

İKGEÇ | 2021

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE
GÜNCEL GELİŞMELER ÇALIŞTAYI

ÖZET BİLDİRİ KİTAPÇIĞI

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



© 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 2021:
Özet Bildiri Kitapçığı

Derleyen

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

ISBN

978-625-00-9442-6

Elektronik Yayın Formatı

PDF

İnternet Adresi

www.ikgec.com

ISPARTA

2022

DANIŐMA KURULU

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŐLI	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Kemal NURDOĞAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Erdal EKE	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Akif ALTUNAY	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet DİNÇ	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mürőit IŞIK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Ümmühan KAYGISIZ	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Arzu ÖZKANAN	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Hamdi MÜCEVHER	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Selim KANAT	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep DEMİRĐİL	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. İntiqam BEŐİROV	Azerbaycan Hazar Üniversitesi

YÜRÜTME KURULU

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR (*İnsan Kaynakları Yönetimi Bölüm Başkanı*)

Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM (*Çalıştay Başkanı*)

Doç. Dr. Devrim VURAL YILMAZ

Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU

Dr. Özal Çiçek

Arş. Gör. Nesrin KAPLAN

Arş. Gör. Ramazan Furkan ÖZKUL

Arş. Gör. Muhammed Yusuf ERTEK

Öğr. Gör. Müzeyyen Bilge ÇIRAGÖZ

Doktorant Ayşe ÖZTAŞ

Doktorant Merve ERTÜRK

ÇALIŞTAY SEKRETERYASI

Arş. Gör. Muhammed Yusuf ERTEK

Arş. Gör. Nesrin KAPLAN

Arş. Gör. Ramazan Furkan ÖZKUL

Doktorant Ayşe ÖZTAŞ

Doktorant Merve ERTÜRK

İÇİNDEKİLER

Örgütlerde İnsan Kaynakları Departmanlarının Kişisel Verilerin Korunması Kanununda Rollerini	1
İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları: Otel İşletmesi Örneği	3
İnsan Kaynakları Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğinde Ulusal Gelişmeler.....	5
Dijital Çağın İnsan Kaynağı Z ve Alfa Kuşakları İş Yaşamından Ne Bekliyor?	8
Örgütsel Stres ve Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Stres Kaynakları.....	11
Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Büyük Veri Analitiği: İşe Alım Sürecine Etkisi	13
Kariyer Yönetiminde Duygusal Zekâ	16
Gig Ekonomisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri.....	18
Eğitim Yöneticilerinin Öğretmen Performansına Yönelik Görüşleri.....	21
Pandemi Sürecinde Dijitalleşmenin Öğretmenlerin Verimlilik Düzeyine Etkisi	23
Akademik Bir Disiplin Olarak İnsan Kaynakları Yönetimi....	25
İş Yaşamında Ayrımcılık: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararları Üzerine Bir Analiz	27

Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisi	29
İnsan Kaynaklarına Yeni Bir Bakış: Nöropazarlama ve Etkin Öz Geçmiş	31
Dijital Dönüşümde Yetenek Yönetimi Uygulamaları ve İşe Alım Süreci Üzerine Bir Örnek Olay İncelemesi: Kastamonu Entegre Şirketi	33
Türkiye’ de Liderlik Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 2000-2021 Dönemi... 35	
Pembe Bariyer: Kraliçe Arı Sendromu	37
Uzaktan Çalışmanın Hukuki Alt Yapısı: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Kapsamında Bir Değerlendirme.....	39
Şevket Demirel Örneğinde Girişimci Liderlik.....	42
Liderlikte Davranışsal Sapma Kredisi ve Duygusal Zekâ İlişkisi	44

Örgütlerde İnsan Kaynakları Departmanlarının Kişisel Verilerin Korunması Kanununda Rollerini

Fatma Büşra AKAR¹

Kişisel veri, kimliği belli ya da belirlenebilir bir kişiye ait herhangi bir bilgiyi oluşturmaktadır. Teknolojinin hız kazandığı, dijitalleşmenin her alanda yaygınlaştığı toplumda, bilginin kolayca toplanması, işlenmesi ve paylaşılması gibi durumlarda kişinin mahremiyet, gizlilik, rahatsız edilme veya tehdit oluşturacak unsurlar gibi durumlarla karşı karşıya kalması, kişisel verilerin korunması fikrini ortaya çıkarmıştır. Herkes kişisel veri sahibidir. Bir işletmenin sahibi, stajyeri, müşterisi veya güvenliğinden sorumlu çalışanı gibi işletmedeki çalışanların tamamı kişisel veri sahibidir ve insan kaynakları tarafından verilerin korunması zorunludur. İnsan kaynakları departman çalışanları bu bağlamda işletmenin sırdaşı olmakla beraber işletme ve çalışanlar için önemli bir sorumluluğu yerine getirmektedir. Kişisel verilerin hukuka uygun şekilde işlenmesi, yedeklenmesi, gizli tutulması ve dış tehlikelere karşı tedbirlerin alınması gibi birçok konudan sorumludur. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yer alan yükümlülükleri, sektör ve kamu-özel ayrımı yapılmadan kişisel verileri işleyen tüm işletmelerin yerine getirmesi esastır. Bu bağlamda çalışmada insan kaynakları departmanlarının kişisel verilerin

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

korunmasındaki rolü ve işlevi araştırılmıştır. Bir işletmede çalışanın işe alınmasından, işinin son verilmesine ve hatta sonraki süreçlerde kişisel verilerin saklanması konusunda insan kaynakları sorumlusunun rolleri analiz edilmiştir.

