

İKGEÇ | 2020

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
GÜNCEL GELİŞMELER ÇALIŞTAYI

ÖZET BİLDİRİ KİTAPÇIĞI

Editörler: Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR
Arş. Gör. Nesrin KAPLAN
Arş. Gör. Muhammed Yusuf ERTEK



© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Düzenleyen

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
İKY ve Liderlik Anabilim Dalı

Eser Adı

İnsan Kaynakları Yönetiminde
Güncel Gelişmeler Çalıştayı
Özet Bildiri Kitapçığı

Derleyen

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Araştırma Görevlileri

ISBN

978-625-00-0051-9

Elektronik Yayın Formatı

PDF

İnternet Adresi

www.ikgec.com

ISPARTA

2021

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----|
| Toplum 5.0, Endüstri 4.0, 3. Dalga, Web 3.0, Yapay Zekâ, Dijital Çağ: Peki İnsan Bunun Neresinde..... | 1 |
| Bana İnsan Kaynakları Politikamı Söyle Sana Kim Olduğunu Söyleyeyim..... | 3 |
| Bilgi Çağı ve Dijitalleşme Sonrası Yeni İstihdam(Sızlık) Alanları | 5 |
| Bir Postmodern Yaklaşım Olarak İnsan ‘Kaynağı’ Yönetimi Düşüncesi | 7 |
| Bireysel Kariyer Planlama ve Yetkinliklerin Ortaya Çıkarılmasında Swot Analizinin Kullanımı: Z Kuşağı Üzerine Bir Uygulama | 9 |
| Covid-19 Küresel Salgını Sürecinde İş İlanlarında ve İşe Alım Süreçlerinde Yaşanan Değişimlerin Yeni Yetkinlikler Çerçevesinde İncelenmesi | 11 |
| Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma ve Çalışan Bireyler Üzerindeki Etkileri..... | 13 |
| Covid-19 Pandemi Sürecinde Değişen İnsan Kaynakları Süreçleri, Turizm Sektörü Örneklemeşi | 15 |
| Çalışanların Yakalarında Yeni Renkler, Yeşil Yakalılar: İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Değerlendirme..... | 17 |
| Denizli’de Covid-19 Krizinin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi, Çözüm Önerileri ve Küresel Salgında (Covid-19) Geliştirilen Stratejiler | 19 |
| Dünyada ve Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihçesi..... | 21 |
| Endüstri 4.0 ile Beraber Blockchain (Blok Zincir) Teknolojisi, Bitcoin ve Sanal Paraların Gelecekteki Olası Etkileri..... | 23 |
| Gelecek İnsan Kaynağı Perspektifinin Oluşturulmasında Liderlik Eğitiminin Yeri ve Önemi: Orta Öğretim Öğrencilerinin Liderlik Algısı ve Beklentileri Üzerine Bir Araştırma..... | 24 |
| İKY’nin Çok Disiplinli Temelleri: Tarihsel Bir Analiz | 26 |
| İKY Bölümü Öğrencilerinin İşyeri Uygulaması Deneyimleri Üzerine Bir Araştırma Deneyimi, Sonuçları ve Gelecek Araştırmalar İçin Bir Tartışma | 27 |
| İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Güncel Trendler: Kamu ve Özel Sektör Kongreleri Üzerinden Bir Araştırma..... | 30 |

| | |
|--|----|
| İnsan Kaynakları Yönetiminin Dijital Dönüşümüyle İlgili Literatür İncelemesi..... | 31 |
| İşyerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (Fomo) Üzerine Bir Değerlendirme | 33 |
| Kariyer Yönetimine Verilmeye Çalışılan Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme | 35 |
| Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Unutulma Hakkı | 37 |
| Koçluk, Mentorluk ve Beyin Avcılığı İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Yeni Bir Yaklaşım Mı? | 39 |
| Koçluk ve Mentorluk Uygulamalarının Örgütlere Katkısı..... | 41 |
| Kriz ve Kaos Döneminde Liderlik ve Lider Yönetici | 43 |
| Kriz Yönetiminde İnsan Kaynaklarının Rolü..... | 45 |
| Kurumsal Yenilenmenin Kurum Performansı Üzerindeki Etkileri | 47 |
| Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Kamu İnsan Kaynakları Yönetiminin Eksikleri, Çözüm Önerileri ve Küresel Salgın, Covid 19, Sürecinde Yapılan Kamu Personeli Çalışmaları | 49 |
| Küresel Salgın Döneminde Uzaktan Çalışma; İşçi Konfederasyonlarının Tepkileri Üzerinden Bir Değerlendirme | 51 |
| Mobbing ile Mücadelede İnsan Kaynaklarının Rolü ve Önemi..... | 53 |
| Pandemi Dönemi Staj Seferberliği: Öğrencilerin Gözünden Bir Değerlendirme ... | 55 |
| Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkisinin İş Hukukunda Yer Alan Yeni Düzenlemeler Bağlamında Değerlendirilmesi | 57 |
| Türkiye'de Dijitalleşmeyle Birlikte Değişen İş Tanımları: Kamuda Meslekler Üzerinden Bir Değerlendirme | 59 |
| Türkiye'de Farklılıkların Yönetimi; Kurum İçi Farklılık Algısı..... | 61 |
| Türkiye'de Liderin Değişen Rolü; Okullarda Yöneticinin Liderlik Davranışındaki Yeni Yaklaşımları | 63 |
| Yeni Çalışma Türlerinden Geçici İş İlişkisi..... | 65 |
| Yeni Dijitalleşme ile Kişisel Verilerin Korunması: İKY Birimlerinin Sorumluluğu | 67 |
| Z Kuşağı, İş Dünyası ve İKY'ye Teorik Bakış | 69 |

TOPLUM 5.0, ENDÜSTRİ 4.0, 3. DALGA, WEB 3.0, YAPAY ZEKÂ, DİJİTAL ÇAĞ: PEKİ İNSAN BUNUN NERESİNDE

İçinde bulunduğumuz çağın en önemli özelliklerinden birisi kuşkusuz yaşanan baş döndürücü hızlı değişimdir. Sanayi Devrimi'nden sonra toplumsal, ekonomik siyasal yaşamda meydana gelen ve son 40 yılda hızlanan değişim ve gelişmeler için sürekli bir isimlendirme, anlamlandırma ve sorgulama çalışmaları yapılagelmiştir. Bugün gelinen noktada Toplum 5.0 Endüstri 4.0, 3. Dalga, Web 3.0 Yapay Zekâ, Dijital Çağ, Bilgi çağı vb. isimlendirmeler akademik literatürde, iletişim mecralarında ve toplumsal hayatta sıkça telaffuz edilmektedir. İsimlendirmede öncelikle toplum, avcı toplumu, tarım toplumu, endüstriyel toplum, bilgi toplumu ve son olarak Toplum 5.0 süper akıllı toplum şeklinde tasnif edilmeye, anlamlandırılmaya, sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Benzer şekilde Alvin Toffler birinci dalga ile tarım devrimi sonrasında ilk avcı-toplayıcı olarak isimlendirilen toplumu, ikinci dalga ile sanayi devrimi toplumunu ve üçüncü dalga ile de sanayi sonrası toplumu açıklamıştır. Yine internetteki gelişmeleri, değişim ve dönüşümü anlatmak için Web 1.0 ile internet kullanıcıları internetteki verilen bilgiyi tüketip, kendilerinin aktif olarak katkı sunmadıkları bir sistemi, Web 2.0 ile internette iletim aşamasından Twitter, Facebook gibi uygulamalar ile iletişim aşamasını ve son gelişme olarak Web 3.0 ile yapay zekâ ile internette kontrolün insanlardan yazılımlara geçmiş olduğu bir sistemi adlandırmak için tanımlama çabası içinde olunmuştur.

Gelinen noktada Toplum 5.0, Endüstri 4.0, 3. Dalga, İnternet 3.0, Yapay Zekâ, Dijital Çağ, Son Çağ gibi isimlendirmeler bu toprakların düşünce kodları ve inanç sistemi ile üretilen ve Türk İslam Medeniyetinin anlamlandırma çabası değildir. Bu gelişmeler, kavramsallaştırmalar sürecinde ülkemiz kendi kavramları yerine edilgen olarak başka medeniyetlerin kodları düşünmüş, bilgi üretmiş, tıpkı bu çalışmada olduğu gibi başka medeniyetlerin kavramları üzerinden tartışılmıştır. Yusuf Kaplan'ın dediği gibi düşünce kodlarımız bize ait değildir. Son dönemde robotlar ile birtakım faaliyetleri insanlara benzer şekilde yerine getirebilme kabiliyeti olarak yapay zekâ ile birlikte dijital çağ ya da bilgi çağı olarak

adlandırılan edilgen olduğumuz ve içinde bulunduğumuz çağda bilgisayar teknolojisi yoluyla bilginin çok yaygın olarak kullanıldığı bu çağda insan kaynakları yönetimi anlayışının insanın yaşadığı tüm bu gelişmelerin neresi olduğu önemli bir sorudur. Bu sorgulamanın yapılması gerekmektedir. Görünen o ki tüm bu gelişmelerde teknoloji kutsanmakta, yapay zekâ bir ideal olarak görülmekte, otele resepsiyonistin yerini alacak olan robot kutsanmaktadır. Firmalar, devlet, sivil toplum kuruluşları ve cılız birkaç çalışmanın dışında insan unsuruna vurgu yapmamaktadır. Yapanlarda insanı verimli kılma gayreti içeresindedir. Japonların Toplum 5.0 ile Almanların Endüstri 4.0'na alternatif olarak insan unsurunu ön planda olduğu bir sistem ortaya konulma gayreti bu alandaki gidişatta bir yanlılık olduğu dolaylı olarak vurgulanmaktadır. Bakıldığında bu gelişmelerin hepsi insanın refahı, huzuru, mutluluğu için çalıştığı iddiasındadır. Bu dalgalar, değişimler, devrimler, isimlendirmeler, insana huzur mutluluk getirdi mi? Bu gelişmeler karşısında insan kaynakları yönetiminin insanı özne mi? nesne mi? İnsan bu gelişmelerin neresinde? En önemlisi yaşana gelişmeler insan fitratına yaradılış amacına uygun mu? Bu sorgulamaların daha güçlü yapılması gerekmektedir. Bu gelişmelerin de üst şemsiyesi olan kapitalist, liberal, sosyalist sistem ve İslam anlayışının tekrar ele alınması gerekmekte insan kaynakları yönetiminin insanı bu gelişmeler karşısında yeniden sorgulanmasını gerektirmektedir.

Bu çalışma ile Toplum 5.0 Endüstri 4.0, 3. Dalga, Web 3.0 Yapay Zekâ, Dijital Çağ, Bilgi çağı gibi son dönem gelişmelerin haber çıktıları, metinler, insana verilen önem açısından ele alınacaktır. İş süreçlerine, verimliliğe, karlılığa verilen önemin yanında insana ne kadar önem verilmiştir ikili bir kıyaslama yapılarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun için yedi kavramın 10 Aralık 2020 tarihinde Google arama motorundaki ilk 5 sayfada ele alınan metinlerde insan unsurunu nasıl işlendiği nitel analiz yöntemi ile eleştirel bir şekilde ele alınacaktır.

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YILDIRIM
Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU

BANA İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKANI SÖYLE SANA KİM OLDUĞUNU SÖYLEYİYİM

Muhammet Hamdi Mücevher¹, Zeynep Demirgil²

ÖZET

İşletmelerin rekabetçi bir konum elde edebilmeleri için günümüzde insan kaynakları; nitelik, yetenek, bilgi, donanım ve deneyim gibi açılardan önem arz etmektedir. İşletmelerin insan kaynakları politikaları, insan kaynaklarıyla ilgili gelecek yönelimi ve anlam arayışı noktasında; işletme çalışanlarına, hedef kitlesine, çevresine ve paydaşlarına bir fikir verebilir. Politika, herhangi bir işte tutulan yol, izlenen yöntem, uygulanan ilke ve kurallar bütünüdür. İşletmenin misyon, vizyon, amaç ve hedeflerine ulaşma amacı taşıyan politikalar, herhangi bir görevi yerine getirirken çalışanlara bir yön çizdiği gibi işletmenin faaliyetlerinde de bir kurumsallık sağlar. Çünkü alınacak kararlar ve yapılan vazifelerde bir yol haritası olduğu gibi genel çerçeve çizerek de bir sınırlama oluşturur. Bu yönü ile politikalar, işletmelerde ahengi ve koordinasyonu temin eder. Politikalar, alınacak kararlara kılavuzluk ettiği ve genel ilkeleri meydana getirdiği için, daha isabetli ve kolay kararlar alınmasına yardımcı olur.

İnsan kaynakları politikası ise bir işletmenin insan kaynağının planlanması, seçimi, alımı, yerleştirilmesi, eğitimi, geliştirilmesi, performansının ölçülmesi, ücret ve kariyerinin yönetimi, endüstriyel ilişkilerin nasıl yürütüldüğü gibi konularda izlediği yol, edindiği amaç, kullandığı yöntem, düşünce yapısı ve davranış tarzıdır. Kısaca insan kaynakları politikası, bir işletmenin insan kaynağını yönetme sanatı ve tarzıdır. Bu açıdan işletmelerin insan kaynakları politikaları, muhatapları için işletmenin insan kaynakları yönelimleri ve anlam arayışları konusunda bir çerçeve sunabilir. Bu bağlamda ele alınan çalışmada, İstanbul Sanayi Odası'nın 2019 yılı için yayınladığı Türkiye'nin en büyük 500 işletmesi listesindeki ilk 100 işletmenin insan kaynakları politikası, içerik analizi

¹ Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, mhmucevher@gmail.com

² Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, ilhan.zeynep@gmail.com

yöntemiyle analiz edilmiştir. Böylece Türkiye'nin ilk 100 sanayi işletmesinin insan kaynakları yönelimlerinin ve anlam arayışlarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Politikası, İnsan Kaynaklarında Anlam Arayışı, İşletmelerin İnsan Kaynakları Yönelimi, İşletme, Örgüt

BİLGİ ÇAĞI VE DİJİTALLEŞME SONRASI YENİ İSTİHDAM(SIZLIK) ALANLARI

Havva Benk¹

ÖZET

Küresel anlamda bilgi, iletişim, teknoloji, ekonomi, sanayi, sağlık ve daha birçok alanda hızlı bir şekilde değişiklikler ve dönüşümler yaşanmaktadır. Bilgi çağı olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz bu yüzyılda bilgi, üretim faktörü olarak kabul edilmekte hatta sürdürülebilir rekabet faktörü olarak da görülmektedir. Bilgi üretim ve tüketim hızı ise artmakta, bu sürece uyum sağlayabilen ve bu dönüşümü kullanabilen sektörler diğerlerine göre büyük farkla gelişebilmektedirler. Bilginin gelişim sürecine bağlı olarak dijital anlamda da değişiklikler ve gelişmeler olmaktadır. Dijitalleşme, kâğıda yazılı olan bilgilerin bilgisayarlara uygun şekilde işlenerek, dijital veriye dönüştürülmesidir. Dijitalleşen veriler sayesinde bilgilerin erişilebilirliği, yorumlanabilirliği ve paylaşılabilirliği artmaktadır. Böylece birçok alanda yeniliklere, verimlilik artışına, para ve zaman tasarrufuna, yeni teknolojilerin oluşumuna katkı sağlamaktadır. Günümüzde dijitalleşmenin etkisi ile internet kullanımı, sosyal medya uygulamalarının çeşitliliği ve kullanımı, mobil uygulama kullanımı ve teknolojik aletlerin kullanımı artmaktadır. Dijital teknolojiler iş yaşamına ve günlük hayata entegre olarak yaşamımızın büyük bir parçasını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, bilgi çağı ve dijitalleşme sonrası ortaya çıkan yeni istihdam alanları ve kaybolan istihdam alanları araştırılmıştır. Bilgi çağı beraberinde dijital anlamda da büyük değişiklikler getirmiş, birçok sektörde teknoloji yoğun üretime geçilmiştir. Bu amaçla sektörler bazında bu dönüşüme bağlı olarak kaybolan meslekler, kaybolma riski olan meslekler, dijital dönüşüme ayak uydurarak dönüşen meslekler, yeni ortaya çıkan meslekler ve istihdam alanları incelenmiştir. Dijitalleşme sonrası birçok mesleğin yerini teknolojik aletlere ve robotlara bırakması öngörülmektedir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, d2040225039@ogr.sdu.edu.tr

