feitos decorrentes sobre um assunto estabelecido, escritas por muitos autores, em diversos períodos, empregando todas ou parcela das fontes (PÁDUA, 2019, p.97).

Tem característica descritiva, pois percebe, analisa, registra e relaciona acontecimentos ou fenômenos (variáveis), sem alterá-los; examina fatos e manifestações do âmbito físico e em particular, do mundo humano, sem a intervenção do investigador (RAMPAZZO, 2005, p.53,54). Quanto à análise dos dados temos o estudo com aspecto quantitativo, que emprega a exação de informações para aferir suposições, fundamentando-se na mensuração numérica e no balanço estatístico para determinar diretrizes e ratificar teorias (PARANHOS; RODOLPHO, 2018, p.160).

Logo, com o objetivo de analisar como as redes sociais impactam na socialização do indivíduo na organização, o levantamento do estudo foi baseado em um questionário com 13 afirmações, aplicado com os docentes da instituição de ensino superior CEUMA, que fora dividido em duas partes, a primeira por meio de perguntas como: o tempo de serviço na IES, os aplicativos que os entrevistados mais usam para se comunicar com os alunos e professores, e a segunda parte através de afirmações baseadas em três dimensões: Grau de Relacionamento, Proximidade dos nós e Intermediação. O mecanismo utilizado para pesquisa foi disponibilizada no Whatsapp e Teams, entre os dias 25/03/2020 a 14/04/2020 com 17 respondentes. Na tabela 1 a seguir, apresentam-se as dimensões aplicadas na pesquisa.

Tabela 1: Dimensões aplicadas na pesquisa.

DIMENSÕES	AFIRMAÇÕES
Grau de Relacionamento	Possuo poucos conflitos no meu trabalho por conta das relações estabelecidas nas redes sociais com os membros da minha organização.
	Recebo apoio psicológico dos colegas em momentos de dificuldade e lido melhor com o estresse no trabalho quando tenho um bom relacionamentona rede social com os membros de minha organização.
	Estabelecer relacionamento através das redes sociais com os membros de minha organização me torna mais comprometido com a organizaçãoem longo prazo.
	O uso de redes sociais no trabalho me permite a autorização dos meussuperiores para realizar o meu trabalho com maior autonomia.



Proximidade do nós	Os relacionamentos firmados pelas redes sociais com os membros de minha organização facilitam o acesso aos recursos organizacionais.
	Estabelecer relacionamento através das redes sociais com os membros de minha organização aumenta o meu nível de confiança neles.
Intermediação	O relacionamento estabelecido com os membros de minha organização pelas redes sociais cria um ambiente propício ao compartilhamento do conhecimento.
	Me relacionar nas redes sociais com os membros da minha organização proporciona um status social elevado.
	O uso de redes sociais no trabalho faz com que eu possa criar novas ideias em conjunto com os outros membros da organização.

Fonte: da autora (2020)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DA PESQUISA

Neste tópico serão abordados os resultados que foram coletados por meio de um formulário eletrônico aplicado com os docentes da Universidade CEUMA, a contar com 17 respondentes. Conforme as respostas obtidas acerca do perfil dos entrevistados, discriminadas na tabela 2, observou-se que 76% são do sexo masculino, e 24% são do gênero feminino. Outros dados coletados mostram o tempo de serviço na instituição, onde a maioria possui de 1 a 3 anos com 41% e mais de 10 anos, com 35%, tendo a menor porcentagem os que estão entre 8 a 10 anos, com 3%.

Tabela 2: Perfil dos entrevistados.

Gênero	TOTAL	%
Masculino	13	76%
Feminino	4	24%
Tempo de Serviço na IES	TOTAL	%
1 a 3 anos	7	41%
4 a 7 anos	3	18%
8 a 10 anos	1	6%
mais que 10 anos	6	35%
Aplicativo que mais usa pra se comunicar com os alunos	TOTAL	%
Whatsapp	7	41%
E-mail	5	29%
Teams	5	29%
Aplicativo que mais usa pra se comunicar com os professores	TOTAL	%
Whatsapp	15	88%
E-mail	1	6%
Teams	1	6%

Fonte: da autora (2020)

Em relação ao uso das redes sociais usadas para comunicação e socialização dos docentes com os membros da organização (professores e alunos), verificou-se conforme dados dispostos na tabela 2, que a rede mais utilizada para se comunicar com os alunos é o Whatsapp com 41%, e



outros meios como o Teams e E-mail com 29%. Nota-se que o Whatsapp é a rede social mais usada, logo que 88% dos professores se comunicam por lá, e apenas 6% usam o E-mail e o Teams.