Bu çalışma ile önemi son dönemlerde hızla artan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun genel çerçevesini ve işletmelerin insan kaynakları departmanlarının kişisel verilerin korunmasındaki rolleri analiz edilmiştir. Çalışanın işe alınması, iş süresince sahip olduğu yasal haklar ve çalışanın işinin sona ermesi sonrası, kişisel verilerin korunması kapsamındaki süreç anlatılmaktadır. Ayrıca kişisel verilerin korunması kanunu kapsamında alınan kararlar baştan sona incelenmiştir. Ardından işletmeler ve çalışanlar ile ilgili olan kararlar üzerine araştırmalar yapıp değerlendirilmiştir. İlgili kararlar örnek olaylar üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Kişisel verilerin korunması kanunu kapsamında insan kaynakları yönetimi departmanlarının rolleri konusunda literatüre katkı sağlamak ve bu alanda yapılacak çalışmalar için araştırmanın tartışmaya sunulması öngörülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İnsan Kaynakları Departmanı, KVKK

İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları: Otel İşletmesi Örneği

Leyla BEKDURDIYEVA¹

Günümüzde rekabetin artmasıyla birlikte insan kaynakları yönetimi kapsamında otel işletmelerinde çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi önemli hale gelmeye başlamıştır. İşletmeler değişime ayak uydurabilmek ve rekabet edebilmek için çalışanlarına daha fazla önem vermekte ve eğitim ve geliştirme faaliyetlerini hem işletmenin geleceğine hem de insan kaynağına yapılan önemli bir yatırım olarak görmekteler. Turizm sektörünün emek yoğun bir özelliğe sahip olması, hizmeti sunan işgören ile hizmeti satın alan müşterinin iç içe olması, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti bakımından eğitimin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Eğitim sonucunda bilgi ve becerileri artırılan işgörenler, işletmenin kendilerine değer verdiğini düşünebilir, sürekli gelişimin verdiği pozitif bir his ile işlerini kaybetme korkusu yaşamaz, işlerini motivasyonla yapabilir ve daha iyi bir hizmet sunabilir. Böylelikle işletme sahip olduğu nitelikli işgörenler ile rekabet avantajı elde edebilir.

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetiminin gelişimi, otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamaları

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

hakkında bilgi vermek ve otel sektöründe işgörenlerin eğitim ve geliştirilmesi amacıyla uygulanan eğitim yöntemlerinin incelenmesi ve farklı eğitim yöntemleri varsa ortaya çıkarılmasıdır. Bu araştırma, nitel bir derinlemesine görüşme örnek olayı içermektedir. Bu araştırma Isparta'da dört yıldızlı bir otel işletmesinde yapılmıştır. Veriler, söz konusu otelin insan kaynakları yöneticisiyle derinlemesine görüşme yapılarak elde edilmiştir ve betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda, otel işletmesinin işgörenlerini eğitim ve geliştirme uygulamalarına tabi tuttuğu, eğitime önem verdiği ortaya çıkmıştır. Ancak otel işletmesi bazı eğitim yöntemlerini uygulama konusunda yetersiz kalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim ve Geliştirme, Otel Sektörü

İnsan Kaynakları Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliğinde Ulusal Gelişmeler

Havva BENK¹

İnsanoğlu hayatını sürdürmek, geçimini sağlamak ve ihtiyaçlarına ulaşabilmek için çalışmak zorundadır. Çalışma hayatının zorluklarından kaynaklanan riskler doğrultusunda iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Geçmişte savaşlar sonucu görülen ölüm sayılarına benzer sayılar günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıkları kaynaklı olarak görülebilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları kaynaklı ölüm oranlarının yılda 2,78 milyondan fazla olduğu tahmin edilmektedir. Ayrıca her yıl 374 milyon işle ilgili gerçekleşen fakat ölümcül olmayan yaralanmaların meydana geldiği de bilinmektedir. Bu bağlamda çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim sürecini tanımlamak amaçlanmıştır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine dair yapılan düzenlemeler ve gelişmeler literatür taraması yöntemiyle incelenmiştir. Çeşitli meslek alanlarında çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halinin korunması, en üst seviyede tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılması olarak ifade edilen iş sağlığı ve güvenliğinin temelinin Hammurabi Kanunlarıyla atıldığı bilinmektedir. Ayrıca Ramazinni tarafından çalışılan işten kaynaklı ortaya çıkan

