

## Bölüm 12

# ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME SÜRECİNDE HEMŞEHRİLİK

Sevim KOÇER<sup>1</sup>  
Güliden ÖZKAN<sup>2</sup>

### 1.GİRİŞ

Örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değerler ve inançlar olarak örgüt kültürü; örgütü bir arada tutan, birleştirip bütünleştiren ve diğerlerinden ayırt eden özellikler dizisi olarak kabul edilmektedir. Örgüt kültürünün yönetici ve çalışanlara; işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek üzere yol gösterici olduğu bilinmektedir.

Benimsenen kültürünün kuruma hâkim homojen bir kültür olduğu ya da kurumun bu homojen kültürü yaratmak üzere çalıştığı kabul edilmesine rağmen bazı araştırmacılar kurumda çalışanların ve grupların bir altkültür içinde kaynaştığı ve hareket ettiğini ileri sürmektedirler. Özel grup ya da altkültürlerin iş, statü seviyesi, cinsiyet ya da sınıfa bağlı olarak oluştuğu yönünde bulgular bulunmaktadır.

Örgüt kültürünün çalışanlara aktarılması ve benimsetilmesi süreci olarak örgütsel sosyalleşme; çalışanın örgüt üyeliği ve örgütsel rolü için gerekli olan değerlerin, yeteneklerin, beklenen davranışların ve sosyal bilginin kazanılmasıdır. Bu noktada kurum kültürünün sosyalleşme yoluyla çalışanlara aktarılması ve onlar tarafından benimsenmesi, kurum içi iletişim biçimlerinin ve kanallarının yönetici ve çalışanlar tarafından nasıl kullanıldığına bağlıdır.

Her ne kadar örgütsel bakış açısı ile temellendirilen çalışmalar örgüt kültürünü, homojenleştirici bir unsur olarak tanımlamakta ve bağlayıcı olarak nitelendirmekte ise de; yukarıda dile getirildiği gibi kurum çalışanları arasında örneğin cinsiyete bağlı ya da statü seviyelerine göre işleyen ve kurum kültürünü ve onun homojenleştirici işleyişini etkileyen farklı sosyal ağlardan bahsetmek mümkündür. Türkiye’de faaliyet gösteren işletmeler çalışan profilleri açısından değerlendirilmiştir.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, sevimkocer2004@yahoo.com

<sup>2</sup> Arş. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, guldensapozkan@hotmail.com

Türkiye’de çalışma hayatı içinde hemşehrilik bağının işe yerleşme, terfi ya da hak mağduriyeti konularında işlevsel olduğu yine çalışmanın sonuçları arasındadır. Dolayısıyla araştırmaya katılan özellikle işsizlik sebebi ile memleketinden uzak bir coğrafi alanda yaşamaya ve çalışmaya mecbur kalmış kişiler için bu bağın temel ihtiyaçları karşılamak üzere (iş bulma ve işe yerleştikten sonra işyerinde dayanışma, ağa dahil olma ya da onu koruma vb.) kullanılabilir bir hak olarak anlamlandırılmaktadır. Katılımcılar tarafından kullanılabilir olarak tanımlanan bu hakkın sebebi ise ülkenin az gelişmişlik düzeyine bağlanmaktadır. Türkiye’de hemşehrilik ilişkilerinin gösterdiği bağlayıcı sermaye niteliği hemşehrilik bağı ile kurulan ilişkilerin “biz” ve “onlar” ayrımlarını beslediğini, gruplaşmalar yarattığını, hemşehrilik bağının bir ötekileştirici olarak kullanıldığını gösterir niteliktedir.

Çalışma oldukça homojen bir gruba yapılmış olduğu için diğer meslek ve statülerle karşılaştırma olanağı olmamıştır. Bundan sonraki çalışmaların hemşehrilik ölçөгünü; farklı meslek grupları, farklı statülerdeki çalışanlar, farklı eğitim düzeyleri ve farklı sektörlerde kullanarak, Türkiye’de hemşehrilüğün boyutlarının ölçülmesi önerilmektedir.

