

-DERLEME MAKALESİ-

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE SOSYOLOJİ DİSİPLİNİN ÖNEMİ*

Zeynep KUYAR¹

Sosyolog, Aile Danışmanı

E-mail: zeynepkuyar@outlook.com

ORCID ID: 0009-0001-1275-5174

Öz

Toplumsal gelişmeler ve değişimler örgütlerden bağımsız düşünülemez. Bu bağlamda sosyoloji; çalışma sosyolojisi bağlamında örgütün yapısını, iletişim biçimini, yönetim şeklini incelemektedir. Örgütlerin performansının artırılması, daha iyi çalışma biçimlerine geçmesinde sosyoloji bilgisi önemlidir. Stratejik insan kaynakları yönetiminde sosyologların bilgisi; örgüt iletişimi, örgüt yapısının bilinmesi, örgüte uygun kişilerin işe alımı, örgüt içi işlerin yürütülmesi, örgüt içindeki sorunların çözümü, örgütün dünyaya entegrasyonu gibi konularda sosyoloji bilgisi genel bir perspektif sunmak ve örgüt için yararlı olmaktadır. Çalışmanın amacı stratejik insan kaynakları yönetiminde sosyoloji ve sosyologların önemini ortaya koymaktır.

Anahtar Kavramlar: Sosyoloji, Örgüt, Organizasyon, İnsan Kaynakları, Örgüt Yönetimi.

Alan Tanımı: Sosyoloji

THE IMPORTANCE OF SOCIOLOGY DISCIPLINE IN STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** zeynepkuyar@outlook.com

ATIF (APA): Kuyar, Z. (2023). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyoloji Disiplinin Önemi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(2): 132

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

Abstract

Social developments and changes can not be considered independently of organizations. In this context, sociology examines the structure of the organization, the way of communication and the way of management in the context of the sociology of work. Sociology knowledge is important in increasing the performance of organizations and in transitioning to better working styles. The knowledge of sociologists in strategic human resources management is; useful for providing a general perspective on issues such as organizational communication, knowledge of the organizational structure, hiring suitable people for the organization, conducting internal affairs, solving problems within the organization, and integration of the organization into the world. The aim of the study is to reveal the importance of sociology and sociologists in strategic human resources management.

Key Words: *Sociology, Organization, Human Resources, Organizational Management.*

JEL Codes: *A12, Z10*

1. GİRİŞ

Makale öncelikle kısaca sosyolojinin gelişiminde ve çalışma hayatında etkili olan konuları ele alacak daha sonra sosyoloji disiplinin stratejik insan kaynaklarına ne yönden katkı sunduğunu/ sunabileceğini ele alacaktır.

Sosyoloji insan ve toplum ilişkilerinin, sosyal davranış ve toplumsal kurumların işleyişini inceleyen bir bilim dalıdır. Kişileri çevreleyen farklı sosyal yapıların etkilerini, birey ve grupların sosyal çevreyi dönüştürme kapasitelerini inceler. Fransız Devrimi, Sanayi Devrimi ve kapitalizm, sömürgecilik, feminizm, kentleşme, dine bakış açısının değişimi, bilimin yeri ve öneminin gelişmesi, aydınlanma felsefesi ve aydınlanma felsefesine karşı duruş sosyolojiyi ve çalışma hayatını değiştirip, etkileyen bazı olaylar olarak ele alınabilir.

19. yüzyılda (1789) Fransız Devriminin yarattığı kaos ve düzensizlik toplum açısından pozitif sonuçlara yol açsa da sosyologlar toplum düzenini onarma arzusunda birleşmişlerdir. Bazıları Orta Çağ'a dönmek isterken bazı düşünürler geri dönüş yerine toplumsal düzeninin yeni temellerini bulmaya çalışmışlardır. Comte, Durkheim, Parsons bu sosyologlara örnek olmaktadır. Sanayi Devrimi ve kapitalizmin ortaya çıkışı ise 19.-20. yüzyılın başlarında birçok Batı toplumunda

