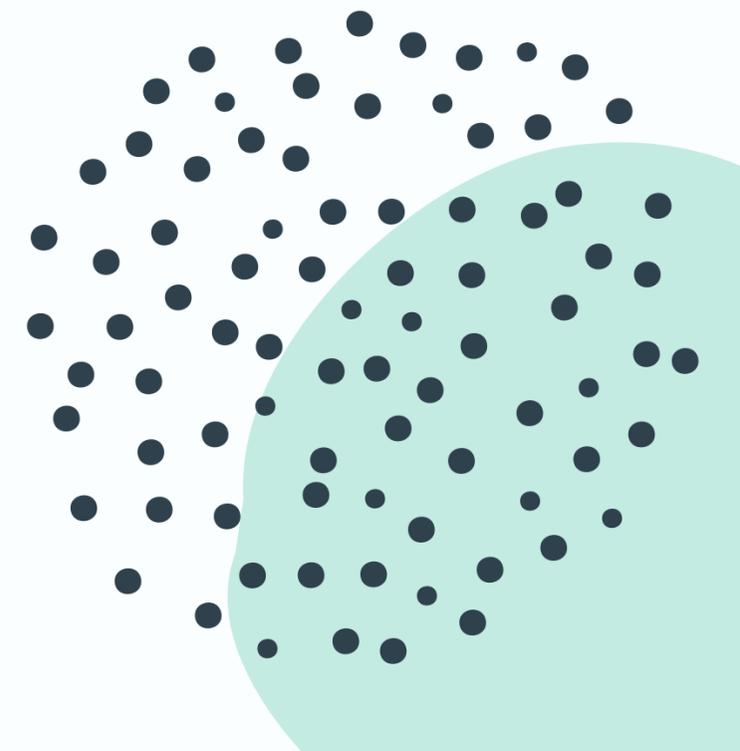


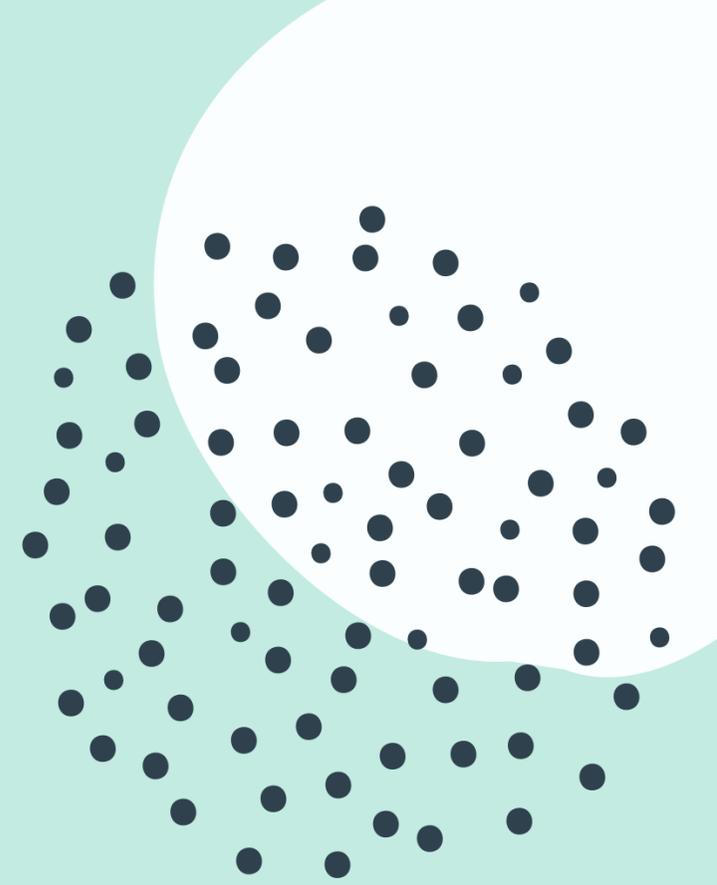
SOCIALIZATION PROCESSES



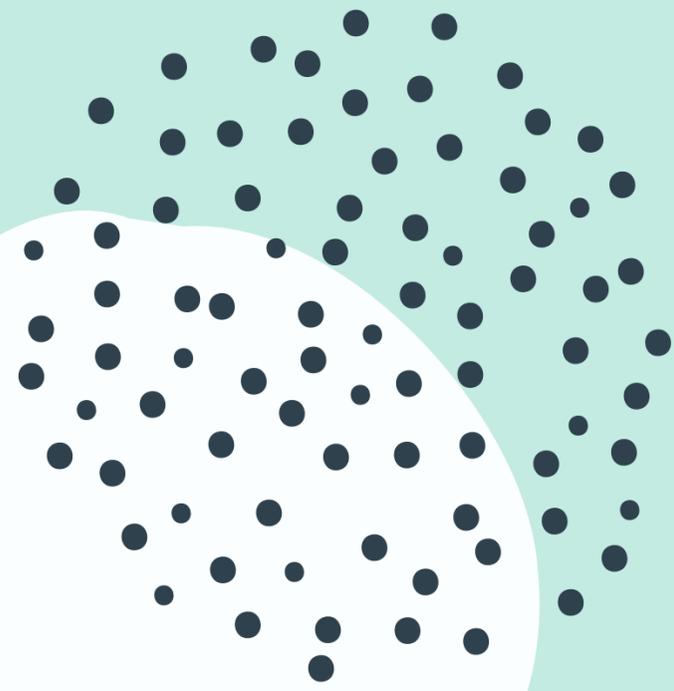
Today's Presentation

DISCUSSION POINTS

- Model of Organizational Socialization
- Communication Processes During Socialization
- Organizational Exit



Phases of Socialization



ANTICIPATORY SOCIALIZATION

Sosialisasi itu terjadi sebelum masuk ke dalam organisasi. Meliputi sosialisasi ke pekerjaan dan sosialisasi ke organisasi.