Tabela 3 - Resultados por dimensões e afirmações.

DIMENSÕES	AFIRMAÇÕES	Concordo Totalmente	Concordo	Indiferente	Discordo	Discordo Totalmente
Grau de Relacionamento	Possuo poucos conflitos no meu trabalho por conta das relações estabelecidas nas redes sociais com os membros da minha organização	29,40%	52,90%	11,80%	0,00%	5,90%
	Recebo apoio psicológico dos colegas em momentos de dificuldade e lido melhor com o estresse no trabalho quando tenho um bom relacionamento na rede social com os membros de minha organização	29,40%	29,40%	23,50%	11,80%	5,90%
	Estabelecer relacionamento através das redes sociais com os membros de minha organização me torna mais comprometido com a organização em longo prazo	29,40%	41,20%	17,60%	5,90%	5,90%
Grau de Relacionamento	TOTAL	29,40%	41,17%	17,63%	5,90%	5,90%
Proximidade do nós	O uso de redes sociais no trabalho me permite a autorização dos meus superiores para realizar o meu trabalho com maior autonomia.	47,10%	41,20%	5,90%	5,90%	0,00%
	Os relacionamentos firmados pelas redes sociais com os membros de minha organização facilitam o acesso aos recursos organizacionais	47,10%	41,20%	0,00%	11,80%	0,00%
	Estabelecer relacionamento através das redes sociais com o membros de minha organização aumenta o meu nível de confiança neles	23,50%	41,20%	5,90%	23,50%	5,90%
Proximidade do nós	TOTAL	39,23%	41,20%	3,93%	13,73%	1,97%
Intermediação	O relacionamento estabelecido com os membros de minha organização pelas redes sociais cria um ambiente propício ao compartilhamento do conhecimento	47,10%	35,30%	17,60%	0,00%	0,00%
	Me relacionar nas redes sociais com os membros da minha organização me proporcionar um status social elevado	17,60%	35,30%	23,50%	17,60%	5,90%



	O uso de redes sociais no trabalho faz com que eu possa criar novas ideias em conjunto com os outros membros da organização	47,10%	35,30%	5,90%	11,80%	0,00%
Intermediação	TOTAL	37%	35%	16%	10%	2%

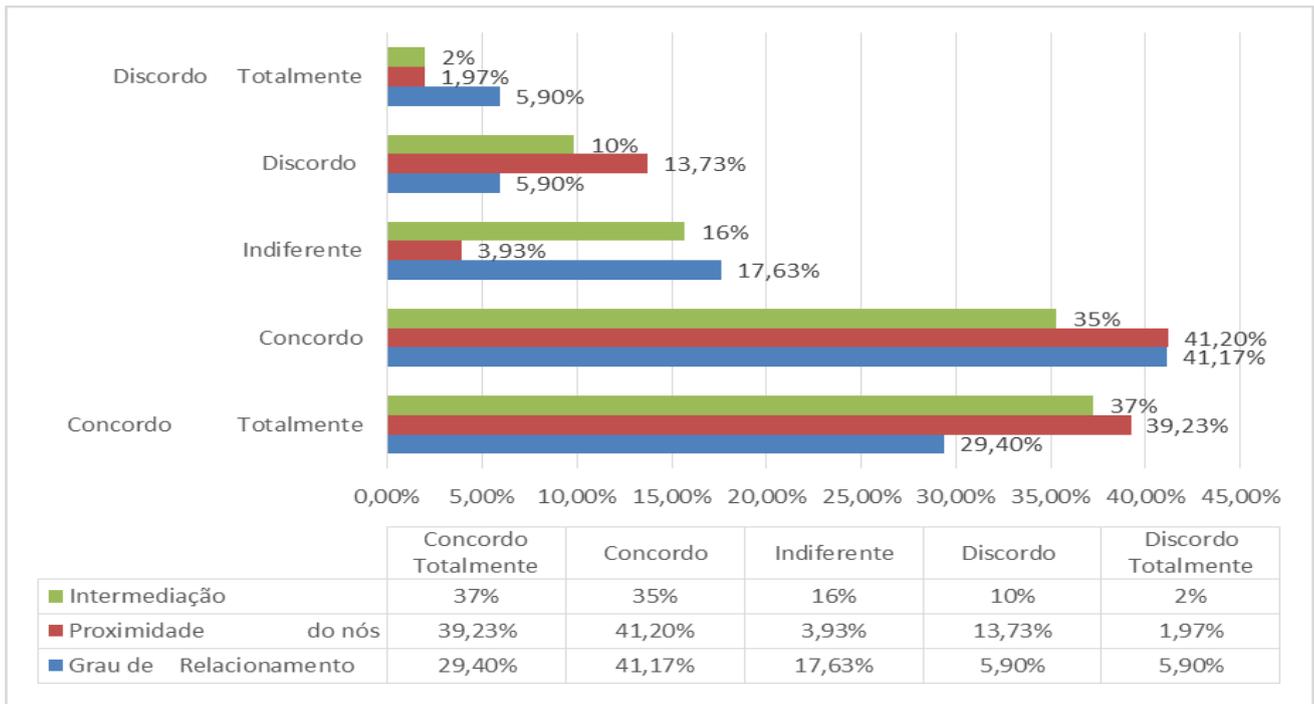
Fonte: da autora (2020)