hızla yayılmıştır. Sanayi Devrimi, Batı dünyasının büyük ölçüde tarımsal bir sistemden ağırlıklı olarak endüstriyel bir sisteme dönüşmesiyle doruğa ulaşan birbiriyle ilişkili birçok gelişmedir. Çok sayıda insan, çiftlikleri ve tarımsal işleri, büyümeye başlayan fabrikalarda ortaya çıkan endüstriyel uğraşlar için terk etmiştir. Fabrikaların kendileri, uzun süre ardı ardına gelen teknolojik ilerlemeler yoluyla dönüştürülmüştür. Endüstrinin ve doğmakta olan kapitalist ekonomik sistemin gereksinim duyduğu birçok hizmeti sağlamak için büyük ekonomik bürokrasiler ortaya çıkmıştır. Bu ekonomide ideal olan, endüstriyel sistemin birçok ürününün mübadele edilmesini sağlayan serbest bir pazardır. Bu sistem içinde çoğunluk, düşük ücretler için uzun saatler çalışırken çok az kişi, büyük kazançlar sağlamıştır. Endüstriyel sisteme karşı ve genel olarak kapitalizme karşı bir tepki gelişmiştir ve bu da kapitalist sistemi yıkmayı amaçlayan çeşitli radikal hareketlere olduğu kadar emek hareketine de yol açmıştır (Ritzer ve Stepnisky, 2018:5-6).

Resim 1: 1875, Jean- François Millet; “Başak Toplayan Kadınlar”



Kaynak: (Uçar, 2019:78)

Endüstri Devrimi, kapitalizm ve bunlara karşı tepkiler Batı toplumunda sosyologları büyük ölçüde etkileyen bir kargaşaya sebep olmuştur. Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim ve Georg Simmel gibi birçok kuramcı bu değişimlerle ve bunların bir bütün olarak toplum için yarattığı sorunlarla meşgul olmuşlardır (Ritzer ve Stepnisky, 2018:5-6). 1857’de Jean-François Millet’in “Başak Toplayan Kadınları” isimli tablosunda gerçekçilik akımının temsilcilerden olan ressamın eserini görmekteyiz. Bu akımda yapay kurgulanmış ortamlardan çok hayatın

zorlukları, toplumsal yozlaşma, yoksulluk, çalışan sınıf ele alınmaktadır (Resim 1). John Constable'ın eseri ise daha sanayileşme problemleri ortaya çıkmadan, insanın doğa ile uyumunun başarılı bir şekilde betimlenmesinin iyi bir örneğidir. Buna paralel olarak Karl Marx ve Frederich Engels gibi sosyologlar kuramlarında sosyalizmi, romantik ütopyacılıktan çıkarıp bilime dönüştürmeyi amaçlamaktaydılar (Resim 2). “Taş Kıranlar” adlı resim ise kapitalizmi konu almaktadır. Kapitalizmin sanayi zümresini zenginleştirerek, kentli işçi (ploretarya) sınıfını yoksullaştırdığını savunur. İşçi sınıfının burjuvaziye başkaldırdığı ve üretim araçlarını kamusallaştırdığı zaman, çoğunluğun ihtiyaçlarına hitap eden bir düzen kurulabilecekti (Resim 3) (Uçar, 2019). Bu sanat eserleri çalışma hayatının toplumsal değişikliklerin önemini ortaya koyar niteliktedir. Aynı zamanda görülebilir ki toplumsal ve çalışma hayatının değişimleri sanatı da etkilemiştir.

Sömürgecilik de sosyoloji kuramında etkili olan toplumsal bir güçtür. Modern kapitalist toplumların gelişiminde etkili olan sömürgecilik bir toplumun ve insanların yabancı bir devlet yönetimi tarafından politik olarak doğrudan kontrol edilmesine işaret eder. Kapitalizmin gelişimini desteklemiş, Afrikalı kabilelerin köleliğine yol açmış, modern ırkçılığı geliştirmiş ve Avrupa kimliğini biçimlendirmiştir. Sosyoloji kuramı, Marxçı kurama karşı ve daha genel olarak sosyalist kurama karşı bir tepki olarak gelişti. Kapitalizmin ve sanayi sisteminin aşırılıklarıyla baş etmeyi amaçlayan bir dizi değişim “sosyalizm” kavramı altında değerlendirilebilir. Weber ve Durkheim gibi sosyologlar kapitalist toplum içindeki sorunları kabul etmelerine karşın, Marx'ın ileri sürdüğü sosyalist devrim için değil kapitalizm içinde toplumsal reform için çabaladılar (Ritzer ve Stepnisky, 2018:6).

