



Mustafa Doruk Mutlu

Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü,
Yozgat/Türkiye

Assistant Professor, Yozgat Bozok University, Faculty of Economics and Administrative
Sciences/Business Administration, Yozgat/Turkiye



eposta:doruk.mutlu@yobu.edu.tr



<https://orcid.org/0000-0002-9017-8173> - RorID: <https://ror.org/04qydf239>

Atıf/Citation: Mutlu, M. D. 2024. Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 12/39, 242-261. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.1441435>

Makale Bilgisi / Article Information

Yayın Türü / Publication Type:	Araştırma Makalesi/Research Article
Geliş Tarihi /Received:	22.02.2024
Kabul Tarihi/Accepted:	13.04.2024
Yayın Tarihi/Published:	15.06.2024

GÖREVE YENİ BAŞLAYAN AKADEMİSYENLERE YAPILAN İNFÖRMEL ZİYARETLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON SÜRECİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Öz

Günümüz dünyasında toplumların gelişmesinde önemli rol oynayan örgütlerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmeleri için sahip oldukları insan kaynağı çok önemlidir. Örgütlerin bünyesinde çeşitli roller üstlenen çalışanlar kendilerinden beklenen görevleri istenilen şekilde yerine getirdiklerinde amaçlara ulaşma noktasında önemli adımlar atılmış olacaktır. Sosyolojik bir bakışla örgütlerdeki sosyal yapı ve süreçlerin üyelerin davranış ve tutumları üzerinde etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca çalışanların işlerini etkili ve etkin bir şekilde yapabilmeleri için faaliyette buldukları örgütle uyum içerisinde olmaları gerekir. Çalışanların örgüte yeni katıldıkları günden örgüte uyum sağladıkları zamana kadar geçen süre zarfındaki uyum sağlamaya yönelik faaliyetler yeni gelenlerin sosyalizasyonu ile ilgilidir. Bu araştırma da akademik kuruma yeni başlayan akademisyenlerin örgütsel sosyalizasyon süreçlerini anlamaya yöneliktir. Araştırma yapılan akademik kurumda yeni gelen akademisyenlere yönelik diğer üyeler tarafından införmel ziyaretler yapılmakta ve bu ziyaretler kültürün bir parçası haline gelerek gelenekselleşmiş durumdadır. Mevcut araştırma yeni gelenlere yönelik olarak yapılan bu ziyaretlerin onların sosyalizasyon süreçleri üzerinde nasıl etkiler oluşturduğunu bizzat kurumdaki aktörlerin perspektifinden incelemektedir. Bu sebeple araştırmada nitel yöntemler kullanılmış ve 30 katılımcı ile yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılmıştır. Araştırma bulguları akademik örgütteki yeni gelenlere yönelik yapılan bu införmel tanışma ziyaretlerinin yeni gelenlerin kurum hakkında bilgi edinip, diğer üyelerle tanışmasına olanak sağladığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ziyaretler sayesinde yeni gelenlerin karşılaştıkları belirsizliklerin azaldığı ve kuruma adaptasyonlarının hızlandığı bulgulanmıştır.





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sosyalizasyon, yeni gelenler, yeni gelenlerin sosyalizasyonu, örgütteki införmel süreçler, örgütsel sosyoloji

THE EFFECTS OF INFORMAL VISITS TO JUNIOR ACADEMICS ON THE ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION PROCESS

Abstract

In today's world, human resources are very important for organizations that play an important role in the development of societies to continue their activities successfully. When employees who play various roles within organizations fulfill the duties expected of them in the desired way, important steps will be taken to achieve the goals. From a sociological perspective, it is possible to say that social structures and processes in organizations have effects on the behavior and attitudes of members. In addition, in order for employees to do their jobs effectively and efficiently, they must be in harmony with the organization in which they work. Activities aimed at adapting employees from the day they join the organization to the time they adapt to the organization are related to the socialization of newcomers. This research aims to understand the organizational socialization processes of new academics in an academic institution. In the academic institution where the research is conducted, informal visits are made by other members to newly arrived academics, and these visits have become a part of the culture and have become traditional. The current research examines how these visits to newcomers affect their socialization processes from the perspective of the actors in the institution. For this reason, qualitative methods were used in the research and semi-structured interviews were conducted with 30 participants about informal visits and their effects. Research findings reveal that these informal introductory visits to newcomers enable newcomers to learn about the institution and meet other members. It has also been found that, thanks to the visits, the uncertainties faced by the new arrivals are reduced and their adaptation to the institution is accelerated.

Key Words: Organizational socialization, newcomers, newcomer socialization, informal processes in the organization, organizational sociology

Giriş

Toplumların yapısını, işleyişini ve toplumdaki bireyler arasındaki sosyal etkileşimleri inceleyen bir bilim dalı olarak sosyoloji, örgütlerin iç dinamiklerini anlamak, yapılarını araştırarak, örgüt üyeleri arasındaki sosyal ilişki ve ağları analiz etme çabalarına önemli bir temel oluşturmuştur. Nitekim örgütler toplumların en önemli yapı taşlarından biri olarak ve toplumsal yapıların bir yansıması olarak değerlendirilmiştir (Yeloğlu 2011; Nişancı 2012). Ayrıca örgütler ve işleyişleri söz konusu olduğunda sosyolojinin odağında örgütlerin toplumsal bağlamdaki rolünü anlamak önem arz eder. Örgüt içinde benimsenen sosyal normlar, değerler ve davranışlar içinde bulunan toplumun sosyal unsur ve yapıları ile ilişkilendirilebilir (Aslan 2023).





Sosyoloji biliminin bir alt çalışma alanlarından olan örgütsel sosyoloji, örgütsel bağlamın kapsamın da yer alan kenetlenme, rol ilişkileri, çatışma ve güç ilişkileri gibi sosyal ve kültürel dinamikleri anlama ve araştırmaya yönelik bir alandır (Aslan 2023). Buradan hareketle bireylerin örgüte katılımını ve kültürü benimsemesi sürecini kapsayan örgütsel sosyalizasyon örgütsel sosyoloji araştırmacılarının ilgisi kapsamında yer almaktadır (Aytaç 2004). Bir başka deyişle örgüte yeni katılan üyeler örgütün sosyal ve kültürel dinamiklerini öğrenip deneyimleyerek zaman içerisinde örgütün entegre bir üyesi haline gelmektedirler. Bu açıdan bakıldığında örgütsel sosyalizasyon çalışmaları da örgütlerin yapısal ve sosyal süreçlerini anlamaya yönelik katkılar sunarak örgütsel sosyoloji çalışmalarını ve konu hakkındaki bilimsel bilgi dağarcığını geliştirmektedir.

Örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürüp rekabetçi avantaj elde edebilmelerini sağlayan en önemli dinamiklerden biri şüphesiz sahip oldukları insan kaynağı ve onun oluşturduğu beşerî sermayedir. Başarılı bir insan kaynağı potansiyeli oluşturmanın önemli aşamalarından biri de kurum dışından kurum içine alınan yeni üyelerin başarılı bir şekilde adaptasyonunun sağlanmasıdır. Bir başka deyişle örgüte yabancı olanların başarılı ve uyumlu bir örgüt üyesi haline gelmesini sağlayan sosyalleşme süreci örgütsel başarı için önem arz etmektedir (Bauer & Erdoğan 2014).