A coleta de dados foi feita através da aplicação de questionários padronizados, utilizando a escala social Likert de cinco pontos, no qual o número que representa baixa aprovação é classificado como Discordo Totalmente, Discordo, Indiferente, que varia até as respostas de maior aprovação: Concordo e Concordo Totalmente. O questionário é constituído por três dimensões conforme a tabela 3, onde a primeira analisa as indagações relacionadas à intensidade dos laços entre os membros da organização, proximidade dos nós, a segunda mensura o grau de relacionamento do indivíduo organização, e a terceira a intermediação que mede como uma pessoa conecta outras na rede (MIRANDA *et al*, 2017, p.671). O nível de adequação é predominante entre os docentes que responderam ao questionário especialmente no que diz respeito à proximidade dos nós, com resultado de 39,23% e da intermediação com 37%, de acordo com o gráfico 1.

Essas dimensões referem-se a uma interação entre os membros da organização que os aproxima e promove um senso de confiança entre eles, cultivando uma boa comunicação, logo aquele que retém o domínio da comunicação, fixa-se como intermediador entre seus pares (LEONARDO, *et al*, 2019, p.399). O grande nível de discordância total está relacionado ao grau de relacionamento (5,90%), que retrata a intensidade dos relacionamentos construídos na organização com os membros através das redes intraorganizacionais, que de acordo com os resultados obtidos, não influenciam de forma geral os docentes na organização. Porém não afeta de maneira direta, logo que 41,17% concordaram que as relações estabelecidas tem impacto em seus resultados, quando aprovam com 41,20% o parâmetro: “estabelecer relacionamento através das redes sociais com os membros de minha organização me torna mais comprometido em longo prazo”.



Gráfico 1- Médias obtidas.



Fonte: Da Autora (2020)

Conforme o gráfico 1 a maior pontuação aferida no quesito concordo, foi a dimensão acerca da proximidade dos nós (41,20%) que diz respeito à facilidade que o indivíduo tem de recorrer a outro dentro da rede. Essas informações vão de encontro ao que Leonardo *et al* (2019) preconiza, que o alcance de proximidade aponta o espaço efetivo entre os vários ativos da rede. Quão grandes forem os preceitos de proximidade, menores as distinções entre os atores da rede, que buscam aumentar também suas relevâncias.

Outra dimensão que levantou um grande nível de aprovação foi à intermediação com um total de 37%. Confirma que funcionários que possuem um fácil acesso as informações na organização detém um maior controle sobre a comunicação, sendo intermediadores de vários pontos da rede, como níveis hierárquicos, departamentos e equipes. É notório na aprovação da afirmação: “o relacionamento estabelecido com os membros de minha organização pelas redes sociais cria um ambiente propício ao compartilhamento do conhecimento.” De acordo com a tabela 3.