Resim 2: 1821, John Constable; “Saman Arabası”



Kaynak: (Uçar, 2019:76)

Feminizm hareketleri de sosyolojiyi etkileyen bir faktördür. Feminist bakış açısı bir anlamda her zaman olmuştur. Kadınlar ikinci plana itildikleri her yerde bu durumu bir biçimde kavramış ve karşı çıkmış görünürler. Feminist etkinlik ve yazın, Batı tarihinin özgürlükçü hareketleri içinde üst düzeyde gelişme gösterdi. 1780’lerde ve 1790’larda Amerikan ve Fransız devrimlerini kuşatan tartışmalar içinde ilk üretken fırtına; 1850’lerde köleliğe karşı ve orta sınıfın siyasal hakları için seferberliğin bir parçası olarak çok daha fazla örgütlü ve odaklanmış bir çaba; yirminci yüzyılın başında, özellikle Birleşik Devletler’deki, İlerlemeci Dönemde kadınların oy hakkı için ve endüstriyel ve sivil reform yasaları için kitlesel bir seferberlik yapıldı (Ritzer ve Stepnisky, 2018:6). Kentleşme ise 19. ve 20. yüzyıllarda, birçok insanın kırsal kökenlerden koparak kent ortamlarına hareket etmelerini anlatmaktadır. Bu kitlesel göçe, büyük ölçüde kent alanlarında endüstriyel sistemin yarattığı işler neden oldu. Bu göç kente göçen insanlar için birçok sorun barındırıyordu ve şehirlerin düzensiz büyümesinin sonucunda bir sürü problem ortaya çıktı. Bu gelişmeler kent sosyolojisi alanına yer açtı (Ritzer ve Stepnisky, 2018:7-10).

Resim 3: 1849, Gustave Courbet; “Taş Kıranlar”



Kaynak: (Uçar, 2019:76)

Aydınlanmacı düşünürlerin ilk kuşağı, rasyonel anlamı olan büyük, genel ve soyut fikir sistemlerinin üretilmesini vurgulayan felsefeden etkilenir. Aydınlanmanın kendine özgü yönü, insanların akıl ve ampirik araştırma yoluyla evreni kavrayabileceği ve denetleyebileceği şeklindeki inançtı. Buradaki görüş; doğal yasalar, fiziksel dünyaya egemen olduğu için onların toplumsal dünyaya da muhtemelen egemen olduğudur. Bu yüzden, akıl ve araştırmadan yararlanarak bu toplumsal yasaları keşfetmek felsefeciye kalıyordu. Aydınlanma felsefecileri, toplumsal dünyanın nasıl işlediğini bir kez anladıklarında onların pratik bir amaçları da oldu. Daha iyi, daha rasyonel bir dünya yaratmayı amaç edindiler. Aydınlanmadan en doğrudan ve pozitif olarak etkilenen sosyologlar Tocqueville ve Marx olmuştur. Fransız sosyolojisi, Aydınlanmaya tepki olarak gelişen bir dizi fikir tarafından biçimlendikten sonra rasyonel, ampirik, bilimsel ve değişim-yönelimli bir hale gelmiştir. Genelde sosyoloji, özel olarak Fransız sosyolojisi başlangıçtan itibaren Aydınlanma karşıtı fikirlerin rahatsız edici bir karışımı olmuştur. Muhafazakârlar; hayal gücü, duygululuk ve din gibi fenomenleri, toplumsal yaşantının yararlı ve gerekli parçaları olarak görürler (Ritzer ve Stepnisky, 2018:7-10).