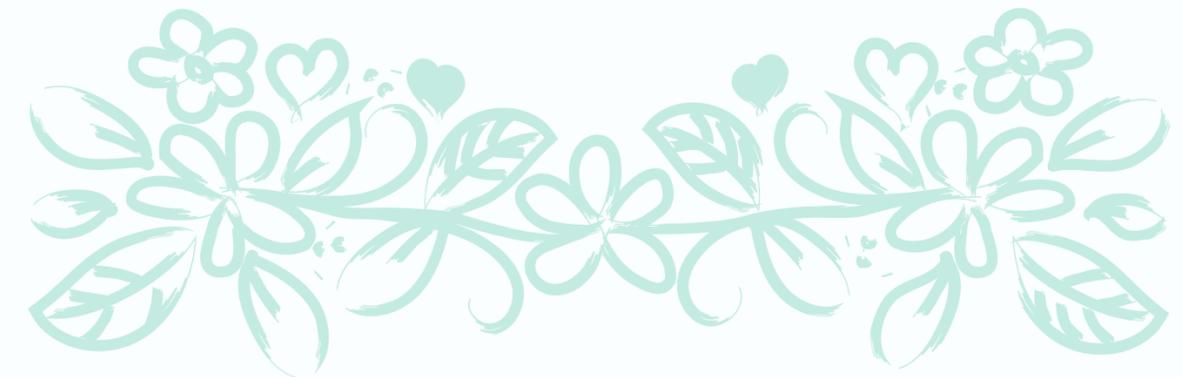
METOMORPHOSIS

Negara mencapai pada "penyelesaian" dari proses sosialisasi. Karyawan baru sekarang diterima sebagai orang dalam organisasi.



ENCOUNTER

Tahap pembuatan perasaan yang terjadi ketika seorang karyawan baru memasuki organisasi. Pendatang baru harus melepaskan peran dan nilai-nilai lama dalam beradaptasi dengan harapan organisasi baru.