De acordo com os construtos estabelecidos na pesquisa de adequação do indivíduo organização através das redes sociais intraorganizacionais, aplicadas ao nicho de docentes da Universidade CEUMA, os resultados tomados como base o grau de relacionamento, a proximidade dos nós e a intermediação, sugere que essa adequação depende da proximidade dos nós entre os membros, formados dentro da organização.



5 CONCLUSÃO

Poucos estudos no Brasil em administração têm falado claramente sobre o papel das redes sociais intraorganizacionais na adequação do indivíduo- organização. Nesse segmento, essa pesquisa tem como uma de suas contribuições fundamentais a percepção da influência dos relacionamentos sociais intraorganizacionais na adequação do indivíduo-organização na Instituição de Ensino Superior CEUMA. Como medida de análise de redes sociais, foi usada a centralidade que facilitou a mensuração da relação entre o dever do indivíduo na rede e sua adaptação aos valores, características e demandas da organização.

Os atributos das redes sociais em relação à medida de centralidade, como o grau de contato, a proximidade e a intermediação podem esclarecer padrões de cooperação, conhecimento, cultura e troca de informações entre os funcionários. Aceitam também a avaliação dos resultados voltados as táticas de socialização usadas para incorporar o novo trabalhador, uma vez que a análise das redes sociais apresenta relacionamentos informais e formais presentes no ambiente organizacional.

Esta pesquisa deseja cooperar para a teoria de redes sociais com o estudo dos docentes de uma instituição de ensino superior. Os resultados expõem a relevância do entendimento sobre os relacionamentos intraorganizacionais para estimular níveis maiores de adequação entre os valores organizacionais e individuais. Assim, ao comprovar que a proximidade dos nós construídos entre os membros intervém no nível de adequação indivíduo-organização, este estudo procura expandir a compreensão da importância das táticas de socialização na composição de um planejamento de inserção de novos trabalhadores.

Logo, assimilar a dinâmica dos relacionamentos entre os colaboradores possibilita á gestão o ensejo de planejar ações para estimular condutas de contribuição mútua, idealização coletiva, ajustes aos princípios e às exigências da organização. A análise das redes sociais intraorganizacionais resulta em uma especialização nas características das relações, partilha de conhecimentos e experiências sucedidas nas tarefas conjuntas. Faz-se importante para o gestor entender a composição da rede social intraorganizacional e a função de cada membro dentro do ambiente organizacional, propiciando o contato entre os componentes da rede para aperfeiçoar o nível de adequação dos servidores com a empresa.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, C. V. Nova, SILVA, E. E. Da Costa. CARVALHO, B. Ribeiro De.
FERREIRA, J. C. Muricy. JESUS, K. C. Oliveira De. Cultura Organizacional e Adoecimento No Trabalho: Uma Revisão Sobre As Relações Entre Cultura, BurnoutE Estresse Ocupacional.



RPDS – Revista Psicologia, Diversidade e Saúde v.6, n.2, Maio 2017, p. 122,123. Disponível <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1157/890> Acesso 10/11/2019

AMARAL, K. Lima do. **Socialização Organizacional dos Servidores da Reitoria da Universidade do Estado do Amazonas**. Universidade do Estado do Amazonas 2016, p. 17,18. Disponível <http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/656/1/SOCIALIZA%C3%87%C3%83O%20ORGANIZACIONAL%20OS%20SERVIDORES%20DA%20REITORIA%20DA%20UNIVERSIDADE%20DO%20ESTADO%20DO%20AMAZONAS.pdf> Acesso em 04/11/2019

ANDRADE, D. C. Terra de. RAMOS, H. Rodriguez. OLIVEIRA, D. Renato de. INVENTÁRIO DE SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL: (re)afirmando sua validade e consistência. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 30, n. 3 2015, p.93 Disponível <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/23685> Acesso em 02/11/2019

BERTONI, V. Becker. FRANK, A. Germán. Revisão sobre redes sociais: Aplicações e Contribuições para a Gestão do Conhecimento. **Revista Ingenieria Industrial** 2016, p. 337. Disponível <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/2951> Acesso em 15/11/2019

CARVALHO, Flaviana Andrade de Pádua, MARQUES, Antônio Luiz, BRITO, Mozar José de. Socialização organizacional como um fenômeno humano social: uma contribuição ao debate. **RCCe - Revista Capital Científico – Eletrônica** 2015, p.3. Disponível <https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientificoarticle/view/3660/2792> Acesso em 01/11/2019