Örgüte yeni katılanlar belirsizlik süreci ile karşı karşıya kalırlar. Özellikle ilk zamanlarda kurum içerisinde işlerin nasıl yapıldığı, formel prosedürlerin ve informal normların neler olduğu ve kültürün örgütte nasıl bir şekilde yaşandığı konusunda bilinmezlikler söz konusudur (Miller & Jablin 1991; Miller 1996). Bu açıdan bakıldığında araştırmalar, başarılı bir sosyalleşme sürecinin yaşandığı örgütlerde bahsi geçen belirsizliklerin hızlı bir şekilde azaldığını ve kuruma yeni gelen çalışanların kültüre ve örgütsel prosedürlere kolayca adapte olduğunu göstermiştir (Allen & Meyer 1990; Lee, Ashford, Walsh, & Mowday 1992; Fedor, Buckley, & Davis 1997; Jablin 1984) Sonuç olarak kuruma yeni katılan üyelerin adaptasyon sürecinde informal ve formel olarak gerçekleştirilen sosyalleşme faaliyetleri önemli rol oynamaktadır. Böylelikle yeni gelenler örgütü hızla tanıyıp etkin ve mutlu bir şekilde yeni kurumlara adaptasyon sürecini tamamlayabilmektedirler (Flanagin & Waldeck 2004). Mevcut araştırma, akademik bağlamda informal sosyalleşme faaliyetleri kapsamında diğer örgüt üyelerinin kuruma yeni gelen akademisyenlerin odalarını ziyaret ederek onların sosyalleşme sürecini nasıl etkilediklerini incelemektedir. Araştırmada incelenen akademik kurumda bir gelenek haline gelmiş olan tanışma amaçlı bu oda ziyaretlerinin yeni gelenlerin sosyalleşme süreci üzerindeki etkisi, ziyaretleri deneyimlemiş akademisyenlerin perspektiflerinden anlaşılmasına çalışılacaktır.

1. Örgütsel Sosyalleşme





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

Örgütsel sosyoloji alanının önemli araştırma dalını oluşturan örgütsel sosyalleşme, bireylerin toplumdaki norm ve kurumları öğrenmesiyle oluşan toplumsal sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlamdaki yansıması olarak da değerlendirilebilir (Aytaç 2004). Bu açıdan bakıldığında örgütsel sosyalleşme de örgüte yeni katılan üyelerin örgütün kültürünü, kurallarını ve işleyişini öğrenmesine ve diğer örgüt üyeleriyle uyum sağlamasına yönelik süreçleri kapsar (Flanagin & Waldeck 2004). Bir başka deyişle sosyalleşme sürecinde yeni üyelerin sorumlu oldukları görevlerle ilgili bilgi, beceri ve işlevsel anlayış kazanmalarının yanında kurumdaki diğer çalışanlarla bağlantı ve sağlıklı ilişkiler kurarak kültür hakkında içgörü kazanmaları amaçlanmaktadır (Ellis, Bauer & Erdoğan 2014). Bu açıdan bakıldığında örgüt içi sosyalizasyon faaliyetlerini sırasıyla formel ve införmel faaliyetler olarak sınıflandırabiliriz (Van Maanen & Schein 1979).

Araştırmalar başarılı bir şekilde gerçekleştirilen sosyalizasyon faaliyetlerinin örgütler açısından birçok olumlu etkilerinin olduğunu göstermiştir. Etkin bir şekilde gerçekleştirilen sosyalizasyon faaliyetlerinin yeni gelenlerin iş tatmini, performans (Morrison 1993), örgütsel bağlılık ve özdeşleşme dereceleri (Baker 1995; Ashforth & Saks 1996) ve örgütte kalma süreleri (Chao, Kelly, Wolf, Klein & Gardner 1994) gibi birçok faktör üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca Strack ve arkadaşları 2012 yılında yaptıkları araştırmada başarılı sosyalleşme faaliyetlerinin firmalar için 2,5 kat daha fazla kar artışı ve 2 kat daha fazla kâr marjı ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Strack, Caye, Von der Linden, Quiros & Haen 2012). Sonuç olarak geniş bir bakış açısıyla bakıldığında yeni gelenlerin örgütlerine olan başarılı adaptasyonları öncelikle yeni gelene yararlı olmakla birlikte çalışma arkadaşlarına, yöneticilere ve nihayetinde örgüte de faydalı olmaktadır (Slaughter & Zickar 2006).

Diğer taraftan başarısız sosyalleşme faaliyetleri yeni gelen çalışanların beklenen performansı gösterememesi ve işten erken ayrılmaları ile sonuçlanabilmekte ve bu durumlarda firmaların yetenek arama, işe alma ve adaptasyon süreçlerine yönelik maliyetlere yine yeniden katlanmalarına sebep olmaktadır (Baer, Bodner, Erdoğan, Truxillo & Tucker 2007). Özetle, örgütlerin yeni başlayan üyelerin göreve başlamaları noktasında ciddi zaman, para ve efor sarfetmelerine karşılık örgüte yeni katılanlar da başarılı bir adaptasyon sağlamak adına bireysel zaman ve eforlarını harcamaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında başarılı bir adaptasyon süreci birey açısından stres, belirsizlik, güç çatışmaları, dışlanma gibi olumsuz süreçlerin üstesinden gelmekle de ilintili olabilmektedir (Wanous 1992; Saks 1996). Bu zorlu süreçlerle karşılaşp üstesinden gelemeyen üyeler örgütten ayrılma davranışı gösterebilmektedirler (Slaughter & Zickar 2006). Sonuç olarak örgüt ve yeni katılan bireyler arasındaki bu karşılıklı etkileşim örgütsel sosyalizasyon sürecine etkileşimci bakış açısı olarak değerlendirilmektedir (Reichers 1987).





Örgüte yeni katılan üyelerin işlerine sorunsuz bir şekilde başlayıp, kurum içindeki rol ve sorumluluklarını anlamaları ve diğer çalışanlarla pürüzsüz etkileşim kurabilmeleri başarılı bir sosyalleşme sürecinden geçtiklerinin göstergesidir (Feldman 1981). Van Maanen (1978)'e göre ise örgütsel yaşamın nasıl bir şey olduğunu algılama ve örgütün bireye sağlayacakları ve bireyin örgüte verebilecekleri arasında dengenin kurulmuş olmasıyla başarılı bir sosyalleşme sağlanmış olur. Diğer araştırmalar ise sosyalleşme sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanabilmesi için kurumsal rolün net olarak kavranması, görev becerisi edinilmesi, diğer üyeler tarafından kabul görme ve kültüre uyum sağlama gibi yetkinliklerin kazanılması gerektiğini ortaya koymuştur (Feldman 1981; Saks, Utterslev & Fassina 2007; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker 2007). Ayrıca, örgütsel normları öğrenmek ve davranışları buna göre değiştirmek için bireyler örgüt hakkında yeterli, doğru ve uygun bilgilere sahip olmalıdırlar. Fakat bazı araştırmalar yeni başlayanların yeterli bilgi elde etmede sorun yaşayabildiklerini ve bu durumdan memnun olmadıklarını göstermektedir (Jablin 1984; Comer 1991; Teboul 1994). Bu bilgiler bize yeni gelenlerin örgüt hakkında yeterli bilgi elde etmeden başarılı bir sosyalizasyonun sağlanamayacağını söylemektedir. Burada önemli bir nokta gerçekte kurumların sosyalleşme süreçlerinin birbirinden farklı olabildiğinin farkına varılmasıdır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde aslında örgütsel bağlamın etkisi büyüktür. Bu nedenle başarılı sosyalleşmenin nasıl sağladığına yönelik evrensel olarak kabul edilmiş bir fikir olmadığının altını çizmek gerekir. (Flanagin & Waldeck 2004).