## **KAYNAKLAR**

- Akdoğan, A. A. (2006). “Siyasal Kültür ve Sosyal Sermayenin Karşılaştırılması: Türkiye İçin Bazı Çıkarımlar”, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*,(12), 162-187.
- Akıncı Vural, Z. Beril. (2005). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*, 2. baskı, İstanbul: İletişim.
- Anderson, N. R.& Cooper-Thomas, H. (1996). Work Group Socialization, (Ed.) Michael West, *The Handbook of Work Groups Psychology*, içinde 1-32, London: Wiley-Blackwell.
- Araza, A., Aslan, G.& Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması, *Journal Of Yasar University*, 8(32) 5556-5582.
- Barutçugil, İ. (2013). *Stratejik Yönetim*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Beyhan, B. (2011.) Toplumsal Bilişsel Yakınlık ve İşgücü Hareketliliği: Hemşehrilik Bağları Üzerinden Bir İrdeleme, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11 Sayı: 3 199-238.
- Bourdieu, P.&Wacquant, L. J. D. (2003). *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, Çev. Nazlı Öktem, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources*, 3. Edt., New York: McGraw-Hill.
- Dinçer, Ö. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 9. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Field, J. (2008). *Sosyal Sermaye*, Çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gerni, M. (2013). *Sosyal Sermaye ve Örgütsel Boyutu*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties, *The American Journal of Sociology*, (78) 6, 1360-1380.

- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü, *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Hepkon, Z. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, S. 4, s.175-211.
- Karagül, M., & DüNDAR, S. (2006). Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12), 61-78.
- Kartal, S. (2008). Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmelerinde İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Katkıları ve İki Örnek Olay, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 15 Bahar, 75-88.
- Köse, A. (2008). Küreselleşme Çağında Bir Aidiyet Zemini ve Örgütlenme Şekli Olarak Hemşehri, *Akademik İncelemeler*, Cilt 3, Sayı 1, 221-232.
- Lin, N. (2010) Sosyal Sermaye Network Kuramının İnşası, M. Murat Şahin & A. Zeki Ünal (Der.) *Sosyal Sermaye Kuram Uygulama Eleştiri*, içinde (171-220). İstanbul: Değişim Yayınları.
- Lu, S. C. & Tjosvold, D. (2013). Socialization Tactics: Antecedents For Goal Interdependence and Newcomer Adjustment and Retention, *Journal of Vocational Behavior*, 83, 245-254.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998) Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage, *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No.2, 242-266.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2006). *Organizational Behavior*, 5. Ed. Ohio: Thomson/South-Western.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel.
- Özen, Ş. & Aslan, Z. (2006). İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OS-TİM) Örneği, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, (12), 130-161.
- Öztaş, N. (2007). Sosyal Sermayenin Ağbağ Kuram(lar)ı, *Amme İdaresi Dergisi*, 40(3), ss. 79-98.
- Pani, S. K. (2008). Organizational SocialCapital: A Theoretical and Mathematical Treatment (Understanding The Structural and Reputational Aspects of OSC), Working Paper, Indian Institute of Management, Bangalore, India
- Putnam, R. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival American Community, New York, Simon and Schuster.
- Schein, E. H. (1984). *Organizational Culture and Leadership. A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H., (2002). Coming to a New Awareness of Organizational Culture, *Sloan Management Review*, 25:2, 3-16.
- Şan, M.K. & Şimşek, R. (2011). Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel- Sosyolojik Arka planı, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 88-110.
- Tuna, M. & Tuna, A. A. (2007). *Kurumsal Kimlik Yönetimi*, Ankara: Detay Yayınları.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 14-60.
- Varoğlu, A. (2013). Örgüt Kültürü Ed. Ayşe Ç. Kirel ve Ozan Ağlar Göz *Örgütsel Davranış* içinde (88-117), Anadolu Üniversitesi Yay. No 2847.
- Woolcok, M. (2001). The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes, *ISUMA: Canadian Journal of Policy Research*, 2.1, 1-17.

## *İletişim Bilimleri Çalışmaları I*

- Woolcok, M. & Narayan, D. (2010). Sosyal Sermaye: Kalkınma Teorisi, Araştırması ve Politikası İçin Öneriler, M. Murat Şahin & A. Zeki Ünal (Der.) *Sosyal Sermaye Kuram Uygulama Eleştirisi*, içinde (265-306), İstanbul: Değişim Yayınları.
- Wu, A., Chow, C. W., McKinnon, J. L. & Harrison, Graeme L. (2001). Organizational Cultural: Association with Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain, and Information Sharing in Taiwan, *International Journal of Business Studies*, 11(1), 25-44.