Bu sebeple kaybolma riski en yüksek olan meslekler dijital dönüşüme en uygun olan mesleklerdir. Örneğin; sekreterlik ve idari asistanlık, banka memurluğu, büro asistanlığı, kişisel mali danışmalık, kişisel sigorta danışmanlığı, çağrı merkezi operatörlüğü, gazete dağıtıcılığı, banka memurluğu, müşteri hizmetleri çalışanları ve veri giriş elemanları gibi daha birçok meslek sayılabilmektedir. Ayrıca bu dönüşüme bağlı olarak teknoloji ve bilişim yoğunluklu, bilgisayar tabanlı birçok mesleğin ortaya çıkması ihtimali vardır. Örneğin; endüstriyel veri bilim uzmanı, online finans yöneticisi, veri analiz uzmanı, 3D yazıcı mühendisliği, bulut teknolojisi ve bulut hesaplama uzmanı, yapay zekâ geliştiricisi ve uzmanı, robot mühendisliği, sanal mağaza danışmanı gibi birçok mesleğin ve buna bağlı istihdam alanlarının ortaya çıkması öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Çağı, Dijitalleşme, İstihdam(sızlık), Meslek

BİR POSTMODERN YAKLAŞIM OLARAK İNSAN 'KAYNAĞI' YÖNETİMİ DÜŞÜNCESİ

Tolga Ünal¹, Devrim Vural Yılmaz²

ÖZET

İçinde bulunduğumuz dönemin ifadesi olan postmodernizm dönemselleşen olarak; post-endüstriyel, post-kapitalist, post-fordist, modern sonrası dönemi, bilgi ve enformasyon çağını epistemolojik olarak da parçalılık, düzensizlik, esneklik, yerellik, bireysellik, sınırların belirsizleşmesi çoğulculuk, anti bürokratiklik, bilgi işçiliği yenilik, öznenin yükselişi, yapı bozumu gibi geniş bir kavram, söylem ve açıklama çeşitliliğini ifade eder. 1980'li yıllar sonrasında gelişen bu söylem ve kavramlar aynı zamanda ekonomik, politik, felsefi, sosyal, dini alanın her boyutunda moderniteden postmoderniteye doğru yaşanan değişim, gelişim ve dönüşümü de ifade eden kavramlardır. İnsanlığın geçirdiği her aşamada ister dini ister siyasi ister iktisadi (ekonomik), ister toplumsal olsun her alanda olan bir olgu olarak yönetim ve örgüt/örgütlenme düşüncesi de modernden postmoderne geçişte değişim ve dönüşüm yaşamıştır. İşletmeler ve örgütler açısından insan öznesine dönemselleşen ve epistemolojik bakış açısında yaşanan değişim yönetim ve örgüt paradigmasında da büyük bir değişime ve dönüşüme neden olur. Post-modern söylem modernitenin bürokrasi örgütlenme modelinde otorite ve yazılı kurallarla insan ve akıllı rasyonalite kavramı ile ararsallaştırılması ve sistem içindeki örgüt amacının kişilerden üstün tutulmasını yapı-bozumu anti bürokratiklik söylemi ile; her şeyin akla dayalı bilim yoluyla tek bir doğru çözümü olduğu ve insanları yönetmenin X, Y veya Z kuramlarının söylediği gibi bir tek doğru yolun olduğu anlayışına, evrensel akıl anlayışına, temelinde insanın özgürleşmesi olduğuna dayanan çoklu referans, çok kültürlülük çoğulculuk, bireysellik, farklılık, yerellik söylemi ile; tek form, standartlaşma

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, tlgauanal@gmail.com

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, devrimvural@sdu.edu.tr

ve ilerleme düşüncesine de istikrarlı düzensizlik, sorgulama, esneklik söylemleri ile; üst kimlik, bütünsellik anlayışına, dini etnik cinsiyet kültürel vb. alt kimlikler söylemi ile; hiyerarşi katı kurallar anlayışına, eşitlik yataylık söylemleri ile karşı çıkar. 1990'lı yıllarda bilgisayar, internet, faks, uydular gibi yeniliklerle bilgi ve iletişim sürecinde sınırsız bir ortam oluşmuş, artık bilgi tek başına üretim için bir girdi toplumlar için de bir yaşam şekline dönüşmüş ve örgüt ve işletmelerde insan faktörü öne çıkmıştır. Modernitenin insan ve insan eylem ve davranışına ait düşüncelerine karşı post-modern eleştiri ve söylemler 1990'lı yıllarda ortaya çıkan teknolojik yeniliklere koşut olarak yönetim ve örgüt alanında insanın ve duygularının, hislerinin merkeze alınması gerektiğini söyleyen insanı bir özne kaynak olarak değerlendiren bir yönetim yaklaşımını ve düşüncesini ortaya çıkarır.

Bu çalışma modernden post-moderne doğru yaşanan değişim veya dönüşümü insan kaynakları yönetimi düşüncesi ile sınırlı tutmaktadır. Bu sınırlamanın yapılmasının nedeni insan kaynakları yönetimi düşüncesinin modern bir yaklaşım mı yoksa post-modern bir yaklaşım mı olduğu araştırma sorusudur. Çalışmada insan kaynakları yönetimi düşüncesi ile bağlantı kurmak için modernitenin ve postmodernizmin söylem ve kavramları tarihsel süreç olarak ele alınmıştır. Postmodernizmin anti bürokratiklik, çoklu referans, çok kültürlülük, çoğulculuk, bireysellik, farklılık, yerellik, alt kimlik istikrarlı düzensizlik, sorgulama, esneklik gibi kavram ilke ve söylemleri insan kaynakları yönetimi düşüncesinin ilke kavramlarını çağrıştırmaktadır. Çalışma ile ne derece çağrıştırdığı veya ne derece yansıttığı yani gerçekliği tespit etmek amaçlanmıştır. Bunun içinde gerekli literatür taraması yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: Modernizm, Postmodernizm, İnsan Kaynakları Yönetimi

BİREYSEL KARIYER PLANLAMA VE YETKİNLİKLERİN ORTAYA ÇIKARILMASINDA SWOT ANALİZİNİN KULLANIMI: Z KUŞAĞI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Muhammet Hamdi Mücevher¹

ÖZET

Kuşakların yönetimi, son yıllarda örgütlerin üzerinde çokça mesai harcadığı konular arasındadır. Çünkü değişen ve dönüşen dünya ile beraber kuşakların da beklentileri, yaşam tarzları, yetenekleri ve yetkinlikleri farklılaşmaktadır. Z Kuşağı, son yıllarda örgütlerde yeni yeni görev almaya başlayan ve örgütlerin geleceğine yön vereceği düşünülen bir kuşaktır. Z kuşağının motivasyon kaynaklarını anlamak, yetenek ve yetkinliklerinin farkına varmak, kuşakların yönetimi ve kariyerlerinin yönlendirilmesi konusunda, örgütler için önem arz etmektedir.

Kariyerini geliştirmek ve kariyer basamaklarında ilerlemek isteyen her bireyin bireysel kariyer planlaması yapması önerilmektedir. Bireysel kariyer planlaması, kişilerin kendi beklentileri doğrultusunda gelecek hedeflerinin, mesleklerinin ve işlerinin planlanması sürecidir. Bireysel kariyer planlamasında, bireye odaklanarak amaçlarını ve yeteneklerinin analiz edilmesi amaçlanır. Bunun için bireyin kendini tanıması, potansiyelinin açığa çıkarılması ve kariyerini planlaması gerekmektedir. Bu yönü ile SWOT Analizi, kuşakların bireysel kariyer planlamaları ve yetkinliklerinin ortaya çıkarılmasında kullanabilecek yollarından birisi olabilir.

SWOT Analizi, bir örgüt ya da kurumun iç ve dış çevresel faktörlerinin analiz edilmesiyle güçlü ve zayıf yönler ile fırsat ve tehditlerin ortaya konmasını, yani mevcut durumlarının analiz edilmesini sağlayan stratejik bir planlama aracıdır. Bu analiz aracı, bireylere uygulanarak mevcut durumlarının, potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve bireysel kariyer

¹ Öğr. Gör. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, mhmucevher@gmail.com

planlanması için kullanılabilir. Bu analiz, bireysel kariyer planlaması yapılacak kişinin güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditlerinin analiz edilmesiyle mevcut yetenek ve yetkinliklerinin açığa çıkarılması sağlandığı gibi, beceri ve yetkinliklerin korunması, fırsatları değerlendirme ve tehditlerden kaçınma için geleceğe dair bir vizyon çizmelerini sağlayabilir.

Bu motivasyon ile yapılan çalışmada, 2014 güz döneminden 2018 bahar dönemine kadar derslerine girilen Z Kuşağı öğrencilere uygulama ödevi olarak verilen 1313 adet bireysel SWOT analizi, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Böylece Z Kuşağının güçlü ve zayıf yönleri, yetenek ve yetkinlikleri, fırsat ve tehditleriyle ilgili bir profil ortaya konması amaçlanmış, kuşakların yönetimi konusunda örgütler için bir çıktı sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: SWOT Analizi, FÜTZ Analizi, Bireysel Kariyer Planlama, Kuşakların Yönetimi, Z Kuşağının Yetkinlikleri

COVID-19 KÜRESEL SALGINI SÜRECİNDE İŞ İLANLARINDA VE İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE YAŞANAN DEĞİŞİMLERİN YENİ YETKİNLİKLER ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Duygu Aksu¹, Beyza Karakoç²

ÖZET

Covid-19 küresel salgını sağlıktan ekonomiye kadar pek çok sektörü olumsuz yönde etkileyerek birtakım değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Covid-19 salgını ile birlikte her alanda dijital dönüşüm süreci hızlanmış ve uzak gelecek yakınlaşmıştır. Küresel salgın döneminde yaşanan ekonomik sıkıntılar ve yeni doğan ihtiyaçlar işten çıkarma ve işe alım süreçlerini de etkileyerek insan kaynakları yönetimini değişim ve anlam arayışına sürüklemiştir. Klasik çalışma yöntemleri yerini uzaktan çalışma yöntemine bırakmış ve tüm süreçlere dijitalleşme hâkim olmuştur. İşe alım kriterleri ve yöntemleri değişerek iş görüşmeleri uzaktan görüşmeye imkân sağlayan akıllı uygulamalar üzerinden yapılmaya başlamıştır. İşe alım süreçlerinde yaşanan değişimler işe alım kriterlerini ve kişilerde aranan yetkinlikleri de değiştirmiştir. Kişisel, yönetsel ve mesleki yetkinliklere küresel salgın sürecinde yeni yetkinlikler eklenmiştir. X ve Y kuşaklarının yönetiminde aranan yetkinlikler bu süreçte değişime uğramış ve Z kuşağının içinde yaşadığı dijitalleşmeye yönelik yetkinlikler ön plana çıkmıştır. Dijitalleşen iş hayatında insan kaynakları yönetimi yeni yetkinlikler olarak programlama, web tasarımı, kodlama, ileri teknoloji kullanımı, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık, program bilme ve öğrenebilme yeteneklerine ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu bilgiler dahilinde çalışmanın amacı Covid-19 küresel salgınında insan kaynakları yönetiminde güncel gelişmeleri inceleyerek iş ilanlarında ve işe alım süreçlerinde yaşanan değişimleri yeni

¹ Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, duygaksu@gmail.com

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, beyzakarakoc.bk@gmail.com

yetkinlikler çerçevesinde analiz etmektedir. Çalışma Türkiye’de ilk Covid-19 vakasının görüldüğü tarih itibari ile geçen süre zarfında Mart-Aralık ayları arası Kariyer.Net ve Memurlar.Net platformlarında yer alan özel sektör iş ilanlarının incelenmesini kapsamaktadır. Çalışmada küresel salgın sürecinde yayınlanan iş ilanlarının ve işe alım süreçlerinin incelenmesi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Kariyer.Net ve Memurlar.Net sitelerinde yer alan 25 özel sektör ilanı MAXQDA 2020 Analytics Pro programı ile nitel olarak analiz edilmiştir. Analiz edilen iş ilanlarda en sık tekrar eden ve kişilerde en çok aranan yetkinlikler program aracılığıyla kelime bulutu ve kod frekans tablosu ile görselleştirilerek sunulmuştur. Araştırmada elde edilen sonuçlar küresel salgın sürecinde işe alım kriterlerinin ve kişilerde aranan yetkinliklerin dijitalleşme odaklı değiştiğini göstermiştir. Bu süreçte sektörler işe alım kriterlerine yenilerini ekleyerek en çok teknolojik gelişmelere açıklık ve program bilme ve öğrenebilme yetkinliklerini aramıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Küresel Salgın, Dijital Dönüşüm, Kuşakların Yönetimi ve Yeni Yetkinlikler

COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÇALIŞAN BİREYLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Selin Umutlu¹

ÖZET

Covid-19, ilk olarak Çin'in Hubei eyaleti Wuhan kentinde ortaya çıkan ve daha sonra dünya genelinde bir pandemi yaratan, canlılar üzerinde ciddi olumsuz etkileri olan bir salgın olarak adlandırılmaktadır. Bu virüsün yayılımı çok hızlı bir şekilde ilerlemekte, gün geçtikçe hasta ve ölüm sayılarında ciddi artışlar gözlemlenmekte ve tüm insanlarda büyük bir panik ve endişe uyandırmaktadır.

Covid-19 virüsünün yayılma hızı ve etki gücü Türkiye'de ölüm oranlarının ve ağır hasta sayılarının artışına yol açmıştır. Bu korku ile Devlet birtakım tedbirler alarak ekonomik ve sosyal sınırlanmalar, hatta sokağa çıkma yasakları getirmiştir. Virüs daha çok insanların birbirleriyle mesafesiz, sık temas içinde, solunum kontrollerini sağlayamadıkları ortamlarda yayılım gösterdiği için, riskli olan sektörler, işyerleri faaliyetlerine ara vermek zorunda kalmış veya esnek çalışma biçimlerinden olan uzaktan çalışmaya (evden çalışma) geçmişlerdir.