Özetle sosyolojinin gelişiminde; Fransız Devrimi, Sanayi Devrimi ve kapitalizm, sömürgecilik, feminizm, kentleşme, dine bakış açısının değişimi, bilimin yeri ve öneminin gelişmesi, aydınlanma felsefesi ve aydınlanma felsefesine karşı duruş etkili olmuştur. Fransız Devrimiyle beraber sosyoloji bilim dalları arasında yerini

almış ve toplumsal düzenin sağlanmasını hedeflemiştir. Böylece toplumları, küçük grupları, birey ve toplum arasındaki ilişkileri saptamaya çalışmıştır. Toplumların farklı ve benzer özelliklerini ortaya koyarak dünyadaki toplumların yapısını, işleyişini, kültürlerini, düşüncelerini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu amacını gerçekleştirirken örgüt yapılarına da odaklanmış, organizasyonların çalışma biçimlerini de ele almıştır. Sanayi Devrimi de çalışma hayatı ve örgütlerin yapısındaki değişime etki etmiştir. Kapitalizmle birlikte çalışma hayatında bant sistemi gibi değişiklikler görülmüş, maksimum verim almak için çeşitli stratejiler geliştirildiği gözlemlenmiş, büyük fabrikalar kurulmuştur. Sömürgecilik ise yine çalışma hayatına işaret eder ve kapitalizmin gelişimi için önemli bir kavramdır. Sömürgecilikle beraber devletlerin kapitalistleşme oranı artmıştır. Kentleşme çalışma açısından, iş olanaklarının fazla olmasından dolayı insanların kentlere akımını bize anlatmaktadır. Feminist kuram ise örgütlerdeki kadınların yaşadığı olumsuz durumları dile getirmiştir ve böylece çalışma hayatında kişilerin yaş, cinsiyet, ırk gibi farklılıklardan dolayı ayrıştırıldığını ortaya koymakta yardımcı olmuştur. Bazı dinlerin yaşamda çalışmayı desteklemesi de yine sosyolojiyi etkilediği gibi çalışma hayatını da etkilediğinin bir kanıtıdır. Bilimin gelişmesiyle teknolojik değişimler meydana gelmiştir. Sosyolojiye paralel olarak örgütler de bu değişimden etkilenmiştir. Değişim ve gelişimin teknolojiyle bağlantılı olarak çok hızlı olması değişim problemlerini yanında getirmiş ve çalışanların daha eğitilmiş olmalarını gerekli kılmıştır. Aydınlanma felsefesi ise insanı merkeze alarak, bireyin önemini ortaya koymakta ve hayal gücü gibi kavramların önemini ön plana çıkarmaktadır. Modern hayatın temellerini atan bu düşüncede insan odaklı yaklaşımların ortaya çıkması, örgütlerin çalışanlarına daha fazla değer vermesi, çalışma sürelerinin kısalması, çalışanlara eğitim verilmesi, insan kaynakları stratejilerinin gelişmesine neden olmuştur. Çalışma, örgüt ve sosyoloji aynı toplumsal değişimlerden etkilenirken sosyoloji tüm bu değişimleri inceler. Onların işleyişini ortaya çıkartır, unsurlarını belirler. Günümüzde küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkileri daha da önem kazanmıştır. Toplumsal olarak etkileri görüldüğü gibi örgütlerde de değişimlere sebep olmaktadır. Bu çerçevede sosyolojinin stratejik insan kaynaklarına katkı yaptığı ve kesiştiği alanlardan bazıları şöyle sıralanabilir: çalışma sosyolojisi, küçük gruplar sosyolojisi, örgüt sosyolojisi, kurumlar sosyolojisi, iletişim sosyolojisi.

2. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN GELİŞİMİ

Stratejik insan kaynakları yönetimi ilk olarak ABD ve sonra İngiltere’de “personel yönetimi” olarak karşımıza çıkmıştır. Personel departmanları, endüstriyel ve sosyal