ANTICIPATORY SOCIALIZATION

Ada beberapa aspek untuk sosialisasi antisipatif: belajar tentang pekerjaan secara umum, belajar tentang pekerjaan tertentu, dan belajar tentang organisasi tertentu. Sosialisasi antisipatif juga melibatkan gagasan tentang sifat karier dan pekerjaan tertentu. Bagian ketiga dari sosialisasi antisipatif melibatkan pembelajaran tentang organisasi tertentu

ENCOUNTER

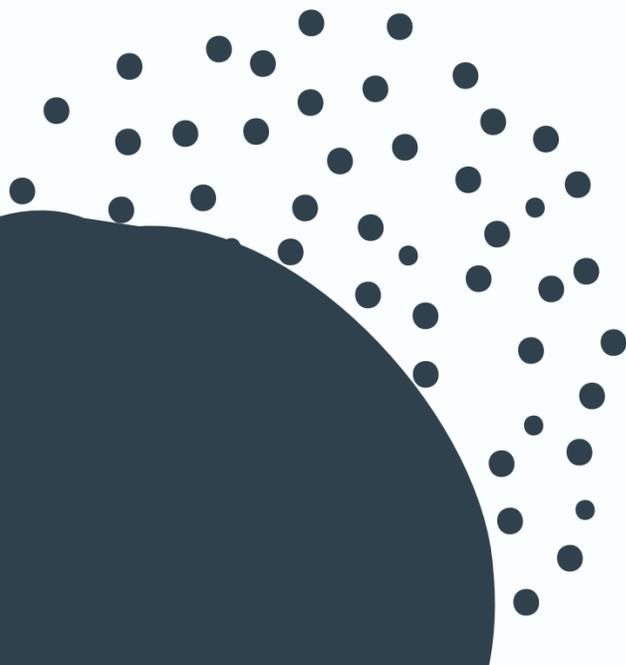
Encounter Fase kedua sosialisasi terjadi pada "titik masuk" organisasi, ketika seorang karyawan baru pertama kali menemukan kehidupan di tempat kerja Fase sosialisasi ini dapat menyebabkan Banyak tekanan bgi pendatang baru, terutama jika dia atau dia memiliki ide tentang seperti apa organisasi "seharusnya" yang bertentangan dengan praktik saat ini dan sebagai hasilnya mengalami kejutan realitas (Hughes, 1958). Dengan demikian, fase pertemuan mencakup pembelajaran tentang organisasi dan peran baru dan melepaskan nilai-nilai lama, harapan, dan perilaku.

METAMORPHOSIS

Selama tahap ini, karyawan mulai menjadi anggota organisasi yang diterima dan berpartisipasi dengan mempelajari perilaku dan sikap baru dan / atau memodifikasi perilaku yang sudah ada" (Jablin & Krone, 1987, p. 713).

Content of Socialization

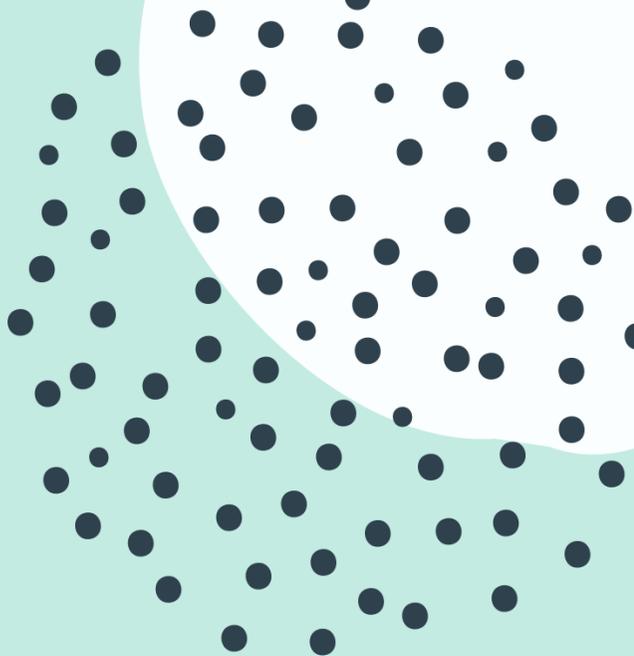
Secara khusus, proses ini adalah:
Mengembangkan keakraban dengan orang lain
Akulturasi pembelajaran budaya organisasi. Perasaan diakui oleh orang lain.
Terlibat dalam organisasi. Mengembangkan kompetensi pekerjaan.