Esnek çalışma, çalışan bireyin yerine getirmesi gerektiği işini, işyeri dışında, işverenin gözetimi olmaksızın, gün içerisinde belirli çalışma saatleri sınırlandırması olmayan, işten geliş-gidiş saatlerinin kişisel ayarlanabildiği, geleneksel çalışma biçimine alternatif olarak geliştirilen bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış iş haftası, uzaktan çalışma, kayan iş süreleri, belirli süreli çalışma esnek çalışma şekilleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da

¹ Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, selinaltay@sdu.edu.tr

teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma olarak gerçekleştirilmektedir. Evde çalışma, özellikle salgın döneminde, iletişim teknolojileri sayesinde birçok çalışmanı kapsar duruma gelmiştir. Covid-19 virüsünün etkisiyle, kapatılan veya faaliyetlerine ara veren işyerleri, kurum ve kuruluşlar, çalışanlarının sağlığını korumak ve insanların aldıkları hizmetin engellenmemesi açısından uzaktan çalışma şekline geçmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 döneminde gerçekleştirilen uzaktan çalışmanın, çalışan bireyler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini literatür araştırması kapsamında tartışmaktır. İş ortamının ev ortamına dönüşmesi, çalışma sürelerinin esnekleşmesi, yapılan görüşme veya toplantılarda iletişim aksaklıkları doğurması, çocuğu olan aileler için hem avantaj hem de dezavantaj yaratması, motivasyon üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerinin doğması, işe gidiş-gelişte kaybedilen sürelerin doğmaması ve bu açıdan maddi kazanç elde edilmesi, iş yükünün bazı kurumlar açısından artış göstermesi, rahat ve esnek çalışma ile iş stresinin azalması bu çalışma kapsamında değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE DEĞİŞEN İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİ, TURİZM SEKTÖRÜ ÖRNEKLEMESİ

Neşe Güzel¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Covid 19 Pandemi sürecinde örgütlerde değişen İnsan Kaynakları yönetimi anlayışının ortaya çıkardığı uygulamaları ele almaktır. Bu bağlamda değişen İnsan Kaynakları uygulamaları ile ilgili iş dünyasındaki online görüşler ve yayınlar üzerinden nitel bir inceleme yapılmıştır. Kısa zamanda tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19, Türkiye de bireyleri, şirketleri ve tüm sektörleri aynı orantıda etkilemiştir. Bu süreçten en çok etkilenen alanların başında da İnsan Kaynakları gelmektedir. Ancak İnsan Kaynakları bu dönemde krizden yeni fırsatlar yaratarak en az zarar ile çıkmaya çalışmış, yeniliklere hızlıca ayak uydurmuştur. Bireyler salgın sürecinde kendileri ve aileleri için ekonomik ve sağlık anlamında ayakta durmaya çalışırken, aynı orantıda şirketler de müşterileri, çalışanları ve şirket bütünü için aynı özveriyi göstermiştir. Ülke yönetimi sağlık ve maddi imkânlar için nakdi destek sağlamaya çalışırken, şirketler de minimum düzeyde işgücü kaybı yaşayarak, iş sürekliliğini artırmak için esnek çalışma modellerine başvurmuştur. Şirketlerin çalışma stillerini değiştirmeleri İnsan Kaynakları birimlerinin aktif çalışması ile ortaya çıkmıştır. En çok etkilenen sektörlerden birisi de turizm olmuştur. Turizm sektöründe İnsan Kaynakları alanına oldukça fazla görev düşmüştür. Salgın sürecinde bir yandan çalışanın örgüte bağlılığını güçlendirmeye çalışırken, diğer yandan da ülke yönetiminin çıkardığı genelgeleri herkesten önce takip ederek şirket verimliliğini artırmaya, çalışanlarının motivasyonunu da olabildiğince yüksek tutmaya çalışmıştır. Değişen yeni çalışma biçimlerini sektöre en iyi şekilde uyarlamışlardır. Bunların başında Kısa Çalışma Ödeneği, Tele (evden) Çalışma, Ücretli / Ücretsiz İzin Uygulamaları, Artan Dijital İş Gücü, Mobilite

¹ İnsan Kaynakları Uzmanı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Tezsiz Yüksek Lisans, Neseguze15@gmail.com

gelmektedir. Kısa Çalışma Ödeneği bireylere maddi olarak nakit akışı sağlamaktayken, şirketlerin de çalışanlarının işe bağlılıklarını artırmalarını sağlamıştır. Evden çalışma Pandemi dönemine kadar nadir kullanılmakta olan yöntemlerdenken, şimdilerde ise hem çalışanlar için hem de işverenler için en popüler çalışma stillerinden olmuştur. Ücretli izin hakkı olan çalışanlar işyerlerinin faaliyet durdurduğu anlarda izinlerini kullanarak minimum düzeyde de olsa gelir sağlamış, işyeri tarafından ücretsiz izne gönderilen çalışanlar da Kısa Çalışma Ödeneği ya da Nakdi Ücret Desteğinden yararlanmışlardır. Dijitalleşmenin pandemi öncesinde temelleri atılmış olsa da bu süreçte de hızlıca gelişme göstermiştir. Dijital İK'nın yanı sıra çalışanların da dijital hayatı aktif olarak kullanmasıyla ve uzaktan çalışma ile doğru orantılı olarak iş hayatında mobilite kavramı daha da önem kazanmıştır. Oluşan yeni yönetim anlayışları sonrasında esnek çalışma modelleri kapsamında şirketlerdeki gizli işsizlerin de ortaya çıktığı bilinmektedir. Salgın sürecinin geneline bakıldığında zaman ortaya çıkan yeni İK uygulamalarının aslında birbirleriyle neden sonuç ilişkisi yaşamları neticesinde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, İş Hayatı, Pandemi, Gizli İşsizlik

ÇALIŞANLARIN YAKALARINDA YENİ RENKLER, YEŞİL YAKALILAR: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Merve Ertürk¹

ÖZET

Çalışma hayatında icra edilen işlerin her birisi çeşitli sebepler doğrultusunda birbirinden ayrılmaktadır. İşlerin sahip olduğu niteliklerin, yapılabilmesi için gerekli olan güç ve yetenekler ile birlikte eğitimlerin farklılık göstermesi nedeniyle çalışanlar da yaka kavramı altında sınıflandırılmaktadır. Yaka renkleri içerisinde klasikleşmiş olan yaka mavi ve beyaz yaka olarak bilinmektedir. Mavi yakalıların ve beyaz yakalıların en net ayırımına bakıldığında mavi yakalıları kas gücüne sahipken, beyaz yakalıları beyin gücüne sahiptir. Bu mavi ve beyaz yakalıları değişkenlik ve geçişgenlik göstererek yeşil, sarı (altın), kırmızı, gri, yeni, turuncu, sanal, siyah ve pembe yaka şeklinde farklı renklere ayrılmaktadır. Dünyanın ve ekosistemin insanlar tarafından sonunun getirileceği korkusu yaka çeşitlerinden bir tanesi olan yeşil yakaya ve yeşil işlere olan önemi arttırmaktadır. Küresel iklim değişiklikleri, ozon tabakasının bozulması, kirlilikler, canlı türlerindeki azalmalar gibi birçok nedene bağlı olarak insanlar artık daha yapıcı işlere yönelmektedir. Buradan da en temel tanımla insanlığın karşılaştığı çevresel tehditleri önleme amacı olan işlerde çalışan kişiler yeşil yakalıları şeklinde adlandırılmaktadır. Yeşil yakalıları sürdürülebilirliğin sağlanması yolunda önemli alanlardan birisi olarak kabul edilmektedir. Çevresel kalitenin devamlılığının sağlanması ve deformasyonların düzeltilmesi yolunda katkı sağlayan tarım, imalat, inşaat, ar-ge, idame ve yenileme işleri, bilimsel, idare ve hizmet alanı içerisinde yer alan her türlü iş, yeşil iş kapsamına girmektedir. Yeşil yakalı meslekleri; yenilenebilir enerji danışmanlığı ve mühendisliği, rüzgâr enerjisi uzmanı ve teknikeri, yeşil pazarlama danışmanı, yeşil marka yöneticisi, yeşil insan kaynakları yöneticisi, ekolojik turizm, organik tarım koçu ve doğal yaşam koçu gibi birçok örnek verilmektedir. Dünyada halen en

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, merverturk.mrv@gmail.com

hızlı büyüyen mesleklerin ilk iki sırasında güneş ve rüzgâr enerjisi teknisyenliği bulunmaktadır. 2019 yılı sonunda dünya üzerinde bulunan yeşil yakalı sayısı 11 milyona ulaşmış ve 2030 yılında sadece ABD içerisinde 40 milyona ulaşılacağı şeklinde tahminler yapılmaktadır.

Çalışmada kavramsal çerçevede teorik bir inceleme yapılarak, yakaların farklı renkler almasının nedenleri, yakalardan birisi olan yeşil yakalıların önemi ve yeşil insan kaynaklarının açıklanması amaçlanmıştır. İlk olarak klasik yakalar olan mavi ve beyaz yakaların ne olduğu, hangi niteliğe sahip çalışanların bu yaka renkleri altında toplandığı konusundan bahsedilmiştir. Devamında klasik yakalar dışında kalan yakalar nelerdir? Ne gibi özellikleri sayesinde bu renklere bürünmüşlerdir? Şeklinde soruların cevabı için alternatif yaka renkleri ele alınmıştır. Çalışmanın odak noktasını ise farklılaşan renkler ile birlikte yeşil yakalılar ve yeşil yakalı işlerin ortaya çıkardığı yeşil insan kaynakları oluşturmuştur. Bunun için yeşil insan kaynakları yönetiminin ne olduğu ve sistemin işlemesi için işe alım, performans yönetimi, eğitim, ücretlendirme ve çalışan ilişkileri gibi süreçlerin nasıl işlediği incelenmiştir. Yazın taraması sonucunda, mavi ve beyaz yakalı çalışanların küçük değişmelerle başka yakalara geçtiği ve bununla birlikte yeşil işlerin hem işveren hem de çalışan açısından daha çok tercih edildiği görülmüştür. Yeşil yakalıların insan hayatı için ne kadar önemli olduğu ve gelecek nesillere daha yaşanılabilir bir dünya bırakmak için yeşil yakalı işlerin ve yeşil yakalı çalışan sayısının artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bunlar için de insan kaynaklarının gerekliliği ve önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yaka, Yeşil Yaka, İnsan Kaynakları, Yeşil İnsan Kaynakları

DENİZLİ'DE COVID-19 KRİZİNİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE KÜRESEL SALGINDA (COVID-19) GELİŞTİRİLEN STRATEJİLER

Necla Doğan¹

ÖZET

Yeni koronavirüs COVID-19'un neden olduğu dramatik değişiklikler, dünya çapındaki şirketler üzerinde benzeri görülmemiş etkilere neden olmuştur ve insan kaynakları yönetimini derinden etkilemiştir. İnsan kaynakları yönetimi, insanları stresle başa çıkmak ve uzaktan çalışmaya devam etmek için yöneterek, belirsiz ve öngörülemeyen gelecekte yol almaya yardımcı olmaktadır. Ancak insan kaynakları yönetimi bu süreçte, pandemik kilitlenmenin neden olduğu işten çıkarmalar ve personelin azaltılmasıyla uğraşmak zorunda kalmaktadır. Küresel pandeminin (Covid-19) ekonomik etkisi, dijitalleşme süreçlerinin hızlanmasını içermektedir. Şirketlerinde çalışanlarının işlere erişimini sağlamak için dijital platformlarını aktive etmesi ve kullanması gerekmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi, pandemik kilitlenmenin neden olduğu dramatik değişiklikler durumunda şirkete ve çalışanlara yol göstermeye yardımcı olmada önemli bir role sahiptir.

Çalışmamızda, Covid-19'un yayılmasını önlemeyi amaçlayan düzenlemelerin işten çıkarmaların artması veya personelin azalması nedeni ile iş süreci sürekliliğini hangi seviyede etkilediğine, Denizli'deki şirketlerin insan kaynakları yönetimi açısından karşılaştıkları zorlukların büyüklüğüne ve bu süreçte hangi değişikliklerin başlatılmayı beklediğine değineceğiz. Özellikle salgın sonrasındaki dönem için şirketlerin insan kaynakları olarak strateji geliştirip geliştirmediklerini aktaracağız.

Çalışmanın kapsamı: Denizli'de covid-19 krizinin insan kaynakları yönetimine etkisi, çözüm önerileri ve küresel salgında (covid19) geliştirilen stratejilerdir. Çalışmada literatür çalışması yapılmış basın, medya, internet

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, necladogan32@windowlive.com

araçlarından faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında Denizli ilindeki firmaların insan kaynakları uzmanları ile Zoom veya telefon üzerinden görüşmeler yapıp bilgi toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, İnsan Kaynakları Yönetimi, Strateji

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN TARİHÇESİ

Hatice Kazak¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı dinamik bir yapısı olan İnsan Kaynakları Yönetimi alanının dünyada ve Türkiye’deki gelişimini görmek, konumunu belirlemek, aynı zamanda alanın gelecek dönemleri ile ilgili öngöründe bulunabilmektir. Araştırmada kaynak tarama modeli kullanılmış, İnsan Kaynakları Yönetimi tarihçesi ile ilgili literatür taraması yapılmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi kavramının kökeni 19. yüzyıl sonu ile 20. yüzyıl başlarına dayanır. Sanayi Devrimi ile birlikte fabrikalaşma ve çalışan sorunları hızla artmış, kötü çalışma koşulları işçi hareketlerini başlatmıştır. Sendikacılık ilk İngiltere’de görülür. İlk İnsan Kaynakları Yönetimi çalışanları İngiltere ve Amerika’da görülen refah görevlileri sayılır. I. Dünya Savaşı sırasında Taylorizm, işçi refahı akımları, endüstri ve psikoloji alanındaki birikimlerle birleşmiştir. ABD’de bir şirkette personel departmanı kurulmuştur. Personel Yönetimi çalışma konularıyla ilgili ilk kitap 1913 yılında Hugo Munsterberg tarafından yazılmıştır. İngiltere, personel yöneticiliğinin meslekleşmesine 1913’te kurulan “Çalışma Yönetimi Kurumu” ile öncülük etmiştir. 1940 ortalarında Personel Yönetimi, bağımsız bir disiplin olarak belirmeye başlamıştır. 2. Dünya Savaşı’nın etkisiyle iş yerlerinde personel eksikliği baş göstermiş, yeni çalışanları seçme, onlara işi öğretme gibi ihtiyaçlar personel yönetiminin önemini artırmıştır. 1980’lerden itibaren çalışanlar masraf unsuru yerine bir yatırım aracı olarak görülmeye başlanmış, Personel Yönetimi’nin yerini İnsan Kaynakları Yönetimi almıştır. 1990’lardan bu yana alana stratejik kavramı dahil olur.

Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili olarak; Cumhuriyet’in ilk dönemlerinde problemler genellikle yasalar ile giderilmeye

¹ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, z_kzk@hotmail.com

çalışılmıştır. 1950'lerin başında ABD ile akademik temas başlamıştır. Personel problemlerini yasalar çözemediği için özellikle 1949 – 1962 yılları arasında yabancı uzmanlar Türkiye'ye personel yönetimine daha çok eğilmesini öneren raporlar yazmışlardır. Öneriler kapsamında 1961'de çalışmalarına başlayan Devlet Personel Dairesi kurulmuş, personel sisteminin gelişiminde önemli bir adım atılmıştır. Fakat bu düzenleme, kurulma amaçlarına ulaşamamıştır. 1960'ların sonunda Personel Yönetimi bağımsız bir disiplin olarak kabul edilmiştir. İlk olarak 1955'te "Personel" isimli bir kitap, 1964'te "Personel Yönetimi" isimli tez yayınlanmıştır. 1971 yılında "Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN)" kurulmuştur. 1980'lere kadar çalışanlar için kamuda birtakım iyileştirmeler yapılır, 1980'ler sonunda İnsan Kaynakları Yönetimi'ne geçilir. 2000'lerden itibaren Avrupa Birliği'ne uyum süreci nedeniyle insan hakları ve demokrasi alanında çeşitli yeni kanunlar çıkarılmış ve düzenlenmiştir. Yükseköğretim programları ve ortaya konulan akademik çalışmalar zaman içinde artmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dünyada İnsan Kaynakları Yönetimi, Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi

ENDÜSTRİ 4.0 İLE BERABER BLOCKCHAIN (BLOK ZİNCİR) TEKNOLOJİSİ, BITCOIN VE SANAL PARALARIN GELECEKTEKİ OLASI ETKİLERİ

Pınar Göktaş¹, Berkay Aksu²

ÖZET

Tarih boyunca üç adet endüstriyel devrim gerçekleşmiştir. Bilgi toplumunun gelmiş olduğu son endüstriyel devrim ise Endüstri 4.0 olarak anılmaktadır. Endüstri 4.0, birbirleriyle iletişim kuran ve veri analizi yaparak ihtiyaçlarını belirleyen makinelerle üretimi başlatarak daha verimli üretim yapmayı amaçlamaktadır.

Günümüzde, teknolojinin gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla birlikte birçok yapısal değişiklik meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden biri de kripto paralardır. Bu para birimleri arasında piyasa büyüklüğü olarak en yüksek değere sahip olan Bitcoin'dir. Bunun dışında, çok çeşitli amaçlara yönelik kripto paralar da dünya çapında varlıklarını sürdürmektedir. Bitcoin'in ortaya çıkışı ile blockchain teknolojisiyle tanışıldı ve bu teknoloji 2009'dan beri giderek gelişmeye devam etti. Blockchain teknolojisi, güvenilir bir merkezi otoriteye bağlı olmayan ve dağıtılmış olarak bulunan bir kayıt sistemi olarak tanımlanabilir.