CAVAZOTTE, F. D. S. C. Neves. JUNIOR, V. D. A. Moreno. TURANO, L. Martins. Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado. **RAC - Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro nov./dez. 2015, p. 1557. Disponível http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122015000601555&lang=pt#aff2 Acesso 20/11/2019

CITADIN, M. William. **Mudança organizacional, desestabilização relacional das redes intraorganizacionais e seus efeitos em variáveis disposicionais, atitudinais e comportamentais**. Universidade do Minho 2018, p.44. Disponível <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/50885> Acesso 02/11/2019

DELVAS, R. Leandro. **A Importância do Acolhimento e da Integração na Cultura Organizacional: O Manual de Acolhimento como instrumento de socialização e novos servidores no Instituto Federal do Triângulo Mineiro – Uma proposta**. Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia 2017, p.37. Disponível <https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/11197/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20completa.pdf> Acesso em 04/11/2019

GARCIA, V. De Cássia. **Análise das Redes Sociais Informais entre Professores de uma Universidade do Grande ABC**. TEDE – Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações 2017, p.29. Disponível <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1666> Acesso em 07/11/2019



GOMES, Giancarlo. TORRENS, E. Wilson. SCHONS, Manuir. SORGETZ, Bárbarah. Cultura Organizacional e Inovação: Uma Perspectiva a Partir do Modelo de Schein. **Revista de Administração da Unimep** v.15, n.1, Janeiro/Abril 2017, p.56,57. Disponível <https://www.redalyc.org/pdf/2737/273750689003.pdf> Acesso em 03/11/2019

GONÇALVES, Andressa. TREVISOL, N. Pasini. LOPES, M. Capobianco. SOETHE, J. Da Silva. A relação entre liderança e cultura organizacional: um estudo realizado em uma IES. **Revista GEPROS** – Gestão da Produção, Operações e Sistemas Bauru, Ano 10, nº2, abr-jun/2015, p.87. Disponível <https://revista.feb.unesp.br/index.php/gepros/article/view/1201/645> Acesso em 01/11/2019

LEONARDO, S. Bergamini. FARINA, C. Milton. ANDREOLI, T. Pasquotto. LIMA, A. P. M. Boteon De. Relacionamentos Interpessoais Formal e Informal: Interação das Redes no Ambiente Acadêmico. **RAC** - Revista de Administração Contemporânea, Maringá, v. 23, n. 3 2019, p. 399. Disponível http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141565552019000300395&script=sci_abstract&tlng=en Acesso em 19/11/2019

LOURENÇO, P. J. De Freitas. CARDOSO, I. M. M. Massano. MATOS, F. R. Ney. NODARI, C. Hermann. Cultura Organizacional e Qualidade em Serviços em Instituição de Saúde Pública Portuguesa. **RPCA** – Revista Pensamento Contemporâneo em Administração v.11, n.4, jul./set. 2017, p.121,122. Disponível <https://www.redalyc.org/pdf/4417/441753228009.pdf> Acesso em 09/11/2019 Acesso em 05/11/2019

MACIEL, C. Oliveira. CAMARGO, Camila. Conexão Social Intraorganizacional, Suporte no Trabalho e Identificação Organizacional. **RAC** – Revista de Administração Contemporânea 2015, p. 352. Disponível <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84042634007> Acesso em 07/11/2019

MIRANDA, M. G. De Cássia. **A influência das redes sociais na transferência de conhecimento em incubadoras de empresas de base tecnológica.** BDTD Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações 2016, p.16. Disponível http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFMG_8f839d847856b2d117e8f845a2cc344d Acesso em 03/11/2019

MIRANDA, M. G. De Cássia. LIBOREIRO, K. Rocha. BORGES, Renata. Socializar para Adequar-se: Como Redes Sociais Intraorganizacionais Podem Influenciar a Adequação Indivíduo Organização. **RAC** - Revista de Administração Contemporânea 2017, p. 672. Disponível https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552017000500666&lng=pt&tlng=pt Acesso em 12/11/2019