dönüşümle birlikte işe alma, eğitim ve ödeme kararları, tazminatlar, çalışma koşulları, çalışanların motivasyonları, çalışanların şikayetleri, çalışan kazaları gibi birçok konunun ele alınması insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. ABD’de İKY başlığını kullanan ilk kitaplar Harbison ve Ibrahim (Human Resources in Egyptian) ve Enterprises and Bakke (The Human Resources Function) tarafından 1958 yılında yayınlanmıştır. Çalışanlar masraf unsuru olarak görülmek yerine bir yatırım ve rekabet avantajı olarak görülmeye başlanmıştır. Zamanla insan kaynaklarına personel değerlendirme, ödüllendirme, kariyer yönetimi ve eğitim gibi yeni kavramlar girmeye başlamıştır (Eroğlu, 2016:182). Sezerel ve Tonus’un çalışmasında belirttiği üzere (2016), Türkiye’de de personel yönetimi başlığıyla 1950’lerde başlamış olan insan kaynaklarının 1970’ten sonra yaygınlaştığı görülmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002; Akar, 2013). Bu dönemden sonra personel, stratejik bir kaynak olarak görülmüştür. İnsan kaynağı stratejik üstünlük yaratır ve bu nedenle 1980’lerde (Aycan, 2001) insan kaynakları “gelişmekte olan bir ülkede gelişmekte olan bir alan” olarak Türkiye’de yerini almıştır. İnsan kaynakları ve stratejik yönetim arasında 1990’larda bağ kurulmuş ve insan kaynağı sürdürülebilir bir rekabet aracı olarak öne çıkmıştır (Sezerel ve Tonus, 2016:4).

3. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE SOSYOLOJİNİN ÖNEMİ

Burada sosyolojinin stratejik insan kaynakları yönetimine katkısı; değişim yönetimi, teknolojik yenilikler, farklılıkların yönetimi, örgüt kültürü ve örgütsel iletişim kavramları etrafında ele alınmıştır.

“Değişim yönetimi, organizasyonların ve çalışanların yeni ve mevcut performans hedeflerine hızlı ve etkin bir şekilde cevap verebilmesine olanak sağlayan bir disiplindir.” (Akgeyik, 2001:104) Yönetim, iş arkadaşları, farklı yöntemler, işin konumu gibi birçok değişiklik iş performansını etkiler ve örgütün hayatta kalmasında önemlidir. Değişim yönetimi 1990’larda önemli hale gelmiştir. Değişim büyük veya küçük işletmelerde tüm organizasyonun yapısının değişmesini zorunlu kılabilir, çalışanların yetkin olmadıkları bir alana sokabilir, bazen organizasyonun yapacağı değişikliğinin alt yapısının bulunmaması gibi problemlerden dolayı organizasyonun tamamen dışında bir eksiklikten de kaynaklanabilir (Akgeyik, 2001; Aktan ve Yay, 2016). Bilgi teknolojilerinin gelişimi ise değişim yönetiminin ortaya çıkmasında temel unsurdur. Yeni teknolojiler insanların daha eğitilmiş olmalarını, yeniliğe açık ve istekli olmalarını gerektirmiştir. Her an değişebilecek durumlar karşısında hazır ve entegre olmak

gerekmektedir. Teknoloji hayatımızın her alanında bizi etkilemekte ve dönüştürmektedir. Hem toplumsal olarak etkilendiğimiz hem de sosyoloji disiplininin doğuşuna denk gelen sanayi devrimini ele aldığımızda iş yaşamını da etkilediğini görmekteyiz. Bu aşamadan sonra sosyoloji toplumsal yapıdaki değişim ve dönüşümleri anlamayı ve açıklamayı amaç edinmiştir (Demirci, 2019:1). Bu bağlamda teknolojik yeniliklere uyum sağlamak ve teknoloji kaynaklı değişimler göz önüne alındığında; değişimlere çalışanların verdiği tepkiler, örgüt yapısını, değişimin zamanı gibi faktörler son zamanlarda örgütler açısından önemli hale gelmiştir.