¹ YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, havvabenk@hotmail.com

hastalıkları belirlemek amacıyla ilk çalışmalar yapılmıştır. Sanayileşmeyle işçilerin makinalarla çalışmaya başlaması, uzun süreli çalışma saatleri, kadınların ve çocukların kötü şartlarda çalıştırılması, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının bulunması bu alandaki gerekli çalışmaların ve düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasından sonra iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sözleşme ve tavsiye kararlarıyla iş kazaları, meslek hastalıkları, iş kazası ve meslek hastalıkları kaynaklı ölüm oranlarının azaltılması konusunda farkındalık yaratılarak, uluslararası çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Türkiye de 2000'li yılların başlarında iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar dikkat çekici hale gelmiştir. 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerinin kabul edilmesi, 2007–2013 AB Uyum Programı'nda İSG Kanunu'nun çıkarılacağına taahhüt edilmesi, Ulusal İSG Konseyi'nin kurulması ulusal mevzuatın oluşmasında etkili olmuştur. Ayrıca bu dönemde birçok İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı hazırlanmış ve 20 Haziran 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk kez özel bir kanun kabul edilmiştir. Türkiye'de başlangıçta iş sağlığı ve güvenliği özelinde düzenlemeler bulunmamakta, var olan düzenlemeler de İş Kanunu içerisinde yer almakta ve yapılan değişikliklere rağmen yetersiz kalmaktaydı. Bu alandaki gelişmeler ihtiyaç duyulan konularda yapılan yeni düzenlemeler ve yönetmeliklerle desteklenmektedir. Sonuç olarak, çalışma hayatındaki hızlı değişim ve yenilikler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkabilecek risklere karşı geliştirici,

destekleyici, iyileştirici ve gncelleyici yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu duruma en yakın örnek olarak Covid-19 Pandemisiyle alışma sistemlerinde görülen değişikliklere bağlı yeni boyutta alınan kararlar ve uygulamalar gösterilebilir. Değişen alışma şartları doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliğinin öngörülebilir alanlarında sürekli düzenleme ve güncellemelere ihtiyaç duyulmakta ve gelişim süreci devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ILO

Dijital Çağın İnsan Kaynağı Z ve Alfa Kuşakları İş Yaşamından Ne Bekliyor?

Nur Banu BURAK KARKAR¹

Kuşaklar yaklaşık aynı zaman dilimi içinde yaşayan, aynı tarihsel olayları deneyimleyen bireylerden oluşmaktadır. Sosyal, siyasal, ekonomik değişimler, küreselleşme, teknolojik gelişmeler yaşandığı dönemi etkilemekle birlikte bu dönemde yaşayan bireylerin kişilik özelliklerini de etkilemektedir. Yaşanan bu gelişmeler ve değişimler kuşaklar arasında farklılıklara neden olmaktadır. Bu farklılıklar bireylerin iş hayatına ilişkin özelliklerine ve beklentilerine de yansımaktadır. 1995-2010 yılları arasında doğdukları kabul edilen internet kuşağı olarak da adlandırılan Z kuşağı teknoloji odaklıdır. İşbirlikçi, etkileşimli, daha esnek ve yenilikçi olarak karakterize edilen Z kuşağı çalışma yaşamında yeni yer almaya başlamıştır. Yapılan çalışmalarda genel olarak Z kuşağının iş yaşamında daha esnek çalışma saatlerini tercih ettikleri, iş değiştirmekten çekinmedikleri, sosyal hayatlarına iş yaşamı kadar önem verdikleri sonucuna varılmıştır. Latin alfabesinin son harfi ile adlandırılan Z kuşağından sonra gelen kuşak Yunan alfabesinin ilk harfi olan Alfa ile adlandırılmıştır. Y Kuşağı ebeveynlerin çocukları olan bu kuşağın 2010 ve 2025 yılları arasında doğdukları kabul edilmektedir. Henüz çocukluk çağında olan

¹100/2000 YÖK Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, nurbanu.burak@gmail.com

Alfa kuşağının özelliklerini anlamak için değişen yaşam tarzları, ilişki modellerini, işlerin yapısına bakmak gerekmektedir. Çekirdek aile yapısı, tek ebeveynli aileler, çift kariyerli aileler, uzaktan çalışma, esnek zamanlı çalışma gibi değişen çalışma biçimleri onların yaşam biçimlerini ve iş yaşamlarını etkileyecektir. Diğer kuşaklara kıyasla daha teknolojik çağda doğan Alfa kuşağı girişimci ruhlu, yaratıcı, dinamik, kural tanımayan, bağımsızlıklarına düşkün ve teknoloji bağımlısı olarak karakterize edilmektedirler. Geleceğe yön verecek bir kuşak olmaları bakımından çalışma hayatına uyumlaştırılması, çalışma hayatının da Alfa kuşağına hazırlanması gerekmektedir. Bu çalışmada metin analizi yapılarak teorik bir inceleme yapılmıştır. Kavramsal çerçevede kuşak kavramı Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve Alfa Kuşağı kapsamında incelenmiştir. Esas olarak Z ve Alfa Kuşakları özellikleri, iş yaşamından beklentileri üzerinde durulmuştur. Z kuşağı ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş bu kuşağın iş yaşamı ve kariyer beklentilerine yer verilmiştir. Çalışma hayatında bulunan diğer kuşaklar ile ilgili bilgilere ve çalışmalara yer vererek gelecekte çalışma hayatında yer alacak olan Alfa kuşağının iş yaşamı beklentisi hakkında bir öngörude bulunulmuştur. Bu kuşakların bireylerini işe çekmek, onlara gerekli değeri vermek, kariyerlerini geliştirmelerine fırsat vermek açısından geleneksel insan kaynakları uygulamalarından ziyade yeni uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kuşakların çalışma potansiyellerini ortaya çıkarmak için özelliklerini bilmek ve uygun çalışma ortamını hazırlamak gerekmektedir. Z ve Alfa kuşağı bireylerinin nasıl çalışacakları, işe nasıl adapte