OLIVEIRA, D. M. LOUREIRO, T. J. A. **Socialização Organizacional: O Processo De Integração Dos Servidores Do IFRN, Análise Do Campus Nova Cruz.** **Empírica BR** -Revista Brasileira de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação 2018, p.377,378. Disponível <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/EmpiricaBR/article/view/7563/pdf> Acesso em 01/11/2019

PACHECO, T. T. De Oliveira. **A socialização organizacional no contexto da UFRN:**



proposta de curso de iniciação ao serviço público. URFN 2015, p. 27,28. Disponível
<https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/20365> Acesso em 05/11/2019

PÁDUA, E. M. Marchesini de. **Metodologia da pesquisa:** abordagem teórico prática. 17. ed. Campinas, SP: Papyrus, 2019. 97 p. (Coleção Magistério: formação etrabalho pedagógico). Disponível https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=I5GFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=metodologia+bibliogr%C3%A1fica+&ots=Q9wwH56EBK&sig=TArBBZPQD2_iHshZN9050pAmsU4#v=onepage&q&f=false Acesso em 28/11/2019

PARANHOS, L. R. Louback. RODOLPHO, P. José. **Metodologia da Pesquisa aplicada à Tecnologia.** São Paulo: Senai Sp Editora, 16 jan. 2018. 160 p. (Série Inovação e Tecnologia. Área Metodologia da Educação). Disponível <https://books.google.com.br/books?id=ACBHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ptBR#v=onepage&q&f=false> Acesso 30/11/2019

PEREIRA, A. P. D. Macêdo. **Remoções em Estágio Probatório e Socialização Organizacional:** Um Estudo com os Assistentes em uma Universidade Federal. Universidade Federal de Minas Gerais 2018, p.22,23. Disponível http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFMG_35808ad81aa099f4cbfefab405a7c7c3 Acesso em 02/11/2019

PINEYRUA, D. G. Ferber. FERREIRA, M. Portugal. BIANCOLINO, C. Augusto. Aplicação da análise de redes sociais em uma instituição pública: Identificação de redes informais e grau de centralidade. **Revista Espacios.** ISSN 0798 1015 Vol. 37 (Nº 30) 2016, p. 12. Disponível <http://www.revistaespacios.com/a16v37n30/16373012.html> Acesso em 18/11/2019

RABELLO, G. Costa. Macke, Janaina. ZANELLA, William. Socialização Organizacional De Expatriados. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais** 2018, p.47,48. Disponível <http://internext.espm.br/internext/article/view/461/pdf>

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica Para Alunos do Curso de Graduação e Pós-Graduação.** 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005. 53,54 p. Disponível https://books.google.com.br/books?id=rwyufjs_DhAC&printsec=frontcover&hl=ptBR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false Acesso 28/11/2019

RAUBER, M. Jorge. **Coaching de socialização:** Uma nova aplicação para o coaching como ferramenta de desenvolvimento pessoal. Universidade de Minho 2017, p. 20. Disponível <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/55974> Acesso em 05/11/2019

REIS, G. Glufke. AZEVEDO, M. Carvalho De. Relações Entre Autenticidade e Cultura Organizacional: O Agir Autêntico no Ambiente Organizacional. **RAM –Revista de Administração Mackenzie**, 16(6), Edição Especial São Paulo, SP Nov./Dez. 2015, p.54. Disponível http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167869712015000600048&lang=pt Acesso 19/11/2019

SÓRIO, G. Lovato. **Socialização Organizacional na UFSM:** Proposta de um Programa de Integração para Novos Servidores. UFSM 2018, p. 20. Disponível <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/15902> Acesso em 05/11/2019



TORRES, A. S. De Vasconcelos. LOPES, A. L. S. Verissimo. HILAL, A. V. Garibaldi. Contrato Psicológico e a Influência de Redes Sociais: Um Estudo de Caso com Jovens Profissionais.

Revista de Administração da Unimep 2017, p.134.

Disponível <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273750689006> Acesso em 10/11/2019

ZANIN, L. Miguel. NASSIF, V. M. Jorge. CUNHA, J. A. Carneiro. **Fazemos parte de um mesmo time?** Uma análise, à Luz das Redes Sociais, de um Grupo do Setor de Eventos.

Universidade Nove de Julho, São Paulo 2015, p.3. Disponível

<http://repositorio.uninove.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/984/320.pdf?sequence=1>

Acesso em 05/11/2019