



Socialisatie op het werk.

Organisatie socialisatie

Organisatie socialisatie wordt gedefinieerd als het proces waarin een nieuwe werknemer de nodige kennis, skills, attitudes en gedragingen verwerft die nodig zijn om zich aan te passen aan een nieuwe werk rol.

Socialisatietactieken

Een eerste perspectief binnen de literatuur legt de focus op socialisatietactieken waarbij de organisatie de hoofdrol speelt gedurende het socialisatieproces van de nieuwe werknemer. De organisatie gaat in deze benadering veel structuur geven aan de werknemer die eerder een passieve rol heeft en alles op zich af laat komen.

	<u>Geïstitutionaliseerd</u>		<u>Geïndividualiseerd</u>
Context	Collectief	←————→	Individueel
	Formeel	←————→	Informeel
Inhoud	Sequentieel	←————→	Random
	Vast	←————→	Variabel
Sociale aspecten	Serieel	←————→	Disjunctief
	Investiture	←————→	Divestiture

Aanpassing van de nieuwkomer

Indien een werknemer start in een nieuwe job moet die trachten zijn weg te vinden naar de rol die hij/zij zal moeten vervullen binnen de organisatie.

Rolduidelijkheid.

Een eerste maat om te onderzoeken in welke mate een nieuwe werknemer zich heeft aangepast aan de organisatie is rolduidelijkheid. Rolduidelijkheid omvat het begrijpen van de job taken die men dient uit te voeren.

Zelfeffectiviteit.

Een nieuwe werknemer moet niet enkel weten wat er van hem/haar verwacht wordt in de job, maar moet ook in staat zijn om de taken uit te voeren.

Sociale aanvaarding.

Tot slot zullen we sociale aanvaarding definiëren als indicator voor aanpassing. Sociale aanvaarding betreft het geliefd voelen en geaccepteerd worden door collega's.

MAAR:

Proactief gedrag van de nieuwkomer

In het tweede perspectief, dat pas later op gang kwam, benadrukten onderzoekers steeds meer om het individu als een actieve persoon te zien, die de socialisatie mee vorm kan geven



Informatie zoeken.

Nieuwkomers gaan op zoek op naar informatie om de onzekerheid die gepaard gaat bij het socialisatieproces te verminderen.

Feedback zoeken.

Feedback zoeken wordt nog apart bestudeerd van informatie zoeken gezien hier een ander psychologisch proces werkzaam is dan bij het zoeken naar informatie die niet over de werknemer zelf gaat. Er is gemengde maar voornamelijk positieve evidentie dat feedback zoeken geassocieerd is met een hogere job prestatie bij nieuwkomers.

Positieve framing.

Positieve framing is een positief zelfsturend gedrag waarbij de nieuwkomer uitdagingen eerder als een kans ziet dan als een bedreiging en waarbij hun zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit verhoogd wordt.

Algemene socialisatie.

Bij algemene socialisatie wordt er gerefereerd naar de mate waarin een nieuwkomer proactief deelneemt aan activiteiten die buiten het bedrijf plaatsvinden.

Relatie opbouwen met de leidinggevende.

Het is belangrijk een goede relatie op te bouwen met de leidinggevende, gezien een goede beoordeling van de prestaties door de leidinggevende noodzakelijk is voor verdere tewerkstelling.

Onderhandelen over de job.

Over het algemeen is onderhandelen over de job een gevaarlijk gegeven gezien dit poogt om dingen te veranderen zoals ze momenteel gedaan worden in de organisatie.

Netwerken.

Netwerken heeft tot doel om te connecteren, en dit kan een nieuwe werknemer bewerkstelligen door frequent interacties aan te gaan met anderen en deel te nemen aan gemeenschappelijke activiteiten.