Teknolojilik yenilikler örgütler için değişimi de beraberinde getirmektedir. Çağımızı yansıtan ve dördüncü sanayi devrimi olarak adlandırılan Endüstri 4.0 kavramı ise işletmelerini etkileyen ve değişimi sürekli kılan bir yapıdadır. İlk olarak 2011 yılında Almanya da Hannover fuarında Robert Bosch tarafından dile getirilmiştir. O günden bugüne literatürde sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Endüstri 4.0 devrimi fiziksel, dijital ve biyolojik alanların karşılıklı etkileşiminin hız, sistem etkisi ve kapsam yönünden çok daha etkilidir (Saatçioğlu, Kök ve Özispa, 2018 akt. Demiral, 2019:194). Endüstri 4.0 nesnelerin internete bağlanarak iletişim haline geçeceği, bu vesileyle akıllı üretimin gerçekleşeceğini ifade etmektedir. Akıllı işletmeler, robotlar, bulut bilişim sistemi, siber güvenlik gibi kavramları içinde barındırmaktadır (Özsoylu, 2017). Bu durum yine hayatın sürekli değişmesi, akışkan olması gibi noktalardan sosyolojinin ilgilendiği bir konudur. Tüm bu teknolojideki gelişim ve değişimlerin toplumu etkilerken iş hayatını da etkilediğini ve aynı zamanda sosyolojinin kendisinin de etkilendiğini ortaya koymaktadır. Sosyoloji bu değişim ve dönüşümlerin toplumsal etkilerini incelerken iş yaşamındaki, örgüt yapısındaki etki ve değişimlerini ortaya koymaktadır. İşletmelerdeki teknolojik gelişim artık Endüstri 4.0 olarak geçmektedir. Örgütler hayatta kalmak için ayak uydurmak zorundadır. İşletmelerin yapısını değiştirmekte, çalışanların sürekli yeni bilgilerle tazelenmesini, onların yeni teknolojileri kullanmaya açık olmalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda çalışanlar yeni teknoloji korkusu yaşayabilirler, tüm bunların yaşanmaması için örgütler insan kaynaklarının yardımıyla çalışanlarına eğitimler vermeli, onların gelişimini sağlamalıdır.

Farklılıkların yönetimi; sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, endüstri ve örgüt psikolojisi, antropoloji, hukuk, işletme ve yönetim bilimleri ile ilişkilendirilebilen disiplinlerarası bir konudur. İnsan kaynakları yönetimi, farklılıkların yönetimini de ele almaktadır. İnsan kaynakları yönetimi bir örgütü diğer örgütten ayıran, diğerlerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayacak olan bileşenleri bulma noktasında

işlevseldir. Her bireyden elde edilecek ve toplamda tüm insan kaynağını etkileyecek olan yeteneklerin değerlendirilmesi ve bu yolla özgün fikirlerin oluşturulması, bunların ürün ve hizmetlere dönüştürülerek endüstri ortalamasının üzerinde kârlılık sağlanmasını hedefler. Küreselleşme, göçler, insan hareketliliğinin artması, farklı kültürleri bir arada bulunduran heterojen örgütler, dünyada gelişmiş ülkeler başta olmak üzere çok kültürlü bir yapı yaygınlaşmaktadır. Almanya’da bir işletmenin azınlık ve dezavantajlı gruplara yönelik farklılık programları uygulaması farklılıkların yönetimine bir örnek oluşturmaktadır. Dezavantajlı grupların, kadınların, göçmenlerin, farklı etnik, dini, siyasi grupların yönetiminde farklılıklar göz önünde bulundurulmakta ve farklı biçimlerde yönetim gerçekleştirilmektedir. Sadece bunlar değil yaş, cinsiyet, cinsiyet yönelimi gibi faktörler de örgütlerde farklılıkların yönetimi noktasında ele alınmaktadır (Sezerel ve Tonus, 2016). 1990’lardan bu yana yönetim ve örgüt araştırmacıları farklılıkların yönetiminin, örgütün hedeflere ulaşmasında merkezi bir rol oynayacağını belirtmişlerdir (Sands vd., 2000; Cox ve Blake, 1991; Mazur, 2010; Sammartino vd., 2002:6 akt. Sezerel ve Tonus, 2016:2).