Örgütsel sosyalizasyon süreçleri üzerinde yapılan bazı araştırmalar bu süreçleri etkileyen faktörleri modelleştirmişlerdir (Bauer & Erdogan 2011). Bu faktörler örgüte yeni katılanların kişilik özellikleri (proaktif, dışa dönük- içe dönük, açık fikirlilik ya da uyumluluk vb.), davranışları (bilgi edinme, ilişki geliştirme) gibi özelliklerin yanı sıra örgüte bağlı faktörler olarak formel sosyalleştirme taktikleri ve işe alma süreçleri ile diğer örgüt üyeleri ile etkileşimli olarak gerçekleşen informal süreçlerden oluşmaktadır (Van Maanen & Schein 1979; Bauer & Erdogan 2011). Bu araştırma da diğer örgüt üyelerinin yeni katılan üyelerin sosyalizasyon sürecine nasıl katkı yapabildikleri noktasında literatüre ve uygulayıcılara bilgi sağlama amacındadır. Araştırmaya konu olan akademik örgütteki mevcut üyelerin örgüte yeni katılan akademisyenlerin odalarını ziyaret ederek onların örgüte adapte olma süreçlerini nasıl etkiledikleri bu çalışmanın araştırma odağını oluşturmaktadır. Nitel bir desene sahip olan mevcut çalışmada yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda özellikle diğer örgüt üyeleri ve informal sosyalizasyon süreçlerinin yeni gelenlerin adaptasyonuna nasıl etki ettiği konusunda yeni açılımlar oluşturmak hedeflenmektedir.

2. Araştırma Metodolojisi

Mevcut araştırmanın temel amacı bir akademik kurumdaki akademisyenlerin yeni gelen meslektaşlarının odalarını ziyaret ederek meslektaşlarının sosyalleşme sürecini nasıl





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalleşme Süreci Üzerindeki Etkileri

etkilediklerinin izini sürmektir. Bu sebeple kuruma yeni başladığında odası ziyaret edilen akademisyenlerin konu hakkındaki düşünce ve duygu perspektiflerinin anlaşılması hedeflenmiştir. Bu nedenle çalışma, derinlemesine bir anlayış kazanmak ve olguları aktörlerin onlara getirdiği anlamlar açısından yorumlamak ve anlamlandırmak için doğası gereği niteliklidir (Denzin & Lincoln 2008). Böylelikle aktörlerin düşünce ve davranışları, içinde buldukları ortam koşullarında derinlemesine ve çok yönlü irdelenebilecektir (Yıldırım & Şimşek 2011, s. 35). Araştırmada nitel yöntemlerin temel avantajı olarak görülen konuların doğal bağlamlarında araştırılması ve bu sebeple konu hakkında aydınlatıcı keşiflerin yapılması amaçlanmıştır (Whipp, 1998; Creswell, 2013).

Mevcut araştırmada sosyalleşme olgusunun derinlemesine bir şekilde anlaşılabilmesi için nitel araştırma yöntemleri kapsamında fenomenoloji (olgubilim) deseni benimsenmiştir (Yıldırım & Şimşek 2011). Fenomenolojide, deneyimlenen olgunun temel yapısı betimlenir (Merriam 2018). Bu yöntemde araştırmacı fenomeni (införmel ziyaretler) deneyimleyen katılımcıların, deneyimlerini tanımlar ve “neyi” “nasıl” deneyimlediklerini betimler (Creswell 2013).

Araştırmada veri toplama sürecinde katılımcıların bilgi ve izinleri dâhilinde ses kayıtları alınarak yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yapılan katılımcılar araştırmaya gönüllülük esasına göre dahil edilmişlerdir ve görüşmeler katılımcıların talep ettikleri yer ve zamanda gerçekleştirilmiştir. Böylelikle akademik bağlamda yeni gelenler açısından sosyalleşme olgusunun anlamını katılımcıların bakış açılarından anlamak hedeflenmiştir (Merriam 2018).

Araştırmada amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Fenomenolojide örneklem, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu durumu yansıtabilecek bireyler olmalıdır. Amaçlı örneklem mevcut çalışmanın hedefi olan konu hakkında derinlemesine bilgi edinebilmek için konu hakkında deneyimi ve bilgisi olan kişilerin tercih edilmesine yöneliktir (Yıldırım & Şimşek 2011). Bu sebeple mevcut araştırma örnekleme doygunluk seviyesine kadar devam ettirilmiş ve katılımcılardan yeni ve aydınlatıcı bilgiler elde edilemediğinde data toplama sürecine son verilmiştir (Merriam 2018).

Mevcut çalışmanın örnekleme olarak araştırmanın odağı olan ziyaret geleneğinin sürdürüldüğü bir akademik örgüt seçilmiştir ve keşif vakası olarak incelenmiştir. Bir başka deyişle bu araştırma, akademik bağlamda yeni gelen akademisyenlerin sosyalleşme süreci ve diğer akademisyenlerin bu süreçteki rolü hakkında keşifsel bilgi üretebilmek için seçilen örnek kurumu vaka olarak ele alıp derinlemesine ve detaylı inceleme süreçlerini kapsamaktadır. Böylelikle tek bir kurum (vaka) özelinde konu hakkında tam bir anlayış geliştirmek amaçlanmıştır (Punch 2005). Yin (2009)'e göre tek bir örgüt üzerine yoğunlaşan keşifsel vakalar karmaşık sosyal olguları anlamaya yardımcı olur ve araştırmacıların





araştırma bağlamı hakkında zengin bir anlayış kazanmalarına olanak tanır. Mevcut çalışmanın ana çabası özellikle “nasıl” sorusuna odaklanarak diğer akademisyenler tarafından yeni gelen akademisyenlerin odalarına yapılan ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalleşme süreçlerini nasıl etkilediğini keşfetmektir (Yin 2009; Saunders, Lewis & Thornhill 2007). Bu sebeple araştırma keşifsel bir vaka çalışmasından yararlanmak üzere tasarlanmıştır.

Katılımcılar, Türkiye’deki bir üniversitenin bünyesinde bulunan bir fakültede aktif olarak görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır ve toplamda 40 akademisyenin bulunduğu kurumda 30 kişi ile mülakat yapılmıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere fenomenolojik araştırmalarda veri elde edilen aktörlerin çalışmanın odaklandığı olguyu tecrübe eden ve bu olguyu dışa vurup açıklayabilecek bireylerden olması beklenmektedir. Buradan hareketle mevcut araştırmanın katılımcılarını kuruma ilk başladığında odası ziyaret edilen ve bu ziyaretleri deneyimlemiş akademisyenler oluşturmuştur.

Nitel yaklaşımın çerçevesinde yürütülen mülakatlardan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve tematik analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Böylece katılımcılardan elde edilen verilerdeki benzerlikler düzenlenerek okuyucuya anlamlı bilgiler sunulması amaçlanmıştır (Abuhamda, Ismail & Bsharat 2021). Elde edilen veriler kodlanarak araştırma konusuna ilişkin ortak ana ve alt temalar oluşturulmuştur.

Son olarak mülakat soruları hazırlanmadan önce araştırma konusu ile ilgili ilgili literatür taranmış ve araştırma soruları da bu çerçevede hazırlanmıştır. Ayrıca, çalışmanın bulgularının gerçeğe uygunluğunu tespit etmek amacıyla ham verilerin kontrolü yapılmıştır (Yıldırım & Şimşek 2011). Nitekim çalışmada kullanılacak verileri ayıklayan araştırmacı gerçekliği hatalı bir şekilde yansıtılma riski ile karşı karşıyadır ve bu nedenle alıntılar olduğu gibi yansıtılmaya çalışılmıştır (Şener 2013).

3. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında öncelikle katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Sonrasında kuruma yeni başlayan akademisyenlere yapılan oda ziyaretlerinin onların sosyalleşmesi üzerindeki etkileri ile ilgili bulgular paylaşılmıştır. Yapılan mülakatlar sonucunda araştırma çıktıları tematik olarak analiz edilerek dört ana tema altında toplanmıştır. Bu temalar ziyaretlerin başlama ve devam ettirilme sebepleri, ziyaretlerin önemi ve faydaları, ziyaretlerin olumsuz yanları, ziyaretlerin örgütsel sosyalleşme için yeterli olup olmadığıdır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili veriler Tablo 1’de paylaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda belirtildiği üzere 13’ü kadın, 17’si erkek olmak üzere farklı akademik unvanlara sahip toplamda 30 akademisyen araştırmaya katılmıştır. Katılımcı akademisyenlerin yaş aralığı 22 ile 60 arasında değişmektedir. Etik kaideler gereği





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

katılımcıların kimlik bilgilerinin titizlikle gizlenmesi için gerekli önlemler alınmıştır. Bu amaçla araştırmaya katılan akademisyenlerin her birine birer kod numarası verilerek çalışmada isimleri yerine verilen kod numaraları kullanılmıştır. Böylelikle katılımcıların kişisel bilgilerinin ve kimliklerinin gizliliği korunmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların demografik bilgileri

ÜN VAN	CİNSİYET	
	KADIN	ERKEK
Profesör Dr.	1	-
Doçent Dr.	1	3
Dr. Öğretim Üyesi	5	9
Öğretim Görevlisi	1	2
Araştırma Görevlisi	5	3

3.1. Kurumda Ziyaretlerin Başlama ve Devam Ettirilme Sebepleri

Mevcut çalışmada seçilen akademik örgütte gelenek haline gelmiş ve kuruma yeni katılan akademisyenlerin sosyalizasyonu açısından önemli rol oynayan införmel ziyaretlerin başlama ve yıllar boyu devam ettirilme sebepleri kurumda çalışanların perspektifinden irdelenmiştir.

“Biraz tabi yönetimin bakış açısıyla da ilgili. İlk zamanlarda yöneticiler buna öncülük ettiler ve böyle bir kültür oluştu. Her yeni gelende buna uyum sağladı. Yönetimdeki idareciler yeni arkadaşlar geldi göreve başladı hadi bunları ziyaret edelim, beraber gidelim. Bölüm başkanı mesela yeni bir arkadaş gelmiş onu bir ziyaret edelim iyi olur diyerek öncülük ettiler.” (K24)

“Yönetimin ayrıca bir hassasiyeti var bu konuda. Biz atanıp geldiğimiz zaman yöneticiler dahil olmak üzere ziyaretler oldu. Birçok kişi geliyor ama yöneticiler dikkate almasa bu konuyu diğerlerinin çok uyabileceğini düşünmüyorum.” (K26)

“Burada insan kaynakları dersi veren hocalar var. Bunlardan birisi de benim. Ve insan kaynakları yönetiminde işe alıştırma ya da oryantasyon dediğimiz bir uygulama var. Dolayısıyla bu işin teorik temelini biliyorum. Burası da bir örgüt ve buradaki insanlara da aynı bilimsel prensipler





çerçevesinde davranıyorlar. Dolayısıyla işletmelerde kullanılan yöntemi kendi fakültemizde de uygulamanın doğru olduğunu düşündüm. Belki bunu ilk başlatanlardan birisi benim. Veya bilmediğim şekilde başkaları da yapmış olabilir ama bunu en baştan beri sürdürüp yapmaya çalışıyorum. Dayanağı temelde insan kaynakları yönetimi bilim alanında elde ettiğim bilgiler. Ve oryantasyon sürecinin işe alıştırma sürecinde ne kadar önemli olduğunu bilmemden kaynaklanıyor.” (K3)

Sonrasında katılımcılara kuruma yeni katılanlara yapılan bu ziyaretlerin yapılma sebebi sorulmuş ve geleneğin örgütte devam ettirilme sebebi araştırılmıştır.

“Kesinlikle (ziyaret) etmeye çalışıyorum. Böyle bir temel var aslında bize de yapıldı buradan gelen bir gelenek var. Hem de yeni gelen ile tanışma ve onun ortama uyum sağlaması ve birbirimize alışmamız için yapıyorum.” (K1).

“Ben buradaki eğilime uymak istedim o yüzden yeni gelenleri ziyaret ettim...Burada insanların odasına gitmeye atfedilmiş bir önem var. Bunun muhasebesi de tutuluyor hatta sen benim odama geldin ben senin odana gelmedim diye informel olarak muhasebesi tutuluyor. Önem verildiğini düşündüğüm için ona göre bende kendi önem verdiğim kişilerin odalarını da ziyaret ediyorum.” (K11)

“(Ziyaret) ediyoruz genelde. Ama şöyle oluyor; gidelim deniyor işte ve diğer hocalarla birlikte gidiyoruz. Bende artık şuna bir gitmek lazım yeni birisi gelmiş diye düşünmeye başladım. Yani örgüt kültürüne uymaya başladım.” (K12)

Yukarıda paylaşılan mülakat verilerinden anlaşılacağı üzere elde edilen bulgular resmi olmayan bu ziyaretlerin kurumun ilk zamanlarından beri yöneticiler tarafından yeni gelenlerin kuruma oryante olup alışması için yapıldığını vurgulamaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenler, kurumdaki bu ziyaretlerin artık kültürün bir parçası olarak gelenek haline geldiğini ve yeni gelenlerle tanışıp onları bir an önce kuruma alıştırmak için yapıldığını belirtmişlerdir.

3.2. Ziyaretlerin Önemi ve Faydaları

Araştırma yapılan kurumda yıllardır süre gelen bir gelenek haline gelmiş olan ve kuruma yeni gelen akademisyenlerin odalarına yapılan bu ziyaretlerin özellikle yeni gelenler üzerinde pek çok yararı olduğu gözlemlenmiştir.

Öncelikle örgütsel sosyalizasyonun önemli aşamalarından biri olan kurum hakkında bilgi edinme noktasında ziyaretlerin, yeni gelenlerin örgüt, kültür ve çevre hakkında bilgi sağlanmasında önemli rol oynadığı bulgulanmıştır.

“...ilk geldiği zaman konuşabileceği ve yapabileceği ne var ne yok. Fakülte'nin yapısı nasıl öğrenmesi ve gelenlerle tanışıp fakülteye uyum sağlaması açısından gereklidir” (K1)

“...kişilerin uyum sağlaması hem de fakültede ki etkinliklerin tanıtımı ve akademisyenin genel olarak çalışma şartlarını bilmesi açısından önemli bence.” (K8)





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

“...hem kurum kültürünün ne olduğunu aşölamak için hem de tanışma açısından önemli olduğunu düşünüyorum.” (K10)

“...onlar size geldiği için daha kısa sürede okuldaki çalışanlar arasında bir fikir ediniyorsunuz. Okulun kurumsal kimliği hakkında da kısa sürede bir fikir ediniyorsunuz. Çatışma vb. şeyler var mı? Ne kadar kurumsal? Olduğu hakkında izlenimler elde edinebiliyorsunuz.” (K12)

Akademik örgütte var olan üyeler tarafından yapılan ziyaretler, yeni gelenlerin sosyalizasyonu açısından bir diğer önemli faktör olan kurumdaki diğer üyelerle tanışma sürecinin de hızlı ve etkin bir şekilde tamamlanmasına yardımcı olmaktadır (Bauer vd. 2007).