Bu çalışmada Bitcoin ve arkasındaki blockchain teknolojisi ele alınarak piyasadaki diğer kripto paralara değinilmiştir. Bununla birlikte, alt sektörlerin yarattığı yeni ekonomiler hakkında bilgi verilmiş ve Kripto paraların gelecekteki etkileri hakkında bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, Blockchain, Bitcoin, Sanal Para, Kripto Para

¹ Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, pinargoktas@sdu.edu.tr

² Doktora öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, berkay_aksu@hotmail.com

GELECEK İNSAN KAYNAĞI PERSPEKTİFİNİN OLUŞTURULMASINDA LİDERLİK EĞİTİMİNİN YERİ VE ÖNEMİ: ORTA ÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK ALGISI VE BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Betül Gürdal¹, Halil İbrahim Özmen²

ÖZET

Geçmişten günümüze kıyasla teknolojinin gelişimi, hayat şartlarının değişmesi ve rekabetin artması yönetime ve dolayısıyla liderliğe olan ihtiyacı hiçbir zaman azaltmamış hatta giderek öneminin artmasına sebep olmuştur. Liderin, aileden okula ve şirketlere kadar bütün sosyal yapılarda önemli roller üstlenmesi ona olan ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır. Bununla birlikte liderliğin doğuştan mı geldiği yoksa sonradan mı öğrenildiği konusu hep tartışılmıştır. Liderlik için doğuştan getirilen özellikler her zaman yeterli olmadığı gibi sonradan kazanılan becerilerle zenginleştirildiği takdirde daha etkili olabilmektedir. Eğitim yoluyla aktarılan liderlik becerileri bireye zorluklara ve olaylara farklı bir perspektiften bakabilme ve çözüm yolları üretme gibi pek çok özellik kazandırabilmektedir. Geleceğin insan kaynağını oluşturacak, durumlara ve olaylara farklı yaklaşımları olan lider gençlerin bugünden yetişmesi, erken fark edilmesi ve eğitilmesi ileride içinde bulunacakları örgütlere daha hazır ve daha etkin girmelerini ve en önemlisi vakit kaybetmemelerini sağlayacaktır. Buradan yola çıkarak bu çalışmada ortaöğretim 11 ve 12. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin liderliğe bakış açıları, düşünceleri ve beklentileri ölçülerek değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın amacı liderlik davranışının öğrenilebilir bir çerçeveye sahip olduğundan hareketle, ülkemizi “Ulusal Vizyon 2023, 2050 ve 2071” hedeflerine ulaştıracak geleceğin insan kaynağı olan orta öğretim

¹ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, yl1830249009@ogr.sdu.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Ana Bilim Dalı, halilozmen@sdu.edu.tr

öğrencilerinin önce liderlik algıları ölçülerek, liderlik becerilerinin kazandırılmasına yönelik beklentiler ve öneriler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Gelecek insan kaynağı olacak bugünün gençlerinin liderlik eğitimi alarak önbilgiye sahip olması ileride temel liderlik bilgi ve becerilerini öğrenmek için vakit kaybedilmemesi açısından önemlidir. Liderlik potansiyeli olan bireylerin erken fark edilmesi, yönlendirilmesi ve eğitilmesi gelecekte hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ülkemizi profesyonel liderlerin temsil edeceği gerçeğini de ortaya koymaktadır.

Çalışmada Isparta merkezde 4 farklı lisede 11 ve 12. sınıfta öğrenim gören 186 öğrencinin liderliğe bakış açıları, düşünceleri ve beklentileri anket yöntemi kullanılarak ölçülmüştür. Verilerin istatistik analizleri için SPSS (v.26), R (v.4.0.3), MiniTab (v.19) ve Stata (v.15) programları kullanılmıştır. Likert tipi anket analiz sorularında 61 sorudan 8 tanesi liseler arasındaki liderlik konusunda anlamlılık (farklılık) olduğunu ortaya koymuştur. Faktör analizi yapılarak soruların gruplaması yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda; 4 farklı lise türü olan Mesleki Lise, Fen Lisesi, Anadolu Lisesi ve Özel Kolejde eğitim gören öğrencilerin liderlik konusunda verdikleri cevaplar okul türü, anne baba mesleği, cinsiyet ve gelecekte olmak istedikleri meslek gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Fen Lisesi ve Özel Koleje giden öğrenciler daha çok kariyer yapma hedefinde iken Meslek Lisesi ve diğer Anadolu Lisesi öğrencilerinin liderlik ve lider olma konusunda daha pozitif düşündükleri gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Eğitimi, İnsan Kaynakları

İKY’NİN ÇOK DİSİPLİNLİ TEMELLERİ: TARİHSEL BİR ANALİZ

Fuat Man¹

ÖZET

Bu bildiri İKY’nin genellikle eksik bilinen bir yönünü öne çıkartmak ve bu bakımdan da İKY’nin eksik veya yanlış bilinen temellerini göstermek amacıyla. Bilindiği gibi ana akım yönetim yaklaşımları genellikle İKY’yi örgüt-odaklı veya verimlilik odaklı bir perspektifle ele almakta ve İKY ile ilgili çerçeveyi içindeki “insan” vurgusuna rağmen örgüt kârlılığının hizmetine koşulmuş bir düzeneğe ibaret görmektedir. Öte yandan bu yaklaşımdan dolayı “radikal” perspektifle bu disipline yaklaşanlar ise onun “insan” vurgusunu bir maske olarak görmekte ve İKY’yi örgütün çok önemli bir “hegemonya” oluşturma aracı olarak görmektedir. İKY’nin kendi tarihi bu her iki görüşün de sığığını gösteren bir çeşitlilik sergilemektedir. Çünkü İKY etiketi her ne kadar yakın zamanlı bir tarihe sahip olsa da geniş anlamda İKY, farklı isimlerle ortaya çıkmış ve bir evrim geçirmiştir. Dolayısıyla 19. yüzyılın sonlarındaki “refah sekreterliğinden” başlayarak daha sonra hem almış olduğu isimler hem de beslediği akademik disiplinler sosyal bilimlerin zengin çeşitliliğini sergilemektedir. Bunlar arasında kurumsal iktisat, sosyoloji, endüstri ilişkileri, örgüt sosyolojisi ve nihayet işletme yönetimi alanları ilk sayabileceğimiz alanlardır. Ayrıca bu bilimsel alanların yanında İKY pratiğini besleyen de çok sayıda tarihsel olay söz konusudur. Bu bildiri de bu farklı akademik disiplinlerin alanın temellerine katkılarının yanında tarihsel olayları ise ABD bağlamında göstermek amaçlanmıştır. Ayrıca İKY’nin hem “insan” yönünü hem de “örgüt” yönünü göz ardı etmeden insanileştirilebilmesinin olanaklarını göstererek yukarıda ifade edilen “ikililiğin” sınırlarından çıkarak bu alanın geniş potansiyellerine değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Personel Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgüt, İnsan

¹ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, fuatman@sakarya.edu.tr

İKY BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN İŞYERİ UYGULAMASI DENEYİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA DENEYİMİ, SONUÇLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN BİR TARTIŞMA

Suayyip Çalış¹, Şule Aydın Turan², Sevgi Dönmez Maç³

ÖZET

Bu bildirinin amacı, Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde (SAÜ İKY) verilen işyeri uygulaması dersini alan öğrenciler üzerine yürüttüğümüz bir araştırma deneyimini, bu araştırmanın bulgularını ve gelecek araştırmalar için önerilerimizi tartışmaya açmaktır. Bildiriye konu olan araştırmanın çıkış noktasında, işyeri uygulaması dersinin SAÜ İKY Bölümü öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerine katkısını değerlendirmek yer almaktadır. SAÜ İKY Bölümü, Türkiye'deki Devlet Üniversiteleri arasında İnsan Kaynakları Yönetimi alanında kurulmuş ilk 4 yıllık lisans programı olma özelliğine sahiptir. 2008-2009 eğitim-öğretim yılından beri faaliyetini sürdüren bölümden (Ekim 2020 itibarıyla) 1756 öğrenci mezun olmuştur. Bu bölümde işyeri uygulaması, 8. yarıyılta 14 hafta olarak gerçekleştirilmektedir. SAÜ İKY'nin hem alanındaki ilk örnek olması hem de öğrenci ve mezun sayılarının yüksekliği açısından Türkiye'deki İKY lisans eğitimi açısından anlamlı bir örneklem arz ettiği düşünülmektedir.

SAÜ İKY bölümü öğrencilerinden işyeri uygulaması dersini alanlara, her yıl bir soru formu gönderilerek, deneyimleri hakkındaki değerlendirmeleri alınmaktadır. Bu kapsamda başlangıç için son üç yıla (2018, 2019 ve 2020) ait veriler irdelenerek, öğrencilerin istihdam edilebilirlikleri mercek altına alınmıştır. Bu bildiride, bu ilk araştırmanın bulguları sunulacak (Çalış, Aydın Turan, Dönmez Maç ve Tan, yayınlanacak)

¹ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, scalis@sakarya.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, saydin@sakarya.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, smac@sakarya.edu.tr

ve gelecek araştırmalar için olası rotalar tartışmaya açılacaktır. Araştırma kapsamında 2018, 2019 ve 2020 yıllarında işyeri uygulaması dersini alan 525 öğrenciye evrimii bir soru formu ile açık uçlu sorular yneltiymiş, bunlardan toplam 425'i (%81) forma geçerli yanıt vermiştir. Soru formunda yer alan soruların tamamı açık uçlu sorulardır. Yanıtların analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmış, yaklaşım olarak metnin doğrudan analizine odaklanılmış, analiz birimi olarak soru yanıtları ve anlam birimi olarak da cümleler ele alınmıştır. Analizler adım adım geliştirilen bir kod listesine göre gerçekleştirilmiştir. Tamamlanan çalışmanın ne çıkan birinci bulgusu olarak (alış, Aydın Turan, Dönmez Ma ve Tan, yayımlanacak), öğrencilerin yaklaşık %30'unun işyeri uygulaması yaptığı firmadan iş teklifi aldığı görülmüştür. İş teklifi yapılmayan öğrenciler, bu durumun sebebi olarak, firma kaynaklı nedenleri ve kendileriyle ilgili eksiklikleri göstermiştir. Bununla beraber ekonomik kriz ve pandemi gibi makro faktörlerin de istihdam olanağını sınırlandırmada etkili olduğu görülmüştür. Öğrenciler iş teklifi edilmemesi ile ilgili olarak, firma kaynaklı nedenlerin başında boş pozisyon olmamasına ve firmanın kurumsal bir yapıda olmamasına işaret etmektedir. Öğrenci kaynaklı nedenlerin başında ise yabancı dil eksikliği gelmektedir. Öğrenciler, işyeri uygulaması esnasında en çok eksikliğini hissettikleri yetkinlikler olarak ise çeşitli yazılımları kullanmayı ve yine yabancı dil yetersizliğini göstermişlerdir.

Tamamlanan çalışmanın ikinci bulgusu olarak (alış, Aydın Turan, Dönmez Ma ve Tan, yayımlanacak), işyeri uygulamasının gerçekleştirilen kuruluşların büyük kısmının büyük ölçekli imalat firmaları olduğu ve bu firmaların büyük oranda Sakarya'da ve Marmara Bölgesindeki diğer Őehirlerde konumlandığı görülmektedir. Bölgenin istihdam kapasitesi ile birlikte düşünüldüğünde, öğrencilerin birbiri ile rekabet edecek olmasından dolayı, öğrencilerin hem iş arama hem de iş teklifi alma sürecinin blgeselleşmeden olumsuz yönde etkilenebileceği ileri sürülmüştür. Bütün bu bulguların ışığında, bazı yeni araştırma konuları ne çıkmıştır. Bunlardan birincisi öğrencilerin istihdam edilebilirliği sorununu, konunun diğer taraflarını da hesaba katarak daha geniş kapsamda ele almaktır. Daha önce işyeri uygulaması yapılan firmalara yapılan ziyaretler ve yöneticiler ile yapılan görüşmeler genel hatlarıyla, öğrencilerden elde edilen verileri desteklemektedir; ancak konunun işveren ve yöneticiler tarafı yani firma

ayağı hala detaylı olarak araştırılmaya muhtaçtır. Bu nedenle çalışmanın bir ayağını, işverenler açısından da birincil veri temelli araştırmalar oluşturmalıdır. İkinci olarak öğrencilerin deneyimlerinin ışığında, İKY eğitimi araştırmaya konu edilmelidir. SAÜ İKY Bölümünde verilen eğitim örneğinde, genel olarak İKY eğitiminin durumu, istihdam edilebilirlik ile ilişkisi ve geleceğe yönelik projeksiyonları tartışılmalıdır.

Son olarak yine öğrencilerin deneyimleri ışığında, özel olarak işyeri uygulaması dersi modelinin uygulama süreci daha detaylı araştırılmalıdır. Bu kapsamda bu modelin istihdam edilebilirliğe katkısının geliştirilmesi için öğrencilerin işyeri uygulaması gerçekleştirdikleri kurumları nasıl buldukları, bu kurumlardaki çalışma koşulları ve memnuniyet düzeyleri ve üstlendikleri roller birincil veri temelinde araştırmaya konu edilmelidir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Uygulaması, Staj, Uygulamalı Eğitim, İstihdam Edilebilirlik, İnsan Kaynakları Yönetimi

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA GÜNCEL TRENDLER: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR KONGRELERİ ÜZERİNDEN BİR ARAŞTIRMA

Osman Kürşat Acar¹, Fatih Ünal², Muhammed Yusuf Ertek³

ÖZET

Türkiye’deki yönetim yazınının uluslararası yönetim yazınıyla benzer şekilde ilerlediği bilinmektedir. Türkiye’de özellikle 1960’lı yıllarda ayrı bir disiplin olarak ele alınan personel/insan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan çalışmalar ekseninde ilerlemiştir. Ancak bununla birlikte özellikle 1990’lı yıllardan sonra personel/insan kaynaklarımızı milli eksende yapılandırmak amaçlı çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda kamu sektörü ve özel sektörde çeşitli yönetim organizasyonu kongreleri düzenlenmiştir.

Bu çalışmada Türkiye’de son 10 yılda kamu ve özel sektörde yönetim ve organizasyon alanlarında yapılmış olan kongrelerde sunulmuş olan, İnsan Kaynakları Yönetimi alanına dair bildirimler, nitel analiz yöntemlerinden içerik analiziyle incelenerek bibliyometrik analizleri yapılmıştır. Böylece kamu ve özel sektörün personel/insan kaynaklarına bakışındaki benzerlikler/farklılıklar bulunmaya çalışılmıştır. Yapılan inceleme öncesinde oluşturulan varsayımlar, inceleme sonrasında ortaya çıkan bulgular ışığında tekrar değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye, hem söz konusu alanda yapılmış çalışmaların odaklandığı noktaların ortaya konması hedeflenmiş, hem de benzer araştırmalara bir yön verilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Personel Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetim, Organizasyon, İçerik Analizi, Bibliyometrik Analiz

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, osmanacar@sdu.edu.tr

² Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, fatih1907han@gmail.com

³ Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, muhammedyusufertek@sdu.edu.tr

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜYLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ

Ahmet Gümüş¹

ÖZET

Örgütler mal ve hizmet üretimini gerçekleştirmek üzere kurulan organik birimlerdir. Bu doğrultuda örgütler, her ne kadar dıştan bakıldığında cansız varlıklar olarak gözükse de örgütleri canlı ve enerjik tutan içindeki insan kaynağıdır. Örgütlerde çalışanların özlük hareketlerinin takibini insan kaynakları yönetimi yerine getirir. Buradan hareketle, insan kaynakları yönetimi, çalışanların işe alımından, hizmet içi eğitime, kariyer ilerlemesine ve emekliliğine kadar uzanan süreçte örgütlerde önemli bir görevi üstlenmektedir. Bir bakıma işletmenin hedeflediği amaçlarına ulaşmasında, çalışanların bu amaçlara ulaşmak için yöneticiler tarafından etkili bir şekilde yönlendirilmesinde ve motivasyonlarının artırılmasında örgütün kilit mekanizmasıdır. Örgütler açık sistem varsayımı altında birçok yakın ve uzak çevreyle etkileşim halindedir. Bu çevrelerden birisi de teknolojik ve bilimsel çevredir. Bununla birlikte küreselleşmenin de etkisiyle örgütler, büyümek zorunda kalmış, kıyasıya rekabetin yaşandığı ekonomik, teknolojik ve hukuki çevre koşulları altında birtakım zorluklarla da karşılaşmıştır. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için de strateji ve politikalarını değiştirmek zorunda kalarak, yeni ortama ayak uydurmuşlardır. Değişen bu strateji ve politikaların örgütün tüm fonksiyonlarına olduğu kadar insan kaynaklarına da etkisi olmuştur. Bu doğrultuda klasik insan kaynakları yönetimi yerine, endüstri 4.0'ın da getirdiği dijital devrimle birlikte, dijital insan kaynakları yönetimi kavramı karşımıza çıkmıştır. Dijital insan kaynakları yönetimi diğer bir adıyla elektronik insan kaynakları yönetimi, personelin seçilmesi, işe alımı, hizmet içi eğitimlerle yetiştirilmesi, yükselmesi, performanslarının takibi gibi görevleri, elektronik portal, internet ortamı veya intranet üzerinden yönetim bilgi sistemi aracılığıyla yapmaktadır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, agumus@agri.edu.tr

Büyük veri, yapay zekâ, robotik kodlama gibi yüksek teknolojilerin iş süreçlerinde insanla otomasyonu önem kazanmıştır. Dönüşen insan kaynakları yönetimiyle birlikte örgütler daha esnek çalışma modelleri geliştirmiş, uzaktan çalışma gibi çalışanların işe gitmeden evlerinden çalışma imkânları da artmıştır.