Bu noktada örgütler aynı kültürlerden olan farklı bireylerin yönetilmesinin üzerine farklı kültürlerden olan farklı bireylerin de yönetilmesi için stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır. Sosyoloji ise kültürleri biricik olarak tanımlar. Kültürlerin her biri kendine hastır ve hiçbirisi diğerinden üstün değildir. Kültürün yapısını anlamaya çalışır, onu çözümler ve kültürlerin olaylara bakış açısını tespit eder. Kültürlerin ortak noktaları ve farklılıkları vardır. Sosyoloji, farklılıkların bir araya gelmesinin çatışma yaratmak yerine; çeşitlilik olarak algılar. Yeni fikir veya projeler ortaya çıkarma noktasında farklılıklardan yararlanmayı öne çıkarır. Kültürün ortak noktalarının ortaya çıkma sürecine ise yardım ederek örgüt çalışanlarının ortak noktalarını bulmada yardımcı olacaktır. Sosyoloji kadınlar, göçmenler, engelliler, toplumda dışlanan gruplar gibi dezavantajlı topluluklar hakkında din, siyaset, toplumsal cinsiyet gibi farklı perspektiflerden bilgi ortaya koyar. Ortaya konan bu bilgiler farklılıkların örgüt içerisindeki yönetimi açısından faydalıdır.

Örgüt kültürü de önemli bir kavramdır. Örgüt kültürü, örgütün temel değerleri ve normlarını açıklamaktadır. Örgüt iklimi ise örgüt çalışanlarının davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemekte ve örgüt kültüründen bahsedilemeyen köklü bir geçmişe sahip olmayan işletmeler için kullanılmaktadır. Örgüt kültürü yönetim, iletişim, sosyoloji, psikoloji, antropoloji gibi farklı disiplinler tarafından ele alınmıştır. Örgüt kültürü dış çevreye adaptasyon ve iç bütünleşme noktasında örgütlere yarar sağlarken yeni katılan çalışanın da örgütü tanıması, anlaması,

algılaması için gösterdiği temel varsayımlardır. Scholl'a göre (2013) “*Örgüt kültürü sosyal normlar, paylaşılmış değerler, paylaşılan zihinsel modeller ve sosyal kimlikler aracılığıyla örgüt üyelerinin davranışlarını örgütleyip denetlemekte, böylece örgüt üyelerinin ortak amaçlar etrafında toplanarak benzer şekilde davranıp düşünmelerine yol açmaktadır*” (Durğun, 2006:114-115). Örgüt kültürünün oluşabilmesi için de o örgütün uzun süre ayakta kalması gerekir. Bu da rekabet ortamında örgütün yüksek performans göstererek kar elde etmesine bağlıdır. Kültürün oluşabilmesi ve aynı zamanda performansın yüksek olması için de nitelikli çalışanlara ve çalışan sirkülasyonunun az olması gerekir. Bir işletmede işe giren kişilerin bir hafta sonra işi bırakması hem çalışanların performansını düşürür hem de örgütü maddi ve manevi açıdan sıkıntıya sokar. Bu bağlamda işe alımların örgüt kültürüne uygun kişilerden yapılması gerekmektedir. İnsan kaynaklarının işe alım ve yerleştirme aşamasında da sosyolojik bakış etkili olmaktadır. İşe alınan kişinin kültürü, örgüt kültürüyle paralel olursa örgüt içi iletişim problemleri de en aza indirebilir.

Örgütsel iletişim ise örgüt ve iletişim kavramlarını bünyesinde bulundurmaktadır. Örgüt ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). İletişim ise sözlü veya sözsüz olabilir. Yazılar, semboller, jest ve mimikler, giyim kuşam tarzları gibi semboller de iletişimin bir ögesi konumunda olabilir. *Örgütsel iletişim; bir örgütün çeşitli kısımları ve çalışanları arasındaki bilgi, duygu, veri, algı, anlayış ve yaklaşım aktarımı, bu aktarma işlemindeki her türlü metot, araç, gereç ve yöntem, söz konusu aktarma ile ilgili çeşitli kanallar ve yazılı, sözlü-sözsüz mesaj biçimlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır* (Uslu ve Balcı, 2012 akt. Demir, 2020:54). Örgütün yönetim tarzının örgüt içi iletişimde belirleyici bir rolü vardır. İletişimin yapısı ve yönü, yatay ya da dikey oluşu çalışanların ne kadar söz hakkına sahip olduğu veya olmadığı gibi konuları içinde barındırır. Bu da örgütün iletişim yapısını oluşturur. Çalışanların motivasyonlarını ve çalışma biçimlerini etkiler. İletişim bir örgüt için çok önemlidir ve onun kimliğine dair her şeyi anlatır. Bu yüzden örgütsel iletişimin sağlanması ve kopuk olmaması gerekir. Geleneksel yönetim tarzlarının bırakılması ve açık iletişimin merkeze alındığı, çalışanların söylediklerine önem veren bir örgüt yönetimi ve kültürünün oluşması örgütün devamlılığı açısından günümüzde yararlı olacaktır. Bu örgütsel iletişimin sağlanması için iletişim yapısının belirlenmesi, açık olması hem çalışanların sinik tavırlar oluşturmamasına, örgütten yabancılaşmasına yardımcı olurken hem de örgütün devamlılığını sağlayarak verimliliğin artmasında yardımcı olacaktır.