Model sosialisasi fase membantu kita memahami "kapan" sosialisasi—bagaimana individu bergerak dari mengantisipasi kehidupan kerja dan organisasi menjadi anggota organisasi yang terintegrasi. Model konten sosialisasi membantu kita memahami "apa" sosialisasi dengan membedakan antara peran informasi terkait dan budaya.

Summary of Socialization Models

Wawancara Ketenagakerjaan Meskipun ada berbagai konteks di mana karyawan baru dapat direkrut dan disaring, wawancara kerja adalah salah satu yang paling banyak digunakan (Powell & Goulet, 1996). Dalam wawancara kerja, perwakilan organisasi (atau, mungkin, sekelompok perwakilan) dan karyawan potensial berkumpul untuk pertanyaan, jawaban, dan percakapan. Pengaturan untuk wawancara dapat berupa pusat penempatan bersama, kantor ketenagakerjaan, organisasi itu sendiri, atau melalui telepon.



PROSES KOMUNIKASI SELAMA SOSIALISASI



WAWANCARA SEBAGAI ALAT REKUTMEN DAN PENYARINGAN

Organisasi yang merekrut biasanya sudah memeriksa resume dan surat lamaran untuk memilah jumlah kandidat yang dipertimbangkan untuk suatu posisi.

WAWANCARA SEBAGAI ALAT PENGUMPUL INFORMASI

Dari sudut pandang orang yang diwawancarai, wawancara tersebut memberikan gambaran sekilas tentang calon majikan di masa depan. Memang, Ralston (1993) telah menemukan bahwa kepuasan pelamar dengan wawancara adalah prediktor yang baik dari penerimaan wawancara kedua.

WAWANCARA SEBAGAI ALAT SOSIALISASI

wawancara
ketenagakerjaan dapat berfungsi untuk memudahkan adaptasi pendatang baru ke organisasi jika dia ditawarkan pekerjaan.

Newcomers information-seeking tactics

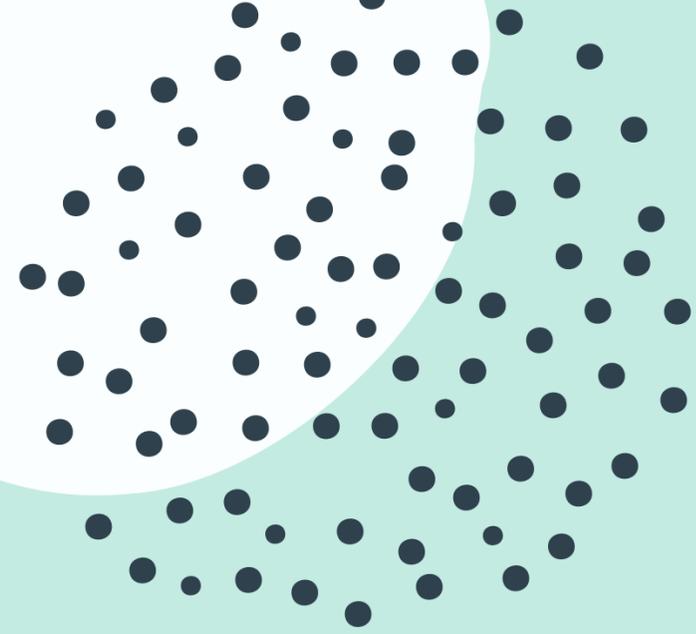
Dalam pandangan ini, pendatang baru dipandang sebagai lebih dari penerima pasif program pelatihan dan buku pegangan organisasi. Sebaliknya, pendatang baru secara aktif mencari informasi yang akan membantu mereka beradaptasi dengan peran baru mereka dan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi.

Table 7.2 | Newcomer Information-Seeking Tactics

Tactic	Definition
Overt questions	Newcomer solicits information by asking direct questions of information targets.
Indirect questions	Newcomer solicits information by asking noninterrogative questions or by hinting.
Third parties	Newcomer solicits information by asking a secondary source (e.g., coworker) rather than a primary source (e.g., supervisor).
Testing limits	Newcomer solicits information by breaking or deviating from organizational rules and observing reactions.
Disguising conversations	Newcomer solicits information by disguising the information-seeking attempt as a natural part of the conversation.
Observing	Newcomer solicits information by watching behavior in salient situations.
Surveillance	Newcomer solicits information by making sense of past observed behavior.