Bu çalışmada insan kaynakları yönetiminin dijital dönüşümüyle ilgili literatür incelemesi yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda da çalışmada literatür tarama yöntemi seçilerek, dijital insan kaynaklarının tanımı, önemi, örgütlere, yöneticilere ve çalışanlara olan yararlarından bahsedilmiştir. Literatür taraması sonucu örgütlerin insansız amaçlarını gerçekleştiremeyeceği gerçeğinden hareketle, işletmelerin itici gücünün çalışanlar olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte çalışanların da performansları ile verimliliklerinin anlık takibi ve motivasyon artışlarının sağlanması noktasında klasik insan kaynakları yönetimi yerine dijital insan kaynakları yönetiminin seçilmesinin örgütlerde önem kazandığı sonucu elde edilmiştir. Bu çerçevede endüstri 4.0'la ve küresel pandemi süreciyle birlikte tüm örgütlerin örgütsel politika ve stratejilerinde değişim kaçınılmaz olmuştur. Örgütler tüm örgütsel süreç ve faaliyetlerini esnek çalışma yöntemini seçerek devam ettirme kararı almıştır. Bu doğrultuda da teknolojik altyapı imkânlarını artırarak ve bununla ilgili yatırımlara önem vererek, inovasyon odaklı çalışma prensibi edinmiştir. Örgütlerde yöneticiler yönetim bilgi sistemleri aracılığıyla yapay zekâ, büyük veri toplama, elektronik posta, online veya videolu hizmet içi eğitim, elektronik konferans, toplantı yönetimi gibi teknolojik araç ve gereçlerden yararlanarak faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Buna ilaveten örgütlerin verimlilikleriyle çalışanların performansları artmış, örgütler müşterilerine daha kaliteli ve hızlı hizmet sunumunu gerçekleştirmiştir.

Bu çalışmanın örgütsel değişimi yönetebilmelerinde, çalışanları etkin ve verimli bir şekilde performanslarını ölçmelerinde, örgütsel amaçların gerçekleşip gerçekleşmediğiyle, rakipleriyle rekabet edebilmelerinde ve müşterilerine daha kaliteli, hızlı hizmet sunma noktasında örgüt yöneticilerine ve literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, Endüstri 4.0, Yapay Zekâ, Yönetim Bilgi Sistemleri

İŞYERİNDE GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU (FOMO) ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Seyhan Özdemir¹

ÖZET

Son zamanlarda hızla yayılan fenomenlerden biri olan FoMO (Fear of Missing Out), dilimize “sosyal ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusu” olarak girmiştir. Sosyal medyadan gücünü alan bu fenomen, sürekli güncelleme ve izleme davranışı, tüm dünyada FoMO olarak adlandırılmıştır (Przybylski vd. 2013). FoMO, sosyal medyayı yoğun bir şekilde kullanan bireylerde görülmektedir. Sosyal mecralarda bir durum güncellemesinden, paylaşılan bir gönderiden ve çeşitli deneyimlerden haberdar olmama durumunda ortaya çıkan bir sorundur (Eşitti, 2015). Przybylski vd. (2013: 1841) göre FoMO, “başkalarının kendisi yokken güzel bir deneyimi yaşayabileceğine dair endişe” olarak tanımlanmaktadır. Öz Belirleme Kuramı’na uygun olarak, eksiklikten korkan bireyler, işyeri sınırlarını bulanıklaştırmak ve sosyal bağlantı ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya saatler sonra başlamak isteyebilmektedir (Budnick, Rogers & Barber, 2020). Sosyal medya dünyasında, FOMO iyi bilinen bir fenomendir, ancak işyerinde FOMO yeni bir kavramdır (Lavenda, 2016).

Bu çalışmanın amacı, işyerlerinde yaşanan gelişmeleri kaçırma korkusunu ele almaktır. İşyerinde FoMO, diğer çalışanlara göre, işten uzakta veya işten ayrıldığında değerli kariyer fırsatlarını kaçırabileceğine dair yaygın bir endişe olarak tanımlanmaktadır. İşyerinde FoMO, profesyonel ilişkiler kurma, değerli bilgiler edinme ve önemli kurumsal kararlara ve projelere katkıda bulunma gibi deneyimleri ödüllendirmede fırsatları kaçırmak korkusu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlamda, işyeri FoMO'sunun birbiriyle ilişkili iki tür bileşenden oluşmaktadır. Birincisi, ilişkisel dışlanma çalışanların ağ oluşturma fırsatlarının veya iş ilişkilerini sürdürme fırsatlarından dolayı profesyonel ilişkilerin kötüye gidebileceğine dair

¹ Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr

korkularını açıklamaktadır. İkincisi ise, bilgisel dışlanma, çalışanların bir gruptaki ilgili sosyal bilgilerden veya görev bilgilerinden haberdar olmama korkusuyla ilgilidir. Yani, döngü dışında kalma korkusudur (Budnick, Rogers & Barber, 2020).

İşyerinde FOMO'nun ana nedenlerinden biri, çalışanların gün boyunca düzenli olarak aldığı bildirim akışından kaynaklanmaktadır. Kurumlar, çalışanların önemli bilgileri kaçırmamalarını sağlamanın yollarını aramaktadırlar. Yeni yazılımlar veya yeni uygulamalar kullanarak işyerlerindeki önemli bilgileri çalışanlara aktarmaktadırlar (Lavenda, 2016). Çalışanlar, iş yerinde, e-postalar, belgeler ve iş uygulamaları arasında geçiş yapmaktadır. Böylece patronlarından, iş arkadaşlarından veya müşterilerinden hiçbir şeyi kaçırmamayı istemektedirler. Yine çalışanlar telefonları veya bilgisayarları yeni güncellemeler için sürekli kontrol etmektedirler, çünkü önemli bir şeyi kaçırabileceklerinden korkmaktadırlar (Budnick, Rogers & Barber, 2020). İşyerinde FoMO, önemli görevlerin kaçırılması ve fırsatların kaybolması korkusundan kaynaklanmaktadır. Bu da işyerlerinde strese neden olmaktadır (Lozano, 2016). FoMO, potansiyel olarak çalışanların kendi önceliklerine odaklanmak yerine iş arkadaşlarının katıldığı projelere dikkatini dağıtmasına neden olabilmektedir. Böylece bazı çalışanların farklı bir departmanın parçası olmalarını istemelerinden dolayı mevcut pozisyonlarından kendilerini ayrı hissetmelerine neden olabilmektedir (Lavenda, 2016). FoMO hemen hemen her organizasyonda kaçınılmazdır. Olumlu olarak FoMO çalışanların kendilerini meşgul hissetmelerine yardımcı olur ve bu da çalışanların üretkenliğini artırmak için bir araç görevi görmelerini sağlamaktadır (Lavenda, 2016). Sonuç olarak teknolojinin sonuçlarından biri olan FoMO işyerlerinde de kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

Anahtar kelimeler: İşyeri, FoMO, İşyerlerinde FoMO, Dijitalleşme

KARİYER YÖNETİMİNE VERİLMEMEYE ÇALIŞILAN DEĞER: ÜNİVERSİTELERİN KARİYER MERKEZLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Osman Kürşat Acar¹, Arzu Özkanan², Müzeyyen Bilge Çıragöz³

ÖZET

Giderek artan öneme sahip olan kariyer yönetimi hâlâ olması gerektiği kadar etkin olarak uygulamada karşılığını bulamamaktadır. Aile zorlaması ya da sadece puan kriteri ile okunulan bölümler ve öğrenilememiş meslekler kariyerin başlangıcını oluşturmaktadır. Elbette bu şekilde üniversite eğitimlerinde öğrencileri bir belirsizlik beklemektedir. Bu durumda yeni yeni etkinlikleri oluşturulmaya çalışılan Kariyer Merkezleri dikkati çekmektedir. Bu çalışma ile de üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinliği ve verimliliği nitel yöntem ile incelenerek kariyer yönetimine sağladıkları katkılar tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada kariyer kavramı, kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirme ve Türkiye'deki kariyer merkezlerinin oluşum süreçleri incelenmiştir. Araştırma sıklıkla karşılaşılan kariyer yönetimi kavramına kariyer merkezleri doğrultusunda bakarak kariyer merkezlerinin değerlendirilmesini amaçladığından olgubilim deseni ile tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında Isparta, Antalya ve Burdur'daki üniversitelerde faaliyet gösteren Kariyer Merkezleri'nde görev yapmış veya hala yapmakta olan 12 katılımcı ile önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla görüşmeler yapılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen bulgular ışığında kariyer merkezlerinin öğrencilerin kariyer gelişimlerinde farkındalık oluşturdukları tespit edilmiş ancak bu farkındalığın daha fazla öğrencide oluşması için etkinliklerinin

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, osmanacar@sdu.edu.tr

² Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, arzuozkanan@isparta.edu.tr

³ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, mzyncrg@hotmail.com

arttırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda kariyer merkezleri üniversitelerin kurumsal kimliklerinin oluşmasında ve imajlarının güçlenmesinde önemli rol üstlenmektedirler. Diğer taraftan düzenlenen kariyer günlerinin beklenen etkileri oluşturmadığı katılımcı ifadelerinden elde edilmiştir. Kariyer günlerinin formatında değişiklikler oluşturulması bu konuda etkiyi artırabilecek öneriler arasında yer almaktadır. Ayrıca kariyer merkezlerinin kuruluşları ile ses getiremeseler de bundan sonra bu anlamda revize olmaları elzem görölmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Geliştirme, Kariyer Merkezleri, Kariyer Planlama, Kariyer Yönetimi

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU KAPSAMINDA UNUTULMA HAKKI

Dudu Demiralay¹

ÖZET

Bilinen ilk zamanlardan günümüze kadar kişilerin mahremiyet konusundaki hassasiyeti her geçen gün daha da artmaktadır. İnsanlar kendileriyle ilgili herhangi bir bilginin gizli kalmasını ve üçüncü kişiler tarafından bilinmemesini isteyebilir. Mahremiyet hassasiyeti konusu özellikle teknolojik gelişmelerin artması ile birlikte sıkıntılı bir sürece girmiş bulunmaktadır. Google veya sosyal medya hesapları gibi geniş çaplı ve çok güçlü bir depolama alanına sahip olan bütün internet mecraları zaman zaman kişilerin verilerinin tehlikeye düşmesine sebep olabilmektedir. Buradaki konu sadece bilgilerin tehlikeye düşmesi değildir. Herhangi bir tehlike ile karşı karşıya olunmasa bile insanlar kendileriyle ilgili özel verilerin başkaları tarafından bilinmesini istemeyebilir. Aynı şekilde kendileriyle alakalı yanlış, eksik, alakasız ya da güncelliği olmayan bilgi verilmesi de kişileri rahatsız etmektedir. Bu durumla alakalı olarak Avrupa Birliği'nde ve Amerika'da Unutulma Hakkı ortaya çıkmış ve ilk olarak Google ile İspanyol bir avukat olan Costeja González arasında gerçekleşen bir davada kullanılmıştır. Unutulma Hakkı'nın tarihi resmi olarak çok eskiye dayanmaz. Yakın geçmişte oluşturulmuştur ve ülkeler tarafından dikkatleri üzerine toplayan bir haktır. Türkiye'de ise Unutulma Hakkı ile ilgili Anayasa'da herhangi bir açık düzenleme yoktur. Ancak Anayasa'nın 5. maddesinde devlete yüklenen pozitif bir yükümlülük söz konusudur. Bu pozitif yükümlülük kapsamında devlet bireylere dolaylı olarak da olsa Unutulma Hakkı'nı vermektedir. Anayasa'nın 20. maddesinde bireylere kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı verilmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Unutulma Hakkı'nı direkt olarak kapsamı altına almış olmasa bile, Unutulma Hakkı ile hemen hemen aynı amacı güden bir haktır. Anayasa'da Unutulma Hakkı'nı

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, dududemiralay@yahoo.com.tr

destekleyen hakların yanında tamamen bu hakka karşı gelebilecek haklar da vardır.

Bu çalışmada ilk olarak Unutulma Hakkı'nın oluşum süreci, insanlara hangi durumlarda ve ne şekilde haklar sağladığı açıklanacaktır. Dünya'da ve Türkiye'de Unutulma Hakkı'nın durumu ile ilgili bilgiler verilecek devamında ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun tarihsel oluşumu, maddeleri ve kişilere sağladığı haklar anlatılacaktır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Unutulma Hakkı birbiriyle ilişkilendirilecek, Unutulma Hakkı ile doğru ve ters orantılı olan haklar anlatılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Unutulma Hakkı, Kişisel Verilerin Korunması, Verilerin Tehdidi

KOÇLUK, MENTORLUK VE BEYİN AVCILIĞI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ'NDE YENİ BİR YAKLAŞIM MI?

Nur Banu Burak Karkar¹

ÖZET

Küresel rekabetin hızla artması ve teknolojinin gelişmesi ile şirketler günümüzde rekabet üstünlüğünü elde tutmak, varlıklarını sürdürebilmek için çalışanlarını sürekli geliştirerek, doğru pozisyonda doğru işte konumlandırılmalarına önem vermektedirler. Günümüzde çalışma hayatında yoğun bir şekilde yer alan Y Kuşağı, kendilerine uzak kalan geleneksel yönetim modellerinin yerine koçluk ve mentorluk uygulamaları ile beklentileri karşılanmaktadır. Koçluk ve mentorluk yaklaşımları, değişen İnsan Kaynakları Yönetimi'nin yeni bir fonksiyonu olarak düşünülmektedir. M.Ö 800'lü yıllara dayanan mentorluk kavramı içinde yaşadığımız yüzyılda performansla ilgili sorunların ortaya çıkarılması, çözülmesi ve iyileştirilmesi şeklinde uygulanmıştır. Günümüzde ise takım yönetme, lider yetiştirme ve geliştirme, kariyer gelişimi, planlaması ve yönetimi gibi konulara odaklanmıştır. Kişinin gelişmesi, ilerlemesi ve konulan hedefleri başarması gibi nedenlerle değişimine vesile olan koçluk yaklaşımı 1980'lerde iş yaşamında kullanılmaya başlamış ve günümüze kadar oldukça hızlı bir gelişim göstermiştir. Koçluk yaklaşımı bilişim teknolojilerinden sonra dünyada en hızlı gelişen ikinci sektördür. Özellikle yönetici koçluğu dünyada yirmi beş senelik bir geçmişe sahiptir. Türkiye'de ise 2000 yılının başından bu yana talep edilmektedir. Yönetici koçluğu uygulamalarından en çok faydalanan sektörler ise telekomünikasyon, bankacılık ve ilaç olarak sıralanabilir. Türkiye'de aile şirketlerinin fazla olması nedeniyle şirketlerin çoğu yöneticilerini kendi içinden yetiştirmeleri söz konusudur. Ancak şirketin hızlı büyümesi, rekabetin artması, dışa açılma gibi nedenler üst düzey yönetici arayışlarına ilgiyi arttırmıştır. Bu durumda işletmelerde orta ve üst düzey mevkilere yönetici adayları bulma konusunda yurtdışında oldukça yaygın olarak

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, nurbanu.burak@gmail.com

kullanılan beyin avcıları (head hunter) diye adlandırılan şirket hizmetlerine başvurulmaktadır. Türkiye’de her iki firmadan biri dönem dönem beyin avcısı şirketlere başvurmaktadır.