“...kurumun nasıl davrandığını ve çalışanların kendi aralarındaki ilişkinin nasıl olduğunu görmesini sağlıyor bu da daha hızlı kaynaşmasını sağlıyor bir anlamda tabii isterse.” (K2)

“...bize ziyarete geldiler bizde onunla yetinmedik bizde onlara ziyarete gittik. Elimizde çikolatalarla. Çokta güzel olmuştu yani. Böylelikle herkesi tanıdık řu hoca bu hoca belki başka yerlerde ve başka zamanlarda da tanışabilirdik ama bu yolla daha çabuk ve hızlı oluyor.” (K5)

“Daha çabuk bağlantı kurabiliyoruz hocalarla.” (K7)

Örgütlerde yeni gelenlerin sosyalizasyonu noktasındaki önemli aşamalardan biri de bu kişilerin başlangıç aşamasında karşılaştıkları belirsizlikleri azaltmaktır (Miller & Jablin, 1991; Miller 1996). Mevcut araştırmanın bağlamını oluşturan akademik örgütte yeni katılanlara yönelik yapılan ziyaretlerin yeni gelenlerin başlangıç aşamasında karşılaştıkları belirsizlikleri azaltma yönünde önemli rol oynadığı görölmüştür. Ziyaretlerin yeni gelenlerin akıllarındaki soru işaretlerine cevaplar bulmaları ve karşılaştacakları problemlere rehberlik edilmesi açısından önemli bir rol oynadığı katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

“...çünkü kuruma yeni başlayan akademisyenler birtakım endişelerle, korkularla buraya gelecektir. Acaba yeni iş yerimi sevecek miyim? Yeni arkadaşlarımla iyi anlaşacak mıyım? Yeni iş yerimde mutlu olacak mıyım? Şeklinde soruları olacaktır ve kafalarında yabancı oldukları bir ortam fakülteye, şehre alışmaları birtakım zorlukları beraberinde getirecek belki çözemeyecekleri birtakım sorunlar olacak. O bakımdan yeni gelen kişilerin ziyaret edilmesi o insanları rahatlatacaktır...Yeni gelen birisi için basit görünen problemlerin çözülmesi çok büyük zorluklar taşıyacaktır. Çocuđa iyi bir okul bulunması ya da yeni bir kiralık ev bulunması vb. gibi basit gibi görünen sorunlar çözülmezse kişi ta olarak işine de adapte olamayacaktır, verimlide olamayacaktır. Huzurda bulamayacaktır. O bakımdan yeni gelen kişilerin ziyaret edilmesi ve onlara rehberlik sağlanmasının önemli olduğunu düşünüyorum.” (K3)

“...herhangi bir sıkıntı olduğunda yardım edebilecek bir kurumda insanların olduğunu hissettirmek için bence edilmeli.” (K21)





"...ilk geldiğimizde bize ziyarete gelince bizde dedik ki, bu kurum bize güzel davranacak bizde burada bir aile olma yolunda ilerleyeceğiz." (K5)

Araştırma bulgularından bir diğeri de örgütte gelenek haline gelmiş olan bu ziyaretlerin yeni gelenlerin yabancılik çekmesini engelleme noktasında da etkili olduğudur. Katılımcılar ziyaretler sayesinde kuruma ilk başladıkları zaman yabancılik hissetmediklerini tersine kendilerini kuruma daha yakın hissederek kolayca kaynaşabildiklerini belirtmişlerdir.

"Ben başladığımda hocalarımız da geldi, böylelikle kaynaşma daha çabuk oldu. İnsan kendini pek yabancı hissetmiyor böyle olunca." (K7)

"Yeni gelen arkadaşın yabancılik çekmemesi için mevcut kişilerin gidip tanışması daha uygun." (K16)

"Kişi ziyaret edildiği zaman insanlarla kendini yakın hissedecek ve dışlanmamış hissedecek onun için bence çok önemli. Keşke her kurumda bu olsa." (K15)

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen diğeri bir bulgu da yalnızlık hissiyatı ile ilgilidir. Ziyaretlerin yeni üyelerin özellikle kurumda çalışmaya başladıkları zaman kendilerini yalnız hissetmemeleri noktasında yararlar sağladığı vurgulanmıştır.

"...Göreve başlayan kişi yeni olduğundan burada herhangi bir arkadaşı, tanıdığı olmadığı için varsa da zaten çok azdır 1-2 tanedir, uyum sorunu yaşıyor olduğundan dolayı veya yeni başladığı için kendisini yalnız hisseder. Yalnız hissetmemesi için kaynaşmanın artması açısından, sevgi, saygı, hoşgörü artması açısından yeni başlayanların ziyaret edilmesi yeni başlayan kişi açısından faydalı ve etkili olur." (K17)

"Evet, ben de bu kuruma sonradan gelen kişilerden birisiyim. Görüştüğüm kişilerle beni ziyaret etmeleri sonucunda tanıştım. Beni ziyaret etmeselerdi belki içine kapanık birisi olacaktım. Ön yargılarım olacaktı. Odamdan dışarıya çıktığımda az kişiye selam verecektim belki hiç vermeyecekti ve bu da beni yalnızlığa itecekti. Onların beni ziyaret etmesi beni yalnızlaşmaktan kurtardı." (K17)

Ziyaretlerin ayrıca kurum içerisindeki yakın arkadaşlıkların temelini atmak gibi ek bir faydası olduğu da gözlemlenmiştir. Katılımcıların perspektifinden akademisyenler bu ziyaretler sırasında birbirlerini tanıyıp tartarak iyi anlaşacaklarını düşündükleri kişilerle güçlü bağlar kurmanın temellerini atabilmektedirler. Nitekim bulgular kurumdaki birçok akademisyenin kurumdaki en yakın arkadaşlarıyla bu ziyaretler sonucunda tanışmış olduğunu göstermektedir.

"Ben daha çok benden sonra başlayanlarla görüştüğüm için bende onları ziyaret ettiğimde aslında tanıştık. İlk intiba da genelde doğru çıkıyor. İlk tanışmalarda kimlerle olumlu bir intiba edindiysen onun devamı geldi." (K4)





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

“Genel olarak herkes birbirine saygı duyuyor ama illaki bazılarının bazı kişilerle daha yakın samimiyeti oluyor, o da hemen değil ama tanıdıķça kuruluyor. Bu ziyaretler biraz öncü oluyor.” (K7)

Ziyaretleri sosyalizasyon açısından faydalarına baktığımızda, yeni gelenlerin kurumu benimseme, kurumla bir an önce bütünleşerek kuruma karşı aidiyet hissetmelerinde de etkili olduğu görülmüştür.

“...Ziyaret edilirse insanlar oraya ait olduğunu hissedebilir...Dahası evet ya bu insanlarla anlaşabilirim burası güzel bir kurum diyebilir. Onun için bence kesinlikle ziyaret edilmeli” (K5)

“...Gerçekten çok önemli. Kuruma ait hissetmeme neden oldu.” (K14)

“...Yani yeni gelen kişide bir aidiyet hissi oluşturduğunu düşünüyorum. Geldiği zaman buradaki kişiler kendini ziyaret ediyor, tanışıyorlar. Herhangi bir dert, sıkıntı olduğunda birbirine yardım fazla. Ben geldiğimde de aynı şey oldu. Yeni gelen kişiye daha bir aidiyet hissi kazandırdığını düşünüyorum.” (K22)

“Şöyle bir faydası oluyor bence kurumsal kimlikte bütünleşmeye katkı sağlıyor çünkü ilk geldiğiniz zaman o kurumdaki çalışan insanların sizi ziyaret etmesi kuruma alışmanızı sanki biraz daha kolaylaştırıyor.” (K21)

Sonuç olarak kurumda bir gelenek haline gelmiş bu ziyaretler, yeni gelenlere bilgi sağlama, kültür hakkında ipuçları verme, belirsizlikleri giderme, yalnızlık çekip yabancılık hissetmeme ve bir an önce kuruma kaynaşarak adapte olma noktasında ciddi yararlar sağlamaktadır.