olacaklarını, iş yaşamından beklentilerinin belirlemesi hem yöneticilerin hem de işletmelerin amaçlarına ulaşmasına önemli katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar, Z Kuşağı, Alfa Kuşağı, İş Yaşamı, İş Yaşamı Beklentisi

Örgütsel Stres ve Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Stres Kaynakları

Sevilay DIŞPINAR¹

Modern toplumların en önemli problemlerinden biri haline gelen stres, iş ve özel hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Stres sözcüğü; hem bilim insanları açısından bilimsel bir biçimde hem de günlük yaşamda insanlar tarafından gün içinde yaşadıkları sıkıntılarını dile getirmeleri için çok sık kullanılmakta ve birçok kişinin yaşadığı psikolojik durumu ifade etmektedir. Stres olası gereken düzeyi geçtiğinde bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını etkileyebilmekte, strese maruz kalan kişilerde zamanla duygusal, zihinsel, sosyal ve fiziksel birçok belirti ortaya çıkmaktadır. Bireyler örgütsel yaşamlarında da gerekliliklerini yerine getirirken devamlı olarak strese maruz kalırlar. Örgütsel stresin önlenmesi ve sorunların çözülmesi için öncelikle stres kaynaklarının tanımlanması gerekir. Tüm dünya geneline yayılan Covid-19 salgınının bireyler açısından yarattığı stres kaynaklarını da beraberinde getirmiştir. Salgın birçok sektörü etkisi altına almış, toplumu sağlık, ekonomik ve sosyal açıdan derinden sarsmıştır. En çok sağlık alanında çalışan bireylerin etkilenmiş olması yadsınamaz bir gerçektir. Salgınla mücadelede ön cephede yer almış ve çok büyük katkıları olmuştur. Özellikle de meslek gerekliliklerini yerine getirirken

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

kendilerine, bakım verdikleri hastalara ve de aile bireylerine bulaşma riskini kontrol altında tutmak durumunda kalmışlardır. Artan depresif durumlar, endişe, sosyal izolasyon, damgalanma ve ekonomik zorluklar normal durumları değiştirmiş, çalışma koşulları, sağlık çalışanları için ikincil bir stres haline gelmiş aile bireylerinden ayrı kalma gibi çok daha fazla sonucu beraberinde getirmiştir. Bu durumlar, salgın döneminde ve sonraki süreçte psikolojik müdahalelerin gerekliliği ve önemini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Çalışmada stres ve örgütsel stres kaynaklarından söz edilmiş ve hastanede çalışan hemşireler ile görüşülmüş, bu süreçte yaşadıkları stres kaynaklarından bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres Kaynakları, Sağlık Çalışanları, Covid-19 Süreci

Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Büyük Veri Analitiği: İşe Alım Sürecine Etkisi

Hüseyin Özgür EROL¹
Ahmet YILDIRIM²

Örgütlerin küreselleşen ve hızla dijitalleşen dünyada bir rekabet avantajı elde edebilmesi için insan kaynakları yönetiminin, gelişen yeni teknolojilerin gerekleri doğrultusunda insan-makina etkileşimini sağlayarak, örgütlere dijital çağın yenilikleri kapsamında yeni yetenekleri çekmesi önem arz etmektedir. Dijitalleşme, dijital teknolojilerin farklılıklarından, fırsatlarından ve toplum üzerindeki etkilerinden öncelikli olarak stratejik alanda tam manasıyla yararlanması için iş faaliyetlerinin, süreçlerinin, yetkinliklerinin ve iş modellerinin hızla ve derinlemesine dönüşümünü ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle açıklamak gerekirse dijital dönüşüm, yeni yetkinliklerin geliştirilmesi, hali hazırda mevcut ve gelecekteki değişimler kapsamında daha çevik, insan odaklı, yenilikçi, bağlantılı, uyumlu ve verimli olma becerileri etrafında toplanmaktadır. Dijitalleşme ifadesinin tanımlamalarından yola çıkarak dijital insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları birimlerinin fonksiyonlarını yerine getirebilmek için bilgisayar tabanlı sistemleri, interaktif elektronik medyayı ve telekomünikasyon ağlarını kullanabilme şeklinde ifade edilmektedir. Dijitalleşme,

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, hsyn.ozgr.eryl@gmail.com

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

bilgi teknolojisi, süreci yeniden planlayıp düzenleme, yüksek hızda yönetim, ağ organizasyonları, bilgi işçileri ve küreselleşme gibi itici güçlerle birlikte insan kaynakları yönetimi kapsamında yürütülen faaliyetlerde zaman ve tasarruf sağlamak ve yeni iş modellerini özgürce yönetebilme imkânı sunmaktadır.