Araştırmada kavramsal çerçevede teorik bir inceleme yapılarak, koçluk, mentorluk ve beyin avcılığının İnsan Kaynakları Yönetimi açısından önemi ele alınmıştır. Koçluk, mentorluk ve beyin avcılığı kavramlarının tanımları yapılmış, tarihsel gelişimleri anlatılmış, İnsan Kaynakları Yönetimi’nde neden kullanılmaya ihtiyaç duyulduğu irdelenmiştir. Türkiye’de bu yaklaşımları kullanan şirketlere, neden tercih edildiğine hem şirketler hem çalışanlar açısından etkilerine yer verilmiştir. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kaliteli insan kaynağına ihtiyaç artmaktadır. Şirketler kendileri için kritik ve kaliteli insan kaynağını ellerinde tutmak için daha fazla çaba harcamaktadır. Bu nedenlerle İnsan Kaynakları Yönetimi’nde koçluk ve mentorluk yaklaşımlarından ve beyin avcılığı hizmetlerinden daha çok faydalanılacağı sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Koçluk, Mentorluk, Beyin Avcılığı

KOÇLUK VE MENTORLUK UYGULAMALARININ ÖRGÜTLERE KATKISI

Kadir Kayacan¹

ÖZET

Günümüzde örgütlerin önemli bir parçası olan koçluk ve mentorluk uygulamaları son yıllarda kendisini geliştirerek organizasyonların büyümesinde önemli bir destekleyici olmuştur. Koçluk ve mentorluk uygulamalarının olumlu etkilerini fark eden örgütler bu alana yönelerek işletmelerinin gelişimine katkı sağlayacak koçluk mentorluk uygulamalarını iş yerlerinde uygulamaya başlamışlardır. Bu değişim insan kaynaklarının rolü ve önemi ile yakından ilgilidir. Örgütlerdeki kişiler artık organizasyonu sadece maddi hedeflerine ulaştıran bir çalışan değil, örgütler için kritik bir öneme sahip kaynak olarak görülmeye başlamıştır. Bu nedenle şirketler çalışanlarına daha geniş bir perspektiften bakarak koçluk ve mentorluk uygulamaları eğitimlerini almalarını sağladığı görülmektedir.

Globalleşen dünyada, rekabetçi iş gücü ortamında üstünlük sağlamak amacıyla kendini arayan işletmeler inovatif yaklaşımlarla çalışanlarının performans ve kariyer yönetimine çözüm aradıkları görülmektedir. İşletmeler yetenekli bireyleri elde tutmanın ve bu kişilerin kurumun hedeflerine ulaşmasında lokomotif bir güç olduğunu farkına varmışlardır. Bireyler ve örgütlerin gelişimlerini güçlendirecek, günümüzde ve gelecekteki sektörel gelişmelerde organizasyonların doğru yerde bulunmalarını sağlayacak kişiye ve kuruma güç katan çalışmalarından birisi de “Koçluk ve Mentorluk” uygulamalarıdır.

Koçluk ve mentorluk kavramlarını birbirine yakın olsa da aslında farklı kavramlardır. Koçluk, kişiye tuttuğu tertemiz bir ayna ile kendisini farklı bir göz ile görmesini sağlar ve içine ışık tutar ve kendisini tanımaya rehberlik eder. Kişilerin yaşamış olduğu güçlükler karşısında etkili sorular

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, kadir_0132@hotmail.com

sorarak içsel bir yolculuğu başlatır. Bu yolculukta kişinin anlattıkları ile resim çizer, bu resmi kişiye gösterir ve yeniden çizmesi için kalemi kişiye uzatır. Mentorluk ise örgüt içindeki deneyimli çalışanların, yani mentorların yeni gelenlere danışmanlık yaparak; bu bireylerin kişisel ve örgütsel gelişimlerini tamamlamalarına yardımcı olmalarını içeren süreçtir.

Bir insanın diğer bir insanın gölgesinde büyüdüğü aynı zamanda da çürüdüğü organizasyonlarda koçluk ve mentorluk kavramlarını ne olduğunu ve koçluk ve mentorluk uygulamalarının örgütlere olan katkısını literatürdeki uygulamalar taranarak açıklamak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; koçluk ve mentorluk uygulamaları çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirdiği, takım çalışmasını geliştirdiği, iş tatminini yükselttiği, çalışanların organizasyona bağlılıklarını arttırdığı ve çalışanların müşteriler ile iyi ilişkiler kurmalarında ilerleme gösterdiklerini ortaya koymuştur. Personelin kurum kültürüne hızlı bir şekilde alıştıkları ve yeni bilgileri deneyimli kişilerden öğrenerek öz yeterliliklerini güçlendirdikleri bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütler, Koçluk, Mentorluk, Personel Gelişimi

KRİZ VE KAOS DÖNEMİNDE LİDERLİK VE LİDER YÖNETİCİ

Ramazan Ertürk¹

ÖZET

İnsanlar yaşamlarını devam ettirmek ve eğitim, sağlık, güvenlik, beslenme ve barınma gibi çeşitli toplumsal ihtiyaçları karşılamak için bir araya gelerek örgütleri meydana getirirler. Örgütlerin var olma sebebi insanlar ve gereksinimleridir. Örgütlerin işleyişi her zaman normal durumlarda devam etmez. Örgütler bazen ekonomik sıkıntı, salgın hastalık, depresyon, çatışma vb. birçok olumsuz durumlarla karşılaşabilir. Örgüt çalışanlarının bu olumsuzluklarla mücadele etmeleri, kendi kendilerini etkilemeleri ve motive etmeleri, birlikteliği sağlayarak örgütte tekrar sinerji oluşturmaları, örgüt çalışanları arasında zayıflayan bağları tekrar güçlendirmeleri, doğru kararlar alabilmeleri ve krizi doğru yönetebilmeleri, krizi fırsata çevirmeleri, stratejik düşünebilmeleri, geleceği görmeleri ve dolayısıyla örgütün varlığını devam ettirebilmeleri güçleşecektir. Örgütün varlığını devam ettirememesi kriz veya yaşanabilecek diğer olumsuz durumların büyümesine yol açacak ve sonuçta örgüt iflas edecek ve toplumsal ihtiyaçlar karşılanamayacaktır. Örgütlerde yaşanabilecek olumsuz durumlar sadece bunlarla sınırlı değildir. Örgütte sağlıklı iletişimin kurulamaması, bilgi ve kaynaklara ulaşılamaması gibi birçok sebep krize yol açabilir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine karar verme, planlama, koordinasyon, iletişim, iş birliği, uygulama ve değerlendirmeyi engelleyen örgüt içi ve örgüt dışı her faktör, olay ve durum kriz olarak nitelendirilebilir. Örgütlerin kriz veya kaos dönemlerini başarılı bir şekilde yöneterek olumsuzlukları atlatabilmeleri, geleceğe güvenle bakabilmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla kriz sırasında insanların güçlü, kendine güvenen, ulaşılabilir, çabuk ve doğru karar verme yeteneği olan, kriz yönetim sürecinin planlanması ve uygulanmasında etkin rol alabilen, çalışanları örgütleyebilen, eşgüdüm sağlayabilen sağlıklı bir iletişim becerisine sahip lider yöneticilere ihtiyaçları vardır. Zira kriz

¹ Doktorant, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, koroglu522@hotmail.com

dönemlerinde verilecek ani karar ve tepkiler veya kararsızlık, örgütte panik oluşmasına, hatalı karar verilmesine yol açabilir. Sonuç olarak etkili bir lider yönetici ortaya çıkan fırsatları değerlendirip bu fırsatlardan örgütün yararlanmasını sağlamalı, çalışanların motivasyon düzeylerini artırarak, onları etkileyerek ve onlara rehberlik ederek örgütsel hedeflere tekrar yönelmelerini, örgütün değişen çevre koşullarına uyum sağlaması için yeniden yapılanmasını ve krizden güçlenmiş bir şekilde çıkmasını sağlamalıdır. Ayrıca çalışanların gelişmelerden haberdar edilmesi, örgütte şeffaf ve işlevsel bir iletişim sisteminin kurulması, yaşananlar sonucu çalışanlarda ortaya çıkabilecek moral bozukluğu, sinizm, işten ayrılma niyeti, mutsuzluk, yabancılaşma, geri çekilme vb. olumsuzlukların önlenmesi veya en aza indirgenmesi için yöneticini lider yönetici olarak birleştirici, bütünleştirici, pozitif bir dil kullanması gerekmektedir. Dolayısıyla kriz yönetiminde lider yöneticilik büyük önem taşımaktadır. Sonuç olarak bu çalışmada yöneticilere yol göstermek amacıyla kaos ve kriz dönemlerinde liderlik ve lider yöneticilik konusu kuramsal açıdan açıklanmaya çalışılmış ve kriz dönemlerinde liderliğin önemi ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kriz, Kaos, Lider, Liderlik, Lider Yönetici

KRİZ YÖNETİMİNDE İNSAN KAYNAKLARININ ROLÜ

Halil Altınay¹

ÖZET

İşletmelerin kurulması, büyümesi, gelişmesi, varlığını sürdürmesi ve amaçlarını gerçekleştirilmesinin vazgeçilmez kaynağı, etkin ve verimli bir insan gücüne sahip olabilmektir. Bir kaynak olarak insan sermayesinin en iyi şekilde yönetilebilmesi, bilgi, beceri, yetenek ve gelişimleri aracılığıyla İnsan Kaynakları Yönetimi'nin etkin kullanımıyla mümkündür. Bu açıdan İnsan Kaynakları, bir işletmenin varlığının en önemli unsuru olarak değerlendirilmektedir. Günümüz başarılı işletmelerinin en önemli ortak özelliğinin İnsan Kaynaklarını etkin şekilde kullanan işletmeler olduğu görülmektedir.

İşletmeler kendi içinde bir sistem oluştururken, aynı zamanda bütünsel ve etkileşim halinde olan bir sistemin de parçalarıdır. Dolayısıyla parçası olduğu bütünsel sistemde meydana gelebilecek her türlü olumlu ya da olumsuz gelişmelerden de etkilenmektedirler. Parçası oldukları bütünsel sistemin sunduğu finans, müşteri, pazar vs. kavramların yanında, aynı sistemde meydana gelebilecek krizler de işletmeleri etkileyerek, iyi yönetildiğinde çeşitli fırsatların oluşmasına, iyi yönetilemezse yaşamsal varlığının sona ermesine kadar neden olabileceklerdir.

Bu çalışmada İnsan Kaynakları Yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda İnsan Kaynakları Yönetimi'nin kriz öncesi, kriz dönemi ve kriz sonrasında davranışları, aldıkları önlemler ve/veya aksiyonlarla Kriz Yönetimi – İnsan Kaynakları Yönetimi ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda yaklaşık 800 üyeli Bilecik İnsan Kaynakları Platformu (İK 11 Platformu) üyesi 12 (oniki) kişi araştırma kapsamına alınmış, İnsan Kaynakları Yöneticilerinin çalıştıkları kurumlarda deneyimledikleri kriz, krizin etkileri ve krizin meydana getirdiği fırsatlarla ilgili bulgularını, bu bulgulara neden olan faktörleri ve krizin olumsuz

¹ Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi, halil.altinay@akdo.com.tr

etkilerinden kaçınmaya yönelik stratejilerini belirlemeye yönelik görüşmeler yaparak yorumlama yoluna gidilmiştir. Araştırmamızda Nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği uygulanarak içerik analizi yapılmıştır.

Bu çalışma ile Personel Yönetimi anlayışından farklı olarak, İnsan Kaynaklarının yönetsel rolünün artışı, İK'nın Kriz Yönetimindeki rolünün de artmasına, krizin etkilerinin azaltılmasının yanı sıra, krizin ortaya koyabileceği fırsatlardan da yararlanılmasına neden olabilecektir. Bu bağlamda ortaya çıkan sonuçlarla, krizin olumsuz etkileri ile mücadele eden üst düzey yöneticilerin kriz dönemlerinde örgütü arkalarında bir destek olarak hissetmelerine neden olabilecektir.

Araştırmaya konu olan Kriz Yönetimi ile İnsan Kaynakları Yönetimi arasında yüksek bir ilişki olduğu görülmektedir. İşletmelerin finansal pozisyonu, sektörü vs. gibi parametreler Kriz döneminde İnsan Kaynakları Yönetimi'nin krize ilişkin politikalarında belirleyici unsur olarak görünmektedir. Krizin olumsuz etkilerinin en aza indirgenmesi temel amaç olarak görülmekte iken, krizlerin farklı fırsatlar da oluşturabildiği ve bu fırsatlardan yararlanma sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi'nin önemi sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kriz, Kriz Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi

KURUMSAL YENİLENMENİN KURUM PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Elif Ayar¹

ÖZET

Çok hızlı ve sürekli bir değişim ve yenilenme sürecinden geçmekteyiz. Bu değişime ve yenilenmeye ayak uyduranların varlığını güçlenerek devam ettirebildiği bir süreç yaşanmaktadır. Baş döndürücü teknolojik gelişmeler, küreselleşme gibi pek çok önemli etmenin şekillendirdiği bu yapı içerisinde, kurumlar statülerini koruyup geliştirerek kendilerinden beklenen fonksiyonu yerine getirebilme mücadelesi vermektedirler. Bunun için sürekli yenilenmeleri zorunluluk haline gelmiştir.

Yenilenme denince akla ilk gelen, uygulanan yönetim anlayışının yenilenmesi, teknolojinin yenilenmesi, fiziki ortamların yenilenmesi gelebileceği gibi en önemlisi insan kaynakları planlamasının yenilenmesi gelmelidir. Kurumlar, beşerî sermaye adını verdiğimiz insan kaynaklarını geliştirmek, eğitmek ve gerekiyorsa yenilemek durumundadır. Eğitimli ve yetenekli beşerî sermayeleri bulmak, kuruma kazandırmak, elde tutabilmek ve üst basamaklara yükselmelerini sağlayacak kariyer planlamasını yapmak kurum, kuruluş ve ticari firmaların en stratejik ve öncelikli işi olmalıdır. Bunu başarabilmek için öncelikle ve özellikle yöneticilerin yenilenmesi gerekecektir. Zira, geleneksel yönetim anlayışıyla bu yönetim inkılabını gerçekleştirmek mümkün değildir. Sürekli yenilenmeye ve gelişmeye dayalı bir yönetim anlayışı çalışanların motivasyonunu yükseltecektir. Kurumsal bağlılıklarını arttıracaktır. Kurum içi eğitimler, akademik eğitime devam eden çalışanlara ve/veya kendini sürekli geliştirmek isteyen çalışanlara sağlanacak imkânlar yenilenme gelişmenin güzel örnekleridir. Çalışanların artan çalışma motivasyonu ve kurumsal bağımlılığı arkasından kurumsal motivasyonu getirecektir.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, ayarelif87@gmail.com

Günümüzde yenilenme ve değişim kendi kendini besleyen bir olgu haline gelmiştir. Bireysel olarak yenilenmeyi ve değişimi yönetmek ve yönlendirmek zorlaşmıştır. Kurum, kuruluş ve işletmelerin izlemesi gereken ilk adım bu yeni paradigmaya uyum sağlamak olmalıdır. Bu aşamada stratejik insan kaynakları planlaması ön plana çıkan önemli bir unsurdur.