Adapted from 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, 92-110.

ROLE DEVELOPMENT PROCESSES



ROLE TAKING PHASE

fase pengambilan sampel di mana atasan mencoba untuk menemukan bakat dan motivasi yang relevan dari anggota melalui urutan pengujian berulang

ROLE MAKING PHASE

proses pengembangan menandai evolusi dari aktivitas satu arah - di mana pengawas "memberi" peran dan bawahan "membawanya" ke proses di mana anggota berupaya mengubah sifat peran dan cara di mana itu diberlakukan.

ROLE ROUTINIZATION PHASE

proses pengembangan peran merupakan titik di mana peran bawahan dan perilaku yang diharapkan dari pengawas dipahami dengan baik oleh kedua belah pihak

BEYOND THE LEADERSHIP LYAD

Penting juga untuk dicatat bahwa sementara model pertukaran pemimpin-anggota-dan proses negosiasi peran-dipertimbangkan dalam hal interaksi antara atasan dan bawahan, pertukaran diad ini selalu tercakup dalam yang lebih besar.

TECHNOLOGY AND SOCIALIZATION

Beberapa organisasi menggunakan “ekstraktor data” untuk menentukan apakah anda cocok untuk perusahaan dan pekerjaan. Pelamar juga harus menyadari bahwa perusahaan terkadang menggunakan mesin pencari untuk menyelidiki pelamar potensial atau melihat postingan di situs jejaring sosial dalam merekrut keputusan. setelah dipekerjakan, teknologi komunikasi dapat meningkatkan sosialisasi dengan meningkatkan prosedur pencarian informasi dan melalui pembangunan hubungan dengan aplikasi jejaring sosial (Flanagin & Waldeck, 2004). Dengan demikian, teknologi komunikasi dapat mengubah atau mengintensifkan berbagai proses sosialisasi.





ORGANIZATIONAL KIT

terlibat dalam organisasi yang masuk. Dari antisipasi sebelum masuk, melalui kejutan dari pertemuan organisasi, hingga pengembangan hubungan dan peran yang sedang berlangsung dalam suatu organisasi, kami menemukan bahwa sosialisasi organisasi adalah proses komunikatif yang melaluinya rasa dibuat dari kehidupan kerja dan berbagai tingkat identifikasi dipalsukan. sosialisasi organisasi adalah proses komunikatif yang melaluinya rasa dibuat dari kehidupan kerja dan berbagai tingkat identifikasi dipalsukan.



- Like organizational entry, adalah suatu proses, bukan suatu peristiwa. Individu sering mengantisipasi keluarnya mereka dari suatu organisasi, mungkin selama bertahun-tahun (dalam hal pensiun) atau untuk rentang waktu yang lebih pendek (dalam hal pemindahan pekerjaan).
- Organizational Exit adalah proses yang memengaruhi mereka yang pergi dan yang "ditinggalkan". Kita sering memusatkan perhatian kita pada orang yang telah melewati batas organisasi (leaver), kebencian (jika tamu harus melakukan pekerjaan tambahan), atau bahkan "kesalahan orang yang selamat" (jika tamu dihindar dalam PHK atau perampangan).

- Furthermore, keluar organisasi dapat memiliki efek mendalam pada keluarga mereka yang meninggalkan organisasi. Sebagai contoh, Buzzanell dan Turner (2003) mewawancarai pria yang baru saja kehilangan pekerjaan, dan mereka juga mempertanyakan keluarga mereka.
- Komunikasi memainkan peran penting dalam proses pelepasan. Kadang-kadang, komunikasi dapat memacu pelepasan, seperti ketika pesan dari rekan kerja atau lingkungan komunikasi yang tidak menyenangkan memotivasi karyawan untuk pergi (Cox, 1999). komunikasi dalam bentuk dukungan sosial sangat penting untuk menghilangkan stres yang sering terjadi pada tahap postexit baik untuk lulusan dan wisatawan (Lim, 1996)

THANK

YOU