“Yeni gelen birisi için oryantasyon oluyor. Hızlıca adapte olabiliyor. En azından adapte olmak istiyorsa oluyor.” (K2)

“Bir kere gelen kişinin burayı hiç bilmiyor olması ya da tanıyor biliyor olmasının dışında tutuyorum yani burayı bilen biriside olabilir, ilk defa burayı gören birisi de olabilir önemli değil ama neticede işe başlamış daha önce bir süredir burada çalışan birileriyle ilk defa karşılaşacak biri için kendini ortama alışmış hissetmesi açısından faydalı.” (K6)

“Bir kere (ziyaretler) önce kişinin fakülteye adaptasyonu açısından önemli.” (K8)

“(Ziyaretler) yeni girdikleri bir ortama kolay bir şekilde uyum sağlamak için şart...O kişiye geldiği kurumda şu imajı yaratmak: Sen geldiğin için biz mutluyuz ve burada sen isteniyorsun. Böyle bir intiba bırakmak. Çünkü birileri hoş geldin diye gelmezse ve kişi yalnız kalırsa hem alışması zor olur hem de ilk ortamda insan kendini yalnız hisseder. Birde sonrada istenmiyorum mu acaba diye düşünür. Dolayısıyla böyle bir ziyaretin amacı odur. Biz seni istiyoruz bu kurumun bir elemanısın ona göre bir an önce alış ve çalışmalarına başla.” (K13)

Tema 3.2 ile ilgili paylaşılan mülakat verilerinden de anlaşılacağı üzere ziyaretlerin kuruma yeni katılanların sosyalizasyonu açısından önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Bu





faydalar öncelikle yeni gelenlerin kurum hakkında bilgi edinme, diğer akademisyenlerle kaynaşma ve dolayısıyla kuruma hızlı bir şekilde adapte olmasını kapsamaktadır. Bu faktörlerin yanı sıra yabancılik ve yalnızlık hissiyatının azalmasında da ziyaretlerin etkili olduğu bulgulanmıştır. Yapılan ziyaretler ile meydana gelen bu gelişmelerinde yeni gelenlerin kuruma olan bağlılık ve aidiyet hisleri üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve onları mutlu ettiğini ortaya çıkmıştır.

3.3. Ziyaretlerin Olumsuz Etkileri Olabilir mi?

Araştırmada ayrıca kurum içi ziyaret geleneğinin yeni katılanların sosyalizasyonu açısından olumsuz etkiler yaratma durumunun olup olmadığı konusunda da katılımcıların görüşleri alınmıştır.

“Olumsuz empozeler yaratıyorlarsa o zaman olumsuz tarafları olur. Ya bu kurum şöyle kötü böyle kötü diye kötülüyorlarsa kurum olumsuz etkilenecektir. Ziyarete gelenlerin bıraktıkları izlenim kuruma adaptasyonu etkileyecektir.” (K13)

“Kişilerin niyetine bağlı. Ziyaret yaparken sevmediği başka bir insan hakkında kötü dedikodu yapacaksa olumsuz etkiler oluşabilir.” (K18).

Verilen ifadelerden anlaşılacağı üzere yapılan ziyaretlerde kurumla ilgili olumsuz konulardan bahsedilip kişiler hakkında kötüleyici dedikodular yapılması halinde yeni gelenlerde kurum ve kişiler hakkında bazı olumsuz yargılar oluşabileceğinin altı çizilmiştir.

Ayrıca bazı katılımcılar, kimi akademisyenlerde yaptıkları ziyarete karşılık iade-i ziyaret beklentisi olduğunu belirtmiş ve ziyaret edilen kişinin bunu yapmadığı zaman kırılmalar ya da yanlış anlaşılmalara oluşabileceğini vurgulamıştır.

“Kişi eğer iadeyi ziyaret yapmazsa belki karşı taraf kırılabilir. Kişi gidince o kişinin de iadeyi ziyarette bulunmasını bekler bu bizim kültürümüzde de var. Karşı taraf iadeyi ziyarette bulunmazsa görüşmek istemiyor gibi bir çıkarım yapabilir kişi. Bu da bir kırgınlığa yol açabilir.” (K15)

“(Ziyaretlerde) geri iadeler olmayabiliyor o biraz can sıkıcı olabiliyor. Siz hoş geldin dedikten sonra karşılığında hiçbir iletişim kurmayan insanlar olabiliyor. Bu da can sıkıcı moral bozucu olabiliyor zaman zaman.” (K20)

3.4. Ziyaretler Örgütsel Sosyalizasyon Açısından Yeterli midir?

Araştırma kapsamında son olarak kuruma yeni katılan akademisyenlere yönelik yapılan ziyaretlerin örgütsel sosyalizasyon açısından yeterli olup olmadığı konusu hakkında katılımcıların görüşleri alınmıştır.

“Bu ziyaretler başlangıç aşaması ancak başka etkinliklerde yapılabilir.” (K7)





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

“En önemli aşamadır bence. Daha sonradan insanlar kendi aralarında görüşmelerini ilerletebilir ama ilk adımın atılması açısından önemli bir husus. Çünkü tanışmak ve anlaşmak açısından çok güzel bir şey.” (K18)

“Yönetimin tasarrufunda ama. Bence hem bu ziyaretler yapılmalı hem de yeni bir arkadaşımız gelince toplantı ya da yemekle arttırabilir. Oryante olma açısından tanışmanın yanında onlarında biraz daha bilgilendirilmesi gerekiyor. Kendileri başına geldiğinde öğrenmesinde birilerin onlara anlatması daha iyi olur. Kendi zamanla öğreniyor ama baştan bilgilendirilmesi hem hızlı kaynaşmasını hem de hata yapmasını engeller bence.” (K29)

Paylaşılan katılımcı söylemlerinden çoğunlukla ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalizasyonu açısından önemli bir başlangıç olduğunu fakat kuruma tamamıyla adapte olmaya yönelik süreçlerin hepsini kapsamadığını anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcılar, bu gayri resmi ziyaretlerin sürdürülmesinden yana olsalar da sosyalizasyon açısından yönetimin ek faaliyetler gerçekleştirmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

4. Tartışma ve Sonuç

Mevcut araştırma örgütsel sosyoloji kapsamındaki çalışma alanlarından biri olan örgütsel sosyalizasyon alanına katkı yapmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana hedefi, akademik bir örgütte gelenek haline gelmiş olan ve kuruma yeni başlayanların odalarına yapılan införmel tanışma ziyaretlerinin örgütteki sosyalizasyon süreçlerini nasıl etkilediğini incelemektir. Araştırmada ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalizasyonu üzerindeki etkilerini bizzat süreci deneyimleyen aktörlerin perspektifinden yansıtmak amaçlanmış bu sebeple nitel bir yaklaşımla yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla ilgili veriler elde edilmiştir. Bu bölümde elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan bulgular tartışılacak ve var olan literatürle karşılaştırılacaktır. Sonrasında araştırma bulguları bir sonuca bağlanacaktır.

Araştırma bulguları incelendiğinde araştırmanın yapıldığı akademik örgüt özelinde gelenekselleşmiş ziyaretlerin başlangıçta kurum daha küçük bir yapıda iken yöneticilerin teşvikiyle fakat resmi olmayan bir şekilde başlatıldığı tespit edilmiştir. Buradaki amacın kuruma yeni gelenlerin hızlı bir şekilde oryante olup alışmasının sağlanması olduğu bulgulanmıştır. Fakat katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmeler, zaman içerisinde ziyaretlerin devam ettirilme sürecinin tamamen införmel olarak yönetimin denetimi dışında gerçekleştiğini göstermiştir. Ziyaretlerin yapılma sebebi olarak örgüt kültürünün bir parçası olması ve kurumda gelenek haline gelmiş olması önemli bir sebep olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra katılımcılar, yeni gelenlerle tanışmak ve ayrıyeten onlarında kuruma alışmalarına yardımcı olmak amacıyla ziyaretleri gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Devamında araştırma sürecinde elde edilen bilgiler gerçekten de bu ziyaretlerin yeni gelenlerin kuruma alışıp adapte olmaları noktasında ciddi katkılar yaptığını göstermiştir.