BİST 100 endeksinde işlem gören firmalar üzerinde yapılan bir araştırmada, örgütsel yenilenmenin firmaların karlılık üzerindeki etkileri incelenmiş, firmaların karlılık düzeyleri üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Bu bildiri ile yenilenmenin ve gelişmenin kurum performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve ekonometrik bir model çerçevesinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gelişme, Kurum Performansı, Kurumsal Yenilenme

KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ KAMU İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN EKSİKLERİ, ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE KÜRESEL SALGIN, COVID 19, SÜRECİNDE YAPILAN KAMU PERSONELİ ÇALIŞMALARI

Osman Tekelioğlu¹

ÖZET

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, ada olarak çok eski bir tarihe sahip olsa da devlet olarak yeni kurulmuş ve çok temel sorunlarla karşı karşıyadır. Bu durumun en temel sebebi ülkenin içinde bulunduğu uluslararası tanınırlıktır. Sadece devletin uluslararası alanda tanınırlığı değil, ekonomik, eğitimsel daha pek çok sorun vardır. Bu sorunlardan biri de ülkenin beşerî kaynağı olan insan unsurudur. İşsizliğin büyük bir sorun olduğu, kimsenin uluslararası alanda ticaret yapamadığı, limanları kapalı olan ve sadece turizm sektörüne tıkanmış kalmış bir ekonomi nedeniyle devletin gelirleri sınırlıdır. Türkiye'nin yardımları olmaksızın ülkenin ayakta kalması mümkün değildir. Bu sebepler kamuda insan kaynakları yönetimini temelden etkilemiş, kıt kaynaklarla kamu personeli istihdam edilmiştir. Sevindirici olan balkanlar ve diğer coğrafyalardaki muadilleriyle karşılaştırıldığında KKTC'nin kamu insan kaynakları yönetiminde başarılı olduğunu söyleyebilmemizdir. Özellikle şu an tasarı aşamasında olan ve eğer kanunlaşırsa liyakat, etkinlik ve verimlilik anlamında büyük bir reform olacak olan Kamu Görevlileri Yasa Tasarısı, KKTC'nin kamu kesimi insan kaynakları yönetiminde bir dönüm noktası olma yolundadır. Biz bu çalışmada insan kaynaklarının kamu kesimindeki sorunlarını ele alacak, Kamu Görevlileri Yasa Tasarısının getirdiği yeniliklere değinecek, çözüm önerileri sunacak ve küresel salgında KKTC'nin ne gibi çalışmalar yaptığını ifade etmeye çalışacağız.

¹ Öğr. Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, tekelioglu_osman@hotmail.com

Araştırmanın kapsamı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti kamu insan kaynakları yönetiminin analizi, çözüm önerileri ve küresel salgında (Covid19) yapılan çalışmalardır.

Çalışmada literatür çalışması yapılmış basın, medya, internet araçlarından faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti mevzuatı incelenmiş, az sayıda da olsa yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Kamu İnsan Kaynakları Yönetimi, Covid-19

KÜRESEL SALGIN DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA; İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ TEPKİLERİ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Ayşe Öztaş¹

ÖZET

Küreselleşme, bilgi teknolojilerindeki gelişme piyasaya ayak uydurmak isteyen firmaların ve işverenlerin esnek çalışma yöntemlerine ayak uydurmalarını zorunlu kılmıştır. 2020'de tüm dünyayı saran covid-19 salgını da esnek çalışma yöntemlerine ve özellikle uzaktan çalışmaya olan ilgiyi artırmıştır.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 20 Mayıs 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6715 sayılı kanun ile yapılan değişiklik ile 14.maddesine 'uzaktan çalışma kavramı' dahil edilmiştir. Buna göre işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisinin uzaktan çalışma olduğu belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanunun ilgili madde hükmünden kanun koyucunun, esnek çalışma modellerinden olan; evden çalışma ve tele çalışmayı bir arada değerlendirdiği görülmektedir. Kanunda uzaktan çalışmayla ilgili genel bir çerçeve çizilmiş olup diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle sağlanacağı belirtilmiş ancak aradan dört yıl geçmesine rağmen bu konuda bir gelişme yaşanmamıştır. Uzaktan çalışmanın ulusal mevzuatta yeterli bir şekilde ele alınmadığı açıktır.

Uzaktan çalışmada iş görenin denetlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma ve dinlenme süreleri, iş görenin işin muhtevası gereği kullanacağı araç/gereçlerin temini ve korunması, işletmeye ilişkin verilerin güvenli bir şekilde saklanması, kısa çalışma sürelerinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı sürelerine dahil edilip edilmeyeceği gibi önemli hususların

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, aysedemirakilinc@gmail.com

yasada detaylı bir şekilde düzenlenmemesinin ve çoğu hususun işveren-iş gören arasında yapılacak sözleşmelere bırakılmasının işveren-iş gören dengesinin bozulmasına neden olacağı, iki taraf arasında uyuşmazlığa sebebiyet vereceği muhtemeldir. Nitekim salgın sürecinde bu durum işçi konfederasyonlarının açıklamalarında görülmektedir.

Çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılarak öncelikle esnek çalışma türleri içinde yer alan uzaktan çalışma değerlendirilecektir. Ulusal mevzuatta yer alan esnek çalışma türleri irdelenecektir. Uzaktan çalışmanın sorunlu alanları ortaya koyulmaya çalışılarak Türk-iş Hak-iş ve Disk gibi Türkiye'deki önemli işçi konfederasyonlarının açıklamaları ve tepkileri üzerinden bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma, 4857 s. İş Kanunu

MOBBİNG İLE MÜCADELEDE İNSAN KAYNAKLARININ ROLÜ VE ÖNEMİ

Elif Özlem Sert¹

ÖZET

Çalışma hayatında karşımıza çıkan ve psikolojik şiddet olarak açıklanan mobbing, insan psikolojisini ve iş yaşamını büyük ölçüde etkilemektedir. İşyerinde iş gören ve işveren tarafından uygulanan psikolojik yönelimli yıldırma; astlar, üstler ve eşit pozisyondaki personel ayrımı olmaksızın görülmektedir. Genel bir kanı olarak üst yöneticinin asta uyguladığı sorun olarak bilirse de yıldırmanın mevki, konum, cinsiyet ayrımı yapmadığı ortaya çıkmaktadır.

Yıldırmanın ortaya çıkma nedenlerini; bulunduğu konumdan memnunsuzluk, ayrıcalık beklemek, bencillik, sahip olamadığı yetki ve mevkinin acısını çıkarmak veya tamamen kişilik özellikleri olarak örneklendirebiliriz. Psikolojik tacizin kamu sektörüne oranla özel sektörde daha yaygın yaşandığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak özel sektörde olası rekabet durumu, çalışma ortamının daha stresli olması ve gelecek garantisi belirsizliğin fazla olması olarak açıklamak mümkündür. Yıldırma ile amaçlanan, kişi üzerinde psikolojik baskı yaratarak işten soğutma ve uzaklaştırmaya çalışmaktır. Sorunun devam etmesi ve ileri boyutlara gitmesi gerek personel gerekse de örgüt açısından yıkıcı bir hal almaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışan, kendi için ve örgüt için verimli olmaktan çıkabilir, aynı zamanda örgütteki genel verimliliği de azaltabilir. Mobbing son yıllarda, incelenmesi daha fazla gerekli görülen bir sorun haline gelmiştir. Bu sorunu örgüt içinde ortadan kaldırmak amacıyla tepe yöneticiden en alt birime kadar görev düşmektedir.

Örgüt içinde yaşanan bu sorunu çözüme kavuşturmak için insan kaynakları departmanına diğer birimlerden daha fazla görevler düşmektedir.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, elifozlemsert@gmail.com

İki kutup arasında köprü görevi de gören insan kaynakları, personele daha kolay ulaşmakta, sorunları algılamakta ve hatta önlemede rol almaktadır. Çalışanların iyi ve rahat bir ortamda çalışmalarını sağlamak, stresi azaltmak insan kaynakları yönetiminin sorumluluğu altındadır. İletişimin doğru kurulması ile sorun, istek ve şikayetlerin açıkça belirtilmesi yıldırma gibi problemlerin çözümünde başlangıç basamağı kabul edilebilir. Önleme politikaları yapması, örgüt içindeki pozisyon ayrımı yapmaksızın eğitimler düzenlemesi, motivasyon arttırıcı tekniklerin uygulanması gibi çeşitlendireceğimiz birçok çalışmalarla insan kaynaklarının mobbing ile mücadelede stratejik bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yıldırma, İnsan Kaynakları

PANDEMİ DÖNEMİ STAJ SEFERBERLİĞİ: ÖĞRENCİLERİN GÖZÜNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Nesrin Kaplan¹

ÖZET

Staj Seferberliği Projesi, bakanlık ve bakanlıklara bağlı, ilgili kuruluşlar ve özel sektörden gönüllü işverenlerin iş birliğiyle, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın destekleriyle üniversite öğrencilerine yönelik hazırlanan bir staj programıdır. Küresel salgın (Covid-19) nedeniyle öğrencilerin staj yeri bulma konusunda zorlanması ve lisans son sınıf öğrencilerinin mezuniyetlerinin gecikmesini önlemek adına proje harekete geçirilerek öğrencilerin staj yapması hedeflenmektedir. Staj programına başvuran adayların üniversite eğitimlerinde ortaya koydukları çalışmalar ve performansları göz önüne alınarak değerlendirmeye alınmışlardır. Sınavsız ve mülakatsız yapılan başvuru değerlendirmelerinde liyakat esaslı ve objektif yöntemlere vurgu yapılmıştır. Proje ayrıca kısa ve uzun vadeli olmak üzere öğrencilere yönelik farklı imkanlar sunmayı da hedeflemektedir. Bu çalışma ile Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı koordinasyonunda düzenlenen Staj Seferberliği Projesi hakkında öğrencilerin beklenti, görüş ve deneyimlerini paylaşarak projenin ileriye dönük adımlarına katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın katılımcıları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü staj seferberliğinde yer alan lisans son sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden, yarı-yapılandırılmış mülakat formu kullanılarak derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Veri toplama yönteminin sonunda görüşmecilerden elde edilen veriler, tematik kodlamayla çözümlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda projenin; fırsat eşitliği, amaca uygunluk, kamuya cezbetmek, memnuniyet ve devlet desteği ile ilişkili ifadeleri öne çıkan başlıklar arasındadır. Projeye katılan

¹ Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, nesrinkaplan@sdu.edu.tr

öğrencilerin programdan en iyi şekilde fayda sağlayabilmeleri adına, staj sürelerinin en az 30 iş günü olarak belirlenmesi, öğrencilerin mezun olacağı bölüme en uygun departmana yerleştirmesi ayrıca bu vb. projelerden daha fazla bilgi sahibi olabilmeleri için üniversiteler tarafından duyuruların artırılması öneriler arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı, Staj, Staj Seferberliği Projesi, Liyakat, Kariyer, Covid-19

PANDEMİ SÜRECİNİN TÜRKİYE’DE İSTİHDAMA ETKİSİNİN İŞ HUKUKUNDA YER ALAN YENİ DÜZENLEMELER BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Berna Yiğit Özer¹, Özal Çiçek²

ÖZET

2019 yılının Aralık ayında ilk kez Çin’in Wuhan kentinde görülen ve kısa süre içerisinde dünya genelinde yaygınlaşmasının ardından, Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi” olarak ilan edilen küresel salgın hastalık (COVID-19); bir taraftan toplum sağlığını tehdit ederken, diğer yandan hayatın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da yeni gelişmeler yaratmaktadır. COVID-19 salgınıyla birlikte tüm dünya genelinde işsizliğin arttığı, yeni çalışma düzeninin yaygınlaştığı, pek çok meslekte mekânla olan bağın koptuğu durumlar gözlemlenmekte ve yaşanan bu sürecin akabinde yeni çalışma düzeninin yaygınlaşmasıyla birlikte bu düzene uygun yasal düzenlemeler yapma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Küresel salgın COVID-19, bulaşma riskinin yüksekliği, hastalığın insanlarda ağır bir şekilde seyretmesi ve ölümlerle sonuçlanabilmesi noktasında dünya genelinde 1 milyonun üzerinde can kaybına yol açarken, diğer taraftan; gerek dünyada gerekse Türkiye’de hem mal ve hizmet hem de emek piyasalarının yoğun bir şekilde etkilenmesine neden olmaktadır. Dünya genelinde uygulanan neo-liberal iktisadi politikaların, COVID-19 salgını sürecinde çok daha can yakıcı boyutlara ulaştığı görülmektedir. Bu süreçte; çalışma yaşamı içerisinde işsizliğin ciddi boyutlara ulaştığı, insan sağlığının hiçe sayıldığı çalışma ortamlarında aşırı kar hırsıyla emekçilerin yoğun bir şekilde sömürüldüğü, sağlık gerekçesiyle çalışmaktan kaçınan işçiler için kısa

¹ Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Uzaktan Çalışma Yöntemleri İstihdam ve İş Modelleri YÖK 100/2000 Programı, bernaygtozr@gmail.com

² Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozalcicek@sdu.edu.tr

çalışma ödeneği, ücretsiz izin gibi uygulamaların yaygınlaştırıldığı ve giderek kalıcı hale getirildiği görülmektedir. Bu noktada; salgın süreci içerisinde hem genel toplum sağlığının korunması hem de vatandaşların ihtiyaç duydukları temel mal ve hizmet üretiminin devamlılığının sağlanması adına istihdamın korunması ve sürekliliğinin sağlanması gerekmekte ve bu aşamada gerek kamu otoritesine gerekse de işverenlere önemli görevler düşmektedir. Nitekim salgın karşısında halk sağlığının korunması sosyal devlet sorumluluğunun bir gereği olduğu kadar, aynı zamanda bu dönemde tekrardan gündeme gelen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca toplumdaki bireylerin asgari yaşam seviyesinde hayatlarını idame ettirebilmeleri için gerekli önlemlerin yasal otorite tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan; devletin, uygulanmakta olan 4857 Sayılı İş Kanunu içerisinde “yeni normal” olarak adlandırılan süreç kapsamında çalışanların sağlığı, istihdamın sürekliliği, kıdem tazminatı ve üretimin devamlılığı adına ortaya çıkarılan yeni denetim mekanizmalarının yasal alt zemininin hazırlanması noktasında torba yasalar aracılığıyla değişiklikler yaratmaya yönelik irade gösterdiği gözlemlenmektedir.

İlgili çalışmada; COVID-19 salgının Türkiye’de yaygınlaşmasından bu yana geçen süreçte çalışma ortamı ve koşullarında meydana gelen değişimler, alınan önlemler ve hukuki düzenlemelerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Pandeminin başlangıcından itibaren, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere, işçi ve işveren sendikaları, meslek kuruluşları, üniversitelerin araştırma merkezleri ve akademisyenlerin hazırlamış oldukları raporlar, makaleler ve istatistikler çalışmanın kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda; pandemi süreci içerisinde çalışma hayatında meydana gelen değişimler, atipik ve güvencesizliğe dayalı istihdam biçimleri, istihdamın sürdürülebilirliğine yönelik önlemlerinin uygulanabilirliği ve uygulanma biçimleri, sınıfsal bir temelde ele alınarak değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu değerlendirmeler ışığında; pandemi sürecinden zarar gören kesimlere yönelik alternatif sosyal politika önerileri ortaya koyulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Pandemi, Atipik İstihdam, Kısa Çalışma Ödeneği, Ücretsiz İzin

TÜRKİYE’DE DİJİTALLEŞMEYLE BİRLİKTE DEĞİŞEN İŞ TANIMLARI: KAMUDA MESLEKLER ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Müzeyyen Bilge Çıragöz¹, Osman Kürşat Acar²

ÖZET

Sürekli değişen ve gelişen dünya düzeni, teknolojik yenilikler, ekonomik ve sosyal farklılaşmalar iş dünyasındaki dönüşümü de kaçınılmaz hale getirmiştir. Son yıllarda bu dönüşüme hız kazandıran en büyük faktör ise dijitalleşme olmuştur. Sosyal medyaya artan ilgi, yapay zekânın çalışma alanlarına girmesi, home-office uygulamalarının yaygınlaşması bu dijitalleşmenin en göze çarpan örnekleridir. Bu durum ise mevcut iş tanımlarının geçerliliği konusunda tartışmalara yol açmaktadır.

Örgütlerin daha etkin çalışabilmesi, çalışanlarından en yüksek verimi alabilmesi için yaptıkları iş analizi uygulamaları, örgütün geleceği ve başarısı için çok büyük önem taşımaktadır. İş analizi, bir işletmede yapılmakta olan işlerin nasıl, nerede, ne zaman, hangi koşullarda ve kim tarafından yapılacağı hakkında bilgi toplanması ve bu bilgilerin sistematik hale getirilmesi sürecidir. Yapılan iş analizleri sonucunda “iş tanımları” ve “iş gerekleri” olmak üzere iki çıktı elde edilmektedir. İş tanımları ele alınan işin yapılma amacı, yapılma şekli, işe bağlı görevler, ücretlendirmesi ve terfi gibi unsurları barındırmakta iken; iş gerekleri ise mevcut işi yapacak olan kişide bulunması gereken bilgi, beceri ve yetenekleri ortaya koymaktadır. Söz konusu dijitalleşme ve dönüşüm süreci hem iş tanımlarının hem de işin gerektirdiği fiziki ve zihinsel yetkinliklerin farklılaşmasına yol açmıştır.