Dijitalleşme ile birlikte Endüstri 4.0 devriminin meydana getirdiği en büyük ve karmaşık yeniliklerden biri olan büyük veri, her ne kadar veri setinin büyüklüğünü ifade etse de ileri teknikler gerektiren büyük hacimli, yüksek hızlı, karmaşık ve değişken verileri yakalama, depolama, ve dağıtımını mümkün kılan teknolojiler sayesinde bilgilerin yönetimini ve analizini mümkün kılan ve tanımlayan bir terimdir. Büyük veri, içinde bulunduğumuz yüzyılda, artan mevcut veriye dayalı işletmeler, ülkeler ve pazar segmentleri tarafından depolanıp ve analiz edilmektedir. Bununla birlikte büyük veri, internet ve dijital hizmetlerin yoğun bir şekilde kullanıldığı örgütlerin dijitalleşen insan kaynakları birimlerinde de hizmet merkezli olarak kullanılmaktadır. Başka bir deyişle büyük veri, örgütlerin insan kaynakları yönetimi kapsamında, iş analizi, iş değerlendirme, işe alım, eğitim ve geliştirme ve performans yönetimi gibi faaliyetleri yürütebilmesi hususunda kolaylık sağlar. Örgüt bünyesinde oluşturulmak istenen yeni iş modellerini saptanmasını kolaylaştırmasının yanı sıra büyük veri analitiği, insan kaynakları çalışanlarına da yeni iş modelleri doğrultusunda örgüte alınacak adaylar hakkında en doğru bilgiye ulaşmasını ve karar alma sürecini hızlandırmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda ele alınan çalışmada, büyük veri

analitiğinin, dijital insan kaynakları yönetiminin bir fonksiyonu olan işe alım süreci üzerindeki olası etkileri teorik bir çerçevede literatür taraması ile gerçekleştirilerek incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Alım, Endüstri 4.0, Büyük Veri Analitiği

Kariyer Yönetiminde Duygusal Zekâ

Tuğçe ERSOY¹

Duygu kavramı insanın olduğu her yerde dile getirilen bir olgudur. İnsanlığın başlangıcından günümüze kadar insanların davranış ve tutumlarına ışık tutan bu olgu bilişsel zekadan daha farklı olduğunun anlaşılmasıyla ayrı bir araştırma konusu olarak incelenmeye başlanmıştır. İnsanın olduğu her yerde duygu kavramının önemi hiç değişmemektedir. Bu sebeple özellikle duygusal zekâ kavramının farklı disiplinler açısından araştırma konusu olarak ele alınması yadırganmayacak türdendir. Globalleşmeyle birlikte aynı düzeyde artan rekabet üstünlüğü sağlanması ve bu üstünlüğün korunması kavramı örgütler açısından önemli kabul edilmektedir. Örgütler açısından günümüzde rekabet üstünlüğünün sağlanmasının en temelinde işletmenin beşerî sermayesi olarak görülen ‘insan’ unsuru çok daha önem kazanmaktadır. İnsanın bir kaynak olarak kabul edildiği bu durumlarda duygusal zekâ düzeyi yüksek bireylerden oluşan yönetici ve çalışanlara sahip olan örgütler başarılı olma konusunda diğer örgütlere kıyasla çok daha öncü konumdadır. Örgütlerde bulunan rekabet üstünlüğü sağlama, performansı arttırma, verimliliği arttırma gibi kavramlar beraberinde iş tatminsizliği, mobbing, eşit hakların verilmemesi gibi problemleri ortaya çıkarmıştır. Bu yönden problemlerin

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

çözülmesinde sadece bilişsel zekanın yeterli olmadığı duygusal zekanın da önemli olduğu ortaya konulmaktadır.

Kariyer planlama, geliştirme ve karar verme bağlamında değerlendirildiğinde önemli bir rol oynayan duyguları destekleyen araştırmalar, duygusal deneyimin kariyer araştırmalarını ve karar vermeyi desteklemek için kullanılabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak duygularını tanıyan ve onlara güvenen, duygularının olayları nasıl etkilediğinin farkında olan ve bunları etkin bir şekilde kullanan insanlar kariyerlerinde daha etkili seçimler yapabilmektedir.

Bu çalışmada duygusal zekâ, kariyer planlaması, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme kavramlarına yer verilmiştir. Çalışmada aynı zamanda duygusal zekâ ve kariyer yönetimi ilişkisi ele alınmıştır. Çalışmanın son kısmında ise Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi'nde yayımlanmış olan duygusal zekâ ve kariyer konuları ile ilişkili çalışmaların incelemesi ve ulaşılan araştırma sonuçlarına ilişkin literatür çalışması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Yönetimi, Duygusal Zekâ, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirme

Gig Ekonomisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri

Merve ERTÜRK¹

Tekerleğin icadından günümüze kadar dünya çok farklı evrelerden geçmiş ve geçmeye devam etmektedir. Dünya üzerindeki her şey gibi sanayi ve teknoloji de gün geçtikçe gelişmekte ve gelişen teknolojiden her alan etkilenmektedir. Teknolojide yaşanan dönüşümlerden etkilenen alanlardan bir tanesini de istihdam oluşturmakta ve geleneksel istihdam ilişkilerinde değişimler yaşanmaktadır. Yaşanan dijital dönüşümlerle birlikte geleneksel istihdamdan ayrılarak bir işverene bağlı olmadan aracı platformlar üzerinden kısa süreli ve esnek çalışma şartları içerisinde yapılan işler oluşmuş ve gig ekonomisi doğmuştur. Çalışanlar için gig çalışan; işler için de gig iş, gig çalışma gibi ifadeler kullanılmaktadır. Gig ekonomide iş gören talep eden taraf, aracı olan dijital emek platformları ve gig çalışanlar olmak üzere üç taraf bulunmaktadır. Çalışanlar gig işlere freelance olarak değişik dijital çalışma platformları ile ulaşmakta ve mikro işler, kalabalık işler, yerel ya da uluslararası düzeyde işler üstlenmektedir. Bazen kişilerin işsizlik ve ekonomik zorluk içinde olması bazen de sahip oldukları fazla nitelikleri üzerinden ek gelir sağlama isteğine bağlı olarak gig işlerine olan talep artmaktadır. İşveren ise, bünyesine tam

¹ 100/2000 YÖK Doktora Burs Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, d2040225029@ogr.sdu.edu.tr

zamanlı bir işçi almadığı için aylık sabit bir ücret, prim, vergi ödemeleri, şirket için elektrik-internet masrafları gibi giderler yönünden avantaj elde etmektedir. Aynı zamanda bu gibi sabit masraflara katlanmadan istediği zaman istediği bir yerdeki en yetenekli çalışanı işine dahil edebilmekte ve çalıştırabilmektedir. Bu şekilde gig ekonominin; dijital platformlara bağlı freelance bir şekilde istenilen zamanda istenilen yerde seçilen bir işin al-tamamla ve teslim et döngüsü içerisinde gerçekleşmesinden dolayı herkes için cazip olan tarafı bulunmaktadır.

Gig ekonominin esnek ve bağımsız çalışma koşullarına rağmen bazı önemli ve cazip olmayan yanları üzerinde de durmak gerekmektedir. Standart dışı bir istihdam biçimi olan bu platform tabanlı gig çalışması; gig çalışanlarını iş güvencesinden, istihdam korumalarından ve bazı haklarından mahrum bırakmaktadır. Atipik çalışanların işe alınması ve çalışanlar ile istihdam ilişkilerinin kurulması görevinde insan kaynakları uzmanlarına düşen görevler düşündürücü olmaktadır. Bu durumda geleneksel istihdam biçimleri temelinde gelişen insan kaynakları uzmanları, bu şekilde istihdam edilen atipik istihdam çalışanlarının yönetilmesi konusunda bir takım uygulama zorlukları ile karşılaşmaktadır. Bunun için insan kaynakları yönetimi departmanının; değişen ve dönüşen çalışma hayatı koşullarında gig çalışanlarına, gig çalışan talep edenlere ve aracı dijital platformlara adaptasyonu ve uyum sağlaması gerekmektedir. Bu çalışmada da öncelikle esnek çalışma şartlarında kısa süreli işleri ele alan gig ekonomisi kavramının ve platform tabanlı gig çalışmasının ve daha sonra atipik bir

istihdam olan gig ekonomisi ile insan kaynakları yönetimi ilişkisinin teorik bir şekilde ele alınması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Gig Ekonomi, Platform, Atipik İstihdam, İnsan Kaynakları Yönetimi

Eğitim Yöneticilerinin Öğretmen Performansına Yönelik Görüşleri

Raziye GENAL¹
Ahmet YILDIRIM²

Millî Eğitim Temel Kanununa göre öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üstlenen bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenlik, geçmişten beri önem verilmiş bir meslek grubudur. Öğretmenlere yüklenen birçok sorumluluk ve görev bulunmaktadır. Öğretmenler buldukları konum itibariyle birçok kişiyi etkilemekte ve yönlendirebilmektedir. Öğretmenlerin toplumun önemli bir parçası olmasında toplumda kilit rol oynaması etkindir.

Öğretmen performansı genel olarak, öğretmenin gayret, çaba, yeterlilik, verimlilik, başarı gibi faktörlerin etkili olduğu, öğretmenin yaptığı çalışmaların değerlendirildiği bir süreçtir. Gelişen ve değişen dünya ile birlikte öğretmenlerin performansları da bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda geliştirilmelidir. Öğretmenler, öğrencilerin öğrenmesinde önemli bir role sahip oldukları için öğretmenin performans değerlendirmesi daha fazla önem taşımaktadır. Öğretmen performansının değerlendirilmesi, öğretmen hakkında objektif yargılarda bulunmamızı sağlayabilir.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ABD, raziye-simsek@hotmail.com

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ABD, ahmetytr@gmail.com

Öğretmen performansına yönelik farklı zamanlarda farklı uygulamalara gidilmiş ve günümüzde öğretmenin performansının değerlendirilmesine yönelik bir boşluk olduğu görülmüştür. Bu boşlukta farklı uygulamalara ve öznel değerlendirmelere sebep olabilmektedir. Bu boşluktan yola çıkarak öğretmen performansını anlamlandırmaya yönelik Isparta ilinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademlerinde görev yapan toplam 30 eğitim yöneticisinin görüşlerine başvurulmuştur.