Araştırma bulguları, akademik örgütteki diğer üyeler tarafından gerçekleştirilen ziyaretlerin yeni gelenlerin kurum hakkında önemli bilgiler elde etmesine, kurumdaki diğer üyelerle hızlı bir şekilde tanışma imkânı bulmasına ve başlangıçta karşılaştıkları sorunlar ve bunların getirdiği belirsizliklere karşı yardım alabilmelerine olanak sağladığını göstermiştir. Bahsi geçen ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalizasyonu üzerindeki etkilerine yönelik bulguların hali hazırdaki örgütsel sosyalizasyon literatüründe de bir karşılığı bulunmaktadır. Organizasyonel sosyalizasyon süreci en nihayetinde örgüt içine alınan yeni üyelerin başarılı bir şekilde organizasyona adapte olmalarına yönelik aşamaları kapsamaktadır (Bauer & Erdoğan 2014). Yapılan araştırmalar sosyalizasyon sürecinin başarılı bir şekilde geçirilmesini kuruma yeni katılanların kurumla alakalı öğrenmeleri gereken bilgileri elde etmelerine (Ostroff & Kozlowski 1992), diğer üyelerle sağlıklı bir şekilde kaynaşmalarına (Bauer vd. 2007; Saks vd. 2007) ve özellikle başlangıç sürecinde karşılaştıkları sorun ve belirsizliklerin azaltılmasına bağlamaktadır (Buckley & Davis 1997).

Yukarıdaki temel sosyalizasyon süreçlerine yönelik bulguların yanı sıra araştırma yapılan akademik kurum özelinde katılımcılarla yapılan görüşmeler, ziyaretlerin yeni gelenlerin yalnızlık ve yabancılaşma hissiyatlarını engelleyici bir rol oynayabildiğini de göstermiştir. İlk olarak, araştırma sonuçlarından ziyaretlerin kuruma yeni gelen akademisyenlerin kendilerini yalnız hissetmemeleri noktasında pozitif etkiler yaratabildiği anlaşılmaktadır. Bu bulgular Riddle, Carolyn ve Matthew (2000) tarafından yapılan ve sosyalizasyon ve yalnızlık arasında saptanan güçlü ilişkiye yönelik bulgular tarafından desteklenmektedir. Ayrıca yine bu çalışmada ziyaretlerin yeni gelenlerin akademik örgütte yabancı hissetmelerini engellediğine yönelik bulgular da elde edilmiştir. Elde edilen bu çıktılar 2014 yılında Madlock ve Chory tarafından yapılan ve örgütsel sosyalizasyonun çalışan yabancılaşması ile ters ilişkili olduğuna yönelik bulgularla ilişkilendirilebilir. Sonuç olarak sosyalizasyon süreçlerinin başarılı olduğunun bir göstergesi de yeni gelenlerin örgüte yabancılaşmasının ve yalnız hissetmelerinin engellenmesidir. Buradan hareketle ziyaretlerin bu açılarından da akademik örgüte yeni başlayanların sosyalizasyonları üzerinde olumlu etki oluşturduğu söylenebilir.

Organizasyonel sosyalizasyon süreçlerine yönelik olarak araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulgu da ziyaretlerin yeni gelenlerin kuruma yönelik aidiyet hislerini olumlu etkilediğidir. Yine bu bulgular Ashford ve Saks tarafından 1996 yılında yapılan araştırmadaki örgütsel sosyalizasyon ve aidiyet arasındaki ilişkiye yönelik bulgularla örtüşmektedir. Böylelikle ziyaretler ile kuruma olan aidiyet hissi arasındaki olumlu ilişki, ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalizasyonu üzerinde bu açıdan da fayda yaratabilme potansiyeli olduğunu göstermektedir.

Özetle araştırma yapılan kurum özelinde örgüte yeni başlayan akademisyenlere yönelik yapılan informal ziyaretlerin, sosyalizasyon süreçleri üzerinde kurum hakkında bilgi

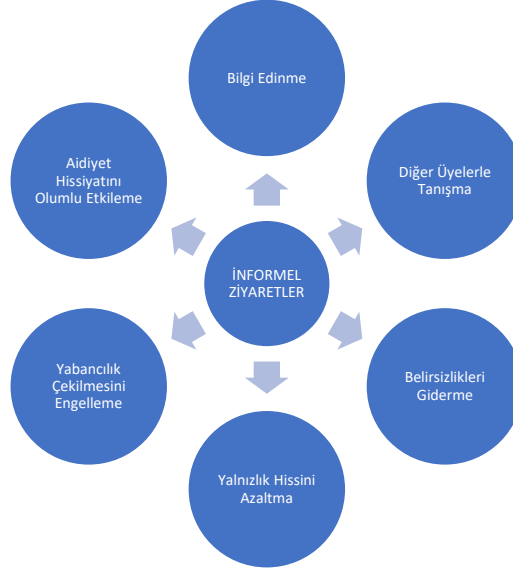




Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

edinme, diğör üyelerle tanışma, belirsizlikleri giderme, yalnızlık ve yabancılaşma hissiyatlarından uzak kalma ve yeni başlanılan kuruma yönelik aidiyet hissiyatını güçlendirme gibi önemli faydalar oluşturabildiğı anlaşılmıştır. Şekil 1 bu faydaları özetlemektedir.

Şekil 1: İnförmel ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalizasyonu üzerindeki olumlu etkileri



Ziyaretlerin akademik bağlamda yeni gelenlerin sosyalizasyonuna yönelik etkileri incelenirken olumsuz etkilerin oluşma olasılığının varlığının da altını çizmek gerekir. Nitekim araştırma ziyaretlerin sosyalizasyon süreci üzerindeki etkilerine kapsamlı ve eleştirel yaklaşmayı hedeflemiş ve bu noktada ziyaretlerin olumsuz etki yaratma potansiyelini de irdelemiştir. Elde edilen bulgulardan hareketle ziyaretler esnasında kurum ya da kişiler hakkında olumsuz dedikoduların yapılmasının yeni gelenlerin sosyalizasyon sürecine zarar verebileceğı ortaya çıkmıştır. Nitekim Leach 2018 yılındaki araştırmasından elde ettiği bulgular doğrultusunda olumsuz dedikoduların yeni gelenlerin sosyalizasyon sürecine zarar verebileceğini vurgulamıştır. Bu bulgulara ek olarak katılımcılar, araştırma yapılan örgüt özelinde bazı akademisyenlerin ziyaretleri gerçekleştirdikten sonra yeni gelenlerinde onları ziyaret etmelerini beklediklerini ve etmediklerinde de olumsuz yargılamalar olabildiğinin altını çizmişlerdir. Buradan hareketle örgütte yapılan ziyaretlerin sadece yeni gelenlerin sosyalizasyonu için yapılmadığının ayrıca ziyaret edeninde kendi iş ağlarını güçlendirmeye yönelik amaçlar taşıyabileceğinin göstergesi olarak yorumlanabilir.

Sonuç olarak mevcut araştırma odaklandığı bağlam özelinde kültürün bir parçası haline gelerek gelenekselleşmiş ve tamamen införmel bir anlayışla devam ettirilen ziyaretlerin yeni gelenlerin sosyalleşmesi üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır.