Sosyoloji ise örgütsel iletişim kavramı çerçevesinde iletişim sosyolojisi çalışmalarıyla stratejik insan kaynakları yönetimine katkıda bulunmaktadır.

4.SONUÇ

Sosyoloji hem toplumsal değişmelerden etkilenen hem de onları etkileyen ve bunlarla beraber toplumu inceleyen bir bilim dalıdır. Sosyolojinin ortaya çıkmasında gelişmesinde sanayi devrimi, kapitalist yönetimlerin ortaya çıkması, sömürgecilik gibi toplumsal güçler etkili olmuştur. Bu toplumsal güçler; çalışma hayatı, örgüt yapısı, örgütlerin benimsedikleri değerler, örgütlerin stratejileri gibi konularda da belirleyici olmuştur. Küreselleşme, uluslararası göçler ve teknolojik gelişmeler son dönemde örgütleri değişimlere mecbur bırakmaktadır. Bu değişimlerin başarılı olabilmesi için örgüt kültürü, örgüt içi iletişim, örgütteki farklılıkların yönetimi, örgütsel sosyalleşme gibi kavramların önemi anlaşılmalıdır. Bu kavramların öneminin anlaşılması örgütlerin uzun süreli olarak hayatta kalması, çalışanın mutluluğunun ve çalışanın sürekliliğinin sağlanması, çalışan sirkülasyonunun azaltılması noktasında etkili olacaktır. Sosyolojik bakış açısı tüm bu kavramlar hakkında bilgi sahibi olmak demektir. Sonuç olarak denilebilir ki sosyoloji disipliniyle stratejik insan kaynakları yönetiminin kesiştiği alanlarda sosyoloji bilgisi örgüt yönetiminde kolaylaştırıcı bir görev görmektedir/görebilir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T. (2001). Değişim Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Görev Alanı. İ.Ü. İktisat Fakültesi Maliye Araştırmaları Konferansları, 40, 104- 122.

Aktan, C. C. & Yay, S. (2016). Organizasyonel Değişimde İki Farklı Kültür Değişim Kültürü ve Değişime Direnç Kültürü. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 8 (2), 1-16.

Demiral, G. (2019). Endüstri 4.0'ın İnsan Kaynaklarına Yönelik Etkileri: Teknolojik Değişim Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma. Ekev Akademi Dergisi, 23(80), 191-208.

Demirci, E. (2019). Endüstri 4.0 Sürecinde Dijital Dönüşüm ve Sosyoekonomik Yansımalar Bağlamında İnsan Kaynaklarının Dönüşümü: Disiplinler Arası Bir Yaklaşım. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

Durğun, S. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 111 (11), 112- 132.

Eroğlu, O. (2016). 1923'ten Günümüze Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi. Uluslararası Yönetim ve İktisat ve İşletme Dergisi, 12 (29), 181-193. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.20162922029>

Ritzer, G. & Stepnisky, N. (2018). Modern Sosyoloji Kuramları. (H. Hülür çev.). De Ki Basımevi.

Sezerel, H. & Tonus, H.Z. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Farklılıkların Yönetimi: Türkiye Yazını, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 7(17), 1-13.

Türk Dil Kurumu. (2022). <https://sozluk.gov.tr>

Özsoylu, F. (2017). Endüstri 4.0, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 21(1), 41-64.

Uçar, T.F. (ed.) (2019). Görsel Kültür. T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.