Eğitim yöneticileri ile görüşme yapılmış ve onlara öğretmen performansından ne algıladıkları, öğretmenin performansı değerlendirilmeli mi, öğretmenin performansı kim tarafından değerlendirilmeli soruları yöneltilmiştir. Öğretmen performansının değerlendirilmesinin araştırıldığı bu çalışmada nitel araştırma modeli kullanılarak eğitim yöneticilerinin öğretmen performansını nasıl anlamlandırdıklarına ulaşmaya çalışılmıştır. Genel olarak bakıldığında öğretmen performansının birçok etkene bağlı olduğu görülmüştür. Öğretmen performansına etki eden faktörün bu kadar çok olması performansın ölçülmesini de zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak öğretmenin performans değerlendirmesi tek bir kritere bağlanamayan birçok faktörden etkilenen bir süreçtir.

Anahtar Kelimeler: Performans, Öğretmen, Öğretmen Performansı

Pandemi Sürecinde Dijitalleşmenin Öğretmenlerin Verimlilik Düzeyine Etkisi

Ekrem GÜNEŞ¹
Ahmet YILDIRIM²

2020 başlarında ortaya çıkan COVID-19 salgını dünyadaki bütün kuralları ortadan kaldırdı. Ekonomik, sosyal ve kültürel kavramlar bir süreliğine yerine salgın ile mücadeleye bırakmıştır. Uzun bir zamandır insanların bilmediği yasaklar, hayatın içinde yer almıştır. Önceliklerin değişmesine kişisel düşüncelerin yeniden şekillenmesine neden olmuştur.

Eğitim en sıkıntılı zamanlarını yaşamaya başlamıştır. Okullardaki yüz yüze eğitim alınan kararlar ortadan kalkmıştır. Başlangıçta hemen geçebileceği düşüncesi yerini uzaktan eğitim yöntemlerine bırakmıştır. Bu süreçte hazırlıksız yakalanan eğitim camiası en zor koşullar altında uzaktan eğitim yöntemi ile günümüz öğrencilerine eğitim ve öğretim etkinliklerini yerine getirmeye çalıştılar. İnternet ortamı bilgi paylaşımı ve hızlı etkileşim konusunda altın çağlarını yaşamasına rağmen uzaktan eğitim konusunda yeterli altyapı bulunmamaktadır. Ancak bu sıkıntılarda tüm ülkelerde aşılmaya çalışılmıştır. Ülkemizde eğitime yapılan yatırımlar okullarda kalitesini göstermektedir. FATİH projesi ile akıllı tahtalar fiber internet okullarda bilgiye ulaşım hızı üst düzeyde bulunmaktadır. Evden

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, egunes3276@gmail.com.

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

yapılacak olan uzaktan eğitim ise tarafların öncelikle hangi yöntemlerle bunu gerçekleştireceği bilinmemiştir. Bazı öğretmenlerin yöntemlerini paylaşmaları tüm camianın bu teknikleri tanınmasına ve öğrencilerle buluşmalarına ve uzaktan eğitimi gerçekleştirebilmelerini sağlamıştır.

Uzaktan eğitimde kullanılan tablet, bilgisayar, akıllı telefonlar, bu süreçte ortaya çıkan Microsoft Teams, Zoom gibi programlar derslerin yapılmasında etkili olmuşlardır. Millî Eğitim Bakanlığının EBA platformu diğer platformlarla uyumlu hale getirilerek uzaktan eğitim ihtiyacı karşılanmıştır.

Öğretmenler bu süreçte kendilerini yenilemiş ve öğretme tekniklerini zorunlu olarak yenilemişlerdir. Teknolojinin birçok kavramı ile yeniden tanışmış ve bu teknikleri kullanmak zorunda kalmışlardır. Bu dijitalleşme eylemi öğretmenlerin ne kadar verimli olabildiğini ortaya koymuştur. Bu çalışmamızda öğretmenler yapılan görüşmeler ile öğretmenlerin verimlilik düzeylerine etkisi araştırılmaya çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Uzaktan Eğitim, Salgın, Dijitalleşme, Verimlilik