Araştırmanın bu hedefinden hareketle elde edilen bulgular çerçevesinde ziyaretlerin yeni gelen akademisyenlerin örgütsel sosyalizasyonuna yönelik süreçler üzerinde önemli etkiler oluşturulduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bu bulgular örgütsel sosyoloji çatısı altında özellikle yeni gelenlerin örgütsel sosyalizasyonu kapsamındaki informel sosyalleşme literatürüne önemli katkılar yapmaktadır. Ek olarak örgütteki diğer üyelerin örgütsel sosyalizasyon sürecine nasıl etki edebileceklerine yönelik seçilen örnek kurumsal vaka özelinde dikkate değer açılımlar sağlamaktadır. Araştırma yapılan kurum içerisinde resmi olmayan bir şekilde başlatılıp devam ettirilen bu ziyaret geleneği, örgütsel sosyalizasyona yönelik informel süreçlerin ne kadar önemli etkiler yaratabileceğini göstermiştir. Yine mevcut araştırmadan elde edilen çıkarımlar doğrultusunda burada belirtilmesi gereken bir husus da informel süreçlerin yeni gelenlerin sosyalizasyonu noktasında önemli rol oynadıkları fakat tamamlayıcı olmadıklarıdır. Bir başka deyişle örgüt içerisinde yeni gelenlerin oryantasyonuna yönelik süreçler yönetim tarafından uygulamaya konulacak formel süreçlerle desteklenmelidir. Böylelikle yeni gelen üyelerin sosyalizasyonuna yönelik atılan adımlar daha kapsamlı olacak ve örgüte yönelik hızlı ve etkin bir adaptasyon sürecinin yaşanmasında daha faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Abuhamda, E., Ismail, I. A., & Bsharat. T. R. K. 2021. "Understanding Quantitative and Qualitative Research Methods: A Theoretical Perspective for Young Researchers." *International Journal of Research* 8(2): 71-87. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation." *Academy of Management Journal* 33(4): 847-858. <https://doi.org/10.5465/256294>.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. 1996. "Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment." *Academy of Management Journal* 39(1):149-178 <https://doi.org/10.2307/256634>.
- Aslan, C. 2023. "Örgüt Sosyolojisi Üzerine." s.105-121 içinde *Birey, Örgüt Ve Toplum* Editör M. Avcı & E. Kara. Konya, Eğitim Yayınevi
- Aytaç, Ö. 2004. "Örgütler: Sosyolojik bir perspektif." *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology* 92(3):707-721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. 2010. "Organizational socialization: The effective onboarding of new employees." 3:51-64 İçinde *Apa Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Editör S. Zedeck. Washington, DC: American Psychological Association <https://doi.org/10.1037/12171-002>.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of I/O psychology* (Vol. 3, pp. 51– 64). Washington, DC: APA Press. <http://dx.doi.org/10.1037/12171-002>





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

- Bauer, T. N., & Erdogan, B. 2014. "Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization." 1:439-457 İçinde *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091251>.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. 1994. Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 730.
- Comer, D. R. 1991. "Organizational Newcomers' Acquisition of Information from Peers." *Management Communication Quarterly* 5(1):64-89. <https://doi.org/10.1177/0893318991005001004>.
- Creswell, J. 2013. "Nitel araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımaya göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni" (5. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 2008. "Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research." s.1-128 İçinde: *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. Ed. Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S., Londra: Sage Publications Ltd.
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. 2014. "New-employee organizational socialization: Adjusting to new roles, colleagues, and organizations." 301-322 İçinde *Handbook of socialization: Theory and research* Ed. J. E. Grusec & P. D. Hastings NY: The Guilford Press
- Fedor, D. B., Buckley, M. R., & Davis, W. D. 1997. "A model of the effects of realistic job previews." *International Journal of Management* 14: 211-221.
- Feldman, D. C. 1981. The Multiple Socialization Of Organization Members. *Academy of Management Review*, 6(2). <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4287859>.
- Flanagin, A. J., & Waldeck, J. H. 2004. "Technology use and organizational newcomer socialization." *Journal of Business Communication* 41(2):137-165 <https://doi.org/10.1177/0021943604263290>.
- Leach, R. B. 2018. "More than Idle Talk: Exploring Gossip in Organizational Socialization". Doktora tezi, Texas Christian University: Texas.
- Jablin, F. M. 1984. "Assimilating New Members into Organizations." *Annals of the International Communication Association* 8(1):594-626 <https://doi.org/10.1080/23808985.1984.11678591>.
- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. 1992. "Commitment Propensity, Organizational Commitment, and Voluntary Turnover: A Longitudinal Study of Organizational Entry Processes." *Journal of Management* 18(1):15-32 <https://doi.org/10.1177/014920639201800102>.
- Madlock, P. E., & Chory, R. M. 2014. "Socialization as a Predictor of Employee Outcomes." *Communication Studies* 65(1):56-71. <https://doi.org/10.1080/10510974.2013.811429>.
- Meriam, S. 2018. "Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama için Bir Rehber." (3. Baskından Çeviri). Nobel Yayıncılık.
- Miller, V. D., & Jablin, F. M. 1991. "Information Seeking During Organizational Entry: Influences, Tactics, And A Model Of The Process." *Academy Of Management Review* 16(1):92-120 <https://doi.org/10.5465/Amr.1991.4278997>.
- Miller, V. D. 1996. "An experimental study of newcomers' information seeking behaviors during organizational entry." *Communication Studies* 47(1-2):1-24 <https://doi.org/10.1080/10510979609368460>.





- Morrison, E. W. 1993. Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of applied psychology*, 78(2), 173.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. 1992. "Organizational Socialization As A Learning Process: The Role Of Information Acquisition." *Personnel Psychology* 45(4):849-874 <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1992.Tb00971.X>.
- Punch, K.F. 2005 "Introduction to Social Resarch." London: Sage Publications Ltd.
- Reichers, A. E. 1987. "An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates." *Academy of Management Review* 12(2):278-287 <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4307838>.
- Riddle, B. L., Anderson, C. M., & Martin, M. M. 2000. "Small group socialization scale: Development and validity." *Small Group Research* 31(5):554-572 <https://doi.org/10.1177/104649640003100503>.
- Saks, A. M. 1996. The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes. *Human Relations*, 49, 429 – 451.
<http://dx.doi.org/10.1177/001872679604900402>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. 1997. "Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*." 51(2):234-279. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. 2007. "Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model". *Journal of vocational behavior*, 70(3), 413-446.
- Saunders, M., Lewis P., Thornhill A. 2007. "Research Methods for Business Students." Pearson Education Limited.
- Slaughter, J. E., & Zickar, M. J. 2006. A new look at the role of insiders in the newcomer socialization process. *Group & Organization Management*, 31(2), 264-290.
- Strack, R., Caye, J. M., von der Linden, C., Quiros, H., & Haen, P. 2012. From capability to profitability: realizing the value of people management. Boston Consult. Group/World Fed. People Management. Assoc., San Francisco. Retrieved November, 4, 2013.
- Şener, E. 2013. "Örgütsel intikam üzerine bir araştırma". Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Teboul, J. C. B. 1994. "Facing and coping with uncertainty during organizational encounter." *Management Communication Quarterly* 8(2):190-224. <https://doi.org/10.1177/0893318994008002003>.
- Van Maanen, J. E., & Schein, E. H. 1977. "Toward a theory of organizational socialization." *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264
- Van Maanen, J. 1978. People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational dynamics*, 7(1), 19-36.
- Wanous, J. P. 1980. *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Addison-Wesley.
- Whipp, R. 1998. "Qualitative Methods: Technique or size?" 51-63 içinde: *Researching the world of work: Strategies and Methods in Studying industrial Relations*, Ed. G. Strauss and K. Whitfield NY:ILR press.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. 2011. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.





Göreve Yeni Başlayan Akademisyenlere Yapılan İnförmel Ziyaretlerin Örgütsel Sosyalizasyon Süreci Üzerindeki Etkileri

Yin, R.K., 2009. "Case Study Research." London: Sage ltd.