Bu çalışmada hayatın her alanına etki etmekte olan dijitalleşmenin iş yaşamında yarattığı değişimleri bulmak ve mevcut çalışma koşullarına etkilerinin gözden geçirilmesi, pandemi sürecinde şartların zorunlu kıldığı

¹ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, mzyncrg@hotmail.com

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

home-office uygulamalarının yol açtığı dönüşümlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yıllardır süregelen iş tanımları gözden geçirilmiş ve değişen koşulların ortaya çıkardığı yeni iş tanımları seçilen örnek meslekler üzerinden ortaya konulmuştur.

Anahtar kelimeler: Dijitalleşme, İş Analizi, İş Tanımı

TÜRKİYE’DE FARKLILIKLARIN YÖNETİMİ; KURUM İÇİ FARKLILIK ALGISI

Merve Yıldırım¹

ÖZET

İyi bir fikre sahip olmanın en iyi yolu, birçok fikre sahip olmaktır.

Albert Einstein

Bir kişinin bir kelimeyle kastettiği bir diğerinkiyle tamı tamına aynı değildir ve her farklılık, ne kadar küçük olursa olsun, sudaki bir halka gibi yayılır dilin bütününe. Farklılıklar zenginliklerimizdir, onları bir araya getirebilmek, uyum içerisinde çalışmalarını sağlayabilmek de bir nevi o zenginliğe sahip olmak demektir. İlk olarak 1960’lı yıllarda ortaya atılan bu kavram günümüz rekabet koşullarında olmazsa olmaz bir değer niteliği taşımaktadır.

İşletmelerde birbirine benzeyen, benzer bakış açılarına, inanç ve değerlere, benzer kültürlere sahip çalışanları yönetmek zor değildir, asıl olan farklılıklara sahip iş gücünü ve farklılığın farkında olan çalışanları birbirleri ile uyum içerisinde yönetebilmek, ortak noktada buluşturabilmek ve çatışmaları mümkün olduğunca azaltabilmektir. Bu bağlamda mevcut olan bu durumu, her iki taraf için de faydalı hale getirmek amacıyla ortaya atılan “Farklılıkların Yönetimi” kavramı işletmeler için önemli bir kavram niteliği taşımakta ve diğer şirketlerle olan rekabetinde üstünlük sağlama avantajını doğurmaktadır.

Şirketler bünyesinde barındırdıkları farklılıkları birer zenginlik olarak görmekte ve kendine has olan bu zenginliklerin yönetimi ile güçlü bir strateji ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmektedir. Çalışmada, Türkiye’de farklılık kavramının nasıl algılandığına, insanlarda ve şirketlerde bu algının olumlu ya da olumsuz etkilerinin neler olduğuna, farklılık yönetiminin şirketlere sağladığı avantaj ve dezavantajlarının neler olduğuna değinilmektedir. Bu

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, yildirimerve57@gmail.com

bağlamda Türkiye’de varlığını sürdüren ve bünyesinde farklı kültürlere, farklı bakış açılarına ev sahipliği eden çok uluslu şirketler ve bu şirketlerin yönetim anlayışının neler olduğuna dair geniş bir literatür taraması yapılarak genel bir değerlendirme elde edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, Farklılıkların Yönetimi, Farklılık Algısı

TÜRKİYE’DE LİDERİN DEĞİŞEN ROLÜ; OKULLARDA YÖNETİCİNİN LİDERLİK DAVRANIŞINDAKİ YENİ YAKLAŞIMLARI

İnci Aydemir¹

ÖZET

Liderlik, yönetim biliminin temel kavramlarından biridir. Toplumun olduğu yerde liderlik kavramı vardır. İnsan sosyal bir varlıktır ve gruplar halinde yaşar. Gruplar kendini yönetecek bir lider ararlar. Çünkü çalışanların başarısını artırmak için onları motive etmek zorundadır. Lider eğer amaçlarına ulaşabiliyorsa başarılı, ulaşamıyorsa başarısızdır. Amaçlarına ulaşabilmesi için öncelikle üst seviyede insanlar arası iletişim kabiliyetinin yüksek olması gerekir.

Liderlikte eskiden sadece işe zamanında gelip gitme, zamanında işi bitirme ve muhasebe konuları varken yani kişi ön planda değilken şimdi ise kişi ön planda tutulmaktadır. Kişinin mutlu olması işteki verimliliği artırır ve işteki verimlilikte başarıyı getirir. Lider zeki (hızlı öğrenen), strateji üretip tasarlayan, öğrendiklerini hızlı uygulayan, doğru sözlü, hoşgörülü, adaletli, güvenilir, moral veren, teknolojiyi çabuk öğrenen ve öğreten olmalıdır. Bu yüzden liderin liderlik özelliklerinin yanında bazı yetkiler ona verilebilmelidir ki bu davranışları yerine getirebilsin.

Dünyada değişen lider rollerinde Türkiye’de bulunan okul müdürleri de nasibini almalıdır. Liderlik ile ilgili değişim ve gelişimlere ayak uydurmalıdır. Kendini geliştiremeyen yöneticinin olaylar karşısında çözüm odaklı bir lider olması beklenemez. Kendini geliştiremeyen yönetici iş ortamında kargaşa ve stresten oluşan bir sorun ağı oluşturur. Eğitim yöneticilerimizin önündeki bazı engeller kaldırılarak ve bazı yetkilendirilmeler yapılarak, dünyadaki değişen lider rolleri ile donatılıp

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, sinifci_inci@outlook.com

eğitime kazandırılması gerekir. Türkiye’deki değişen liderlik rolünün okullarda yöneticinin liderlik davranışındaki yeni yaklaşımlara yansımalarını nitel analiz yöntemi ile Isparta’daki bir grup idareci ile görüşülerek çalışma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider, Rol, Teknoloji

YENİ ÇALIŞMA TÜRLERİNDEN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Hasan Hüseyin Umutlu¹

ÖZET

Esnek çalışma modellerinden olan geçici iş ilişkileri özellikle 2000’li yıllar itibariyle Türk hukukunda tartışılmaya başlanmış bir çalışma modeli olarak görülmektedir. Kanun koyucu iş hukukundaki güncel gelişmelere kayıtsız kalmayarak, 2004 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’ nu yürürlüğe koymuştur. Geçici iş ilişkileri ilgili kanunun 7’nci maddesinde yerini alarak yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

Kanunun yürürlüğe girdiği dönemde geçici iş ilişkilerinin kurulabilmesi ve kapsamı oldukça dar düzenlemelere tabi tutulmuştur. Geçici iş ilişkilerinin holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği belirtilmiştir. Türkiye’de holding yapılanmasının görece az olduğu dönemde pratikte holding bünyesinde geçici iş ilişkisi kurulması pek mümkün olmamıştır. Genel olarak geçici iş ilişkileri aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Bu yönüyle geçici iş ilişkilerinden beklenen faydanın sağlanamamıştır. Buna rağmen günümüzde de bu şekilde geçici iş ilişkileri yoğun bir şekilde kurulmaya devam etmektedir.

Dünya üzerinde özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam faaliyetlerinin arttığı dönemde ülkemizde de özel istihdam bürolarının faaliyetlerini genişletici yasal düzenlemeler yapılmıştır. 2016 yılında İş Kanunu’nda yapılan değişiklik ile geçici iş ilişkisi kurmanın şartları esnetilmiş ve dar kalıplardan çıkartılmıştır. Bu değişiklik ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmenin yolu açılmıştır. Türkiye’de özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için Türkiye İş Kurumu’nca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi

¹ Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, hhumutlu@mehmetakif.edu.tr

gerekmektedir. Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi temini, işçi arayan işverenler ile iş arayan işçilerin kolaylıkla bir araya gelebilmeleri nedeniyle son derece pratik bir çözüm olarak görülmektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinde, işveren tarafını kimin oluşturduğu, işçinin ücretini kimin ödeyeceği, işçinin iş görme edimini nerede ve ne kadar süre ile yerine getireceği konularının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu çalışmada özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerine yönelik değerlendirmeler yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, Özel İstihdam Büroları, Geçici İş İlişkisi

YENİ DİJİTALLEŞME İLE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI: İKY BİRİMLERİNİN SORUMLULUĞU

Emine Kazak¹

ÖZET

Yapılan çalışmanın amacı; teknolojik gelişmelerin endüstri alanına yansınmasıyla birlikte dijitalleşen İKY birimlerinin, kişisel verileri koruma konusunda üzerine düşen sorumluluğun ne olduğunu incelemektir. Araştırma, işletmelerin insan kaynakları departmanını kapsamaktadır ve kaynak araştırması şeklinde yapılmıştır. Dünyanın küreselleşmesi ve teknolojideki gelişmeler, insan kaynakları departmanının yaptığı işlerin çoğunun dijital ortamda kontrol edilmesini ve yönetilmesini sağlamıştır.

Dijital insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasında; karışıklığı ve maliyetleri düşürmesi, iş süreçlerini yeniden planlanabilir kılması, işletmelerin hızlı ve akıllı olma gerekliliği, çağın yeniliklerini yakalayabilmek için bilgi işçilerine duyulan ihtiyaç, küresel iş stratejilerini benimsemenin getirdiği rekabet gücü, işe alımlarda uygun adayın bulunmasını kolaylaştırması, esnek çalışmaya olanak tanınması, çok sayıda bilgiye aynı anda ulaşabilme imkanı sağlaması, zamanı verimli kullanabilme gibi sağladığı faydalar ile gereklilikler sayılabilir. İnsan kaynakları yönetiminin kullandığı dijital teknolojiler: çalışan bilgilerinin dijital ortama taşınması, online eğitimler, iş başvurularında QR kodu, online performans ölçümü ve anında geri bildirim şeklinde sıralanabilir. Dijitalleşmenin; İK planlama, işe alım ve seçim, performans yönetimi, ödül yönetimi, sağlık ve güvenlik, çalışan ilişkileri, iş tasarımı gibi işlemlere etkileri vardır. Dijitalleşme, İKY'ye organizasyondaki insan sermayesinin dijital çağın ihtiyaçları ile uyumlu bir sermaye olmasını sağlama sorumluluğu eklemiştir. İçinde bulunduğumuz yeni dönem, sanal dünya ile fiziki dünyayı yorumlayarak senkronize eden, planlamacı, gözlemci, pro-aktif çalışan

¹ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, eminekazak07@gmail.com

ihtiyacını artıracaktır. Bu durum İK planlaması açısından sadece işi yapanı değil, işi geliştirebilen çalışanı bulmayı zorunlu kılmaktadır.

İnsan kaynaklarının görevleri arasında; işe alım, işin devamı, işin sonlanması süreçlerinin yönetimi ve özlük dosyalarının tutulması yer alır. İşe alım süreçlerinden itibaren kişisel verileri işleyen ve bilgi güvenliği sağlayan insan kaynakları departmanı, kişilerin işletmedeki sırdaşı konumundadır. Sahip olduğu bilgilerden ötürü insan kaynakları departmanının bazı sorumlulukları oluşmaktadır. İşletmelerde insan kaynakları departmanı; kuruluşların malvarlığını korumak, tüm personelin kişisel verilerini korumak, kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesi konusunda personeli bilgilendirmek ve gerekli eğitimleri düzenlemek görevleriyle yükümlüdür. Veri güvenliği ile hedeflenen, kuruluşun rekabet avantajı elde etmesidir. Çünkü tüketici, veri güvenliği gelişmiş olan kuruluşu güvenli olarak değerlendirebilir. 6698 sayılı “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” kapsamında kimliği belirli ya da belirlenmesi mümkün gerçek kişilere ait her türlü bilgi kişisel veridir. Kişilere ait verilere, yetki sınırlarını aşan kişilerin ulaşmasının engellenmesi ve bilgilerin korunması gizlilik kavramı ile sağlanmaktadır. Kurumlardaki veri aktarımı kasıtlı olabildiği gibi dikkatsizlik sonucu da gerçekleşebilmektedir.

İnsan kaynakları departmanının, kişisel verilerin korunması konusunda bazı ilkeleri ve görevleri vardır. Veriler işlenmeden önce ilgili kişinin onayını almak, verilerin kullanım nedeni ve nasıl saklanacağını açıklamak, asgari ölçüde veri toplamak, ilgili kişi ile verilerin zarar görmesi halinde zararın tazmin edilmesine dair belge imzalamak, amaçlara uygun yasal süreçlere uymak gibi ilkeleri bulunur. İnsan kaynakları departmanınca, işletmedeki çalışanlara yasal sınırlar dışında veri erişimini engelleme konusunda eğitim ve bilgilendirme sağlanmalıdır. Verilere erişebilen personel sayısı ve tüm verilere erişebilmeleri sınırlandırılmalıdır. Veri işleme süresince Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve iş sözleşmelerine uygun hareket edilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Kişisel Verileri Koruma Kanunu, İnsan Kaynakları Yönetimi

Z KUŞAĞI, İŞ DÜNYASI VE İKY'YE TEORİK BAKIŞ

Muharrem Aksu¹

ÖZET

Geçmişten günümüze insanoğlunun yaşamış olduğu siyasal, sosyal ve ekonomik olaylar, krizler çeşitli değişim ve dönüşümleri de beraberinde getirirken bireylerin de algılamalarında, tutumlarında, davranışlarında ve dünyaya bakış açılarında değişimler yaratmıştır. Bu yaşanan değişim ve dönüşümler o dönemde yaşayan bireylerin olgu ve olaylara bakışını da etkilediği öngörülmektedir. Kuşak teorisi, bireylerin belirli bir dönemde doğmuş veya aynı zaman aralığında hayata gelmiş olmaları nedeniyle benzer değer yargıları, davranışları ve yaşam biçimlerine sahip olacağını varsaymakta ve aynı kuşakta yaşayan bireylerin, benzer olgu ve olaylar karşısında göstermiş oldukları tutum, davranış ve tepkilerin benzerlik gösterebileceğini savunmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde aynı dönemde yaşamış olma nedeniyle bireylerin önceki kuşaklara nazaran iş davranışlarında, iş yapma biçimlerinde ve iş yaşamına dair beklentilerinde de farklılıklar meydana geleceği savunulmaktadır. Böylelikle 2000 yılından itibaren doğan Z kuşağının da önceki kuşaklardan farklı özelliklere sahip oldukları; teknolojiden daha iyi anladıkları, hızlı ve analitik düşünebildikleri, ekip çalışmasından ziyade daha bireysel çalışmadan yana oldukları, özgüvenlerinin yüksek daha özgürlükçü ve daha bireyci oldukları, çoklu görev yeteneklerinin yüksek olduğu, farklılıklara daha saygılı oldukları, yeniliklere daha ilgili oldukları, dijital süreçlere daha hakim oldukları, teknolojinin sağladığı imkanlar çerçevesinde bilgiye hızlı ulaşabilmeleri nedeniyle daha çabuk sıkıldıkları, işe bağlılıklarının daha az olduğu, işi hayatlarının merkezine koymadıkları, daha yaratıcı oldukları; ancak çaba harcama, öz verili olma ve emek verme konusunda daha zayıf oldukları, kurallardan pek hoşlanmadıkları gibi farklı ve belirgin özelliklere sahip oldukları belirtilmektedir. İnsan kaynakları departmanları da bu yeni kuşağa

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, muharremaksu@sdu.edu.tr

hazırlıklı olması ve bu kuşağa hitap edecek yenilikçi çözümler üretmesi gerekmektedir. İnsan kaynakları profesyonelleri de klasik insan kaynakları politikalarından daha ziyade işe alımdan kariyer yönetimine, motivasyon tekniklerinden performans yönetimine kadar daha yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretmelidir. Bu bağlamda dijital tabanlı İK politikalarının artırılması, işe alım yöntemlerinde dijital olanakların yükseltilmesi, örgütsel bağlılığı artırıcı yenilikçi yöntemlerin uygulanması, daha özgür çalışabilecekleri iş ortamlarının sağlanması, bütünlükçü bir yapı içinde bireysel verimliliklerini maksimize edecek iş süreçlerinin dizayn edilmesi gibi bu kuşağı daha verimli kılacak insan kaynakları faaliyetlerinin revize edilmesi ve insan kaynakları süreçlerinin yeniden ele alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kuşak, Z Kuşağı, İnsan Kaynakları Yönetimi