Akademik Bir Disiplin Olarak İnsan Kaynakları Yönetimi

Osman Kürşat ACAR¹

Fatih GÜNEŞ²

Bu çalışmada ülkemizde ve dünyada akademik bir disiplin olarak insan kaynakları yönetiminin gelişimine, tarihçesine, Dünyada ve Türkiye’de bu alanda yapılan akademik uygulamalara yer verilmiştir. Çalışmanın sonucunda 1930’lu yıllarda ilk olarak ilkel de olsa insan ilişkileri okulu insan kaynakları yönetimi perspektifinden Elton MAYO tarafından kurulmuş olduğu belirlenmiştir, bu okul insanı sosyal bir varlık olarak görme, örgütler içerisinde katı hiyerarşinin ve resmileşmenin insan doğasına ters olduğuna ve insan sorunlarını çözme girişimleri üzerine çalışmalar sunmuştur, çalışanı bir üretim parçasından ziyade örgütün bir değeri gözüyle bakılmasına vurgu yapmıştır, bunların sonucu olarak başarıları ise ilk kez çalışanların sosyal ve grup ihtiyaçlarına dikkat edilmesi gerekliliği haklı bulunmuş, örgütün işleyişinde resmi ve gayri resmi ilişkilerin özelliklerini incelemeye başlanmış ve çalışanların davranışları üzerinde önemli ölçüde etkileyen psikolojik faktörlerin verimlilik ve emek üzerine etkisi tespit edilmiştir, insan ilişkileri okulu bugün ki insan kaynakları

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü osmanacar@sdu.edu.tr

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, yl2130249008@ogr.sdu.edu.tr

yönetimi içerisinde davranış bilimlerinin temelini teşkil ettiği bulunmuştur. Ülkemizde ise 2000’li yıllardan itibaren AB’ye uyum süreci nedeniyle insan hakları ve demokrasi alanında pek çok yeni kanununun yanı sıra İş Güvencesi Kanunu çıkmış, İş Kanunu değiştirilmiş, İşsizlik Sigortası yürürlüğe girmiştir, 2000’lerden sonra personel seçme ve işe alma, eğitim, geliştirme ve kariyer planlama gibi konular insan kaynakları yönetimi alanında çalışılan önemli konular haline gelmiştir. Bu dönemde insan kaynakları yönetimi ile ilgili özellikle yazılan lisans üstü tezler 2001 yılından itibaren büyük bir artış göstermiş ve çalışılan konuların önemli bir kısmını insan kaynakları işlevleri oluşturmuştur. 2015 yılı itibariyle insan kaynakları yönetimi alanında 22 ön lisans 6 lisans 17 yüksek lisans ve 2 doktora programları bulunmaktadır. İlk lisans programı 2008 yılında Sakarya Üniversitesinde ve ilk doktora programı 2012 yılında Ankara Üniversitesinde kurulmuştur. Türkiye’de 2000’lerden sonra insan kaynakları yönetimi işletmelerin önemli bir alanı haline gelmiş ve 2015 itibariyle ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarının olduğu önemli bir disipline dönüşmüştür.

Anahtar Kelimeler: Akademi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetim, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Akademik Programlar

İş Yaşamında Ayrımcılık: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararları Üzerine Bir Analiz

Selda KIRIKOĞLU¹

Toplumsal yaşamın en önemli problemlerinden birisi, bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, demografik vb. farklı özellikleri sebebiyle yapılan ayrımcılık olarak görülmektedir. Ayrımcılık örgütlere, ülkelere ve sektörler göre farklılık gösterebilmektedir. Toplumda insanlar sahip oldukları bazı özellikler sebebiyle haksızlığa uğramakta ve diğer bireylere tanınan hak ve olanaklardan yararlanmaları engellenmektedir. Bu çalışmada genel olarak bireylerin iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılıklardan bahsedilecektir. Bireyler sadece iş hayatında değil ilk aşama olan işe alım sürecinde ve son aşama olan işten ayrılma sürecinde de çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşmaktadırlar. Çoğu iş görenler bu duruma sessiz kalmakta ve bu şekilde işine devam etmektedir. İş hayatında ayrımcılıkla karşı karşıya gelen çalışanların çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. İş görenler karşı karşıya kaldıkları ayrımcılıklarla tek başına mücadele etmeye çalışmakta ve hukuksal olarak haklarını savunmamaktadırlar. Bunun sonucunda iş yaşamında ayrımcılık giderek artmaktadır.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, seldakirikoglu48@gmail.com

Çalışmada ayrımcılık kavramı açıklanmakta ve ayrımcılık türlerine yer verilmektedir. Örnek olarak, insan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması için çalışmak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek misyonuna sahip olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurul kararları incelenmektedir. TİHEK kurul kararlarının inceleme süreci, ayrımcılıkların dayandığı mevzuatlar, gerekçe ve kararlar incelenerek bu çalışma yapılmıştır.

Günümüze bakıldığında iş görenlere yapılan ayrımcılıklar giderek artmaktadır. Buna bağlı olarak iş görenlerin iş yerindeki verimlilikleri düşmekte, nitelikli iş görenler ise işten ayrılmaktadırlar. Türkiye'de iş hayatında yaşanan ayrımcılıkların Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na yapılan başvurular ve alınan kararlar doğrultusunda incelenerek haksızlığa uğrayan iş görenlere farkındalık oluşturmak ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, TİHEK, Kurul Kararları, İş Yaşamı

Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisi

Nuray KORUKÇU¹
Ahmet YILDIRIM²

Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 virüsü salgını 2019 yılı aralık ayının sonlarında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve farklı ülkelere yayılması sonucu Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi” olarak ilan edilmiştir. Salgının yayılmasını ve bulaşmasını önlemek için; ülke sınırlarının kapatılması, karantina, sokağa çıkma yasağı ve işletmelerin kapatılması gibi birtakım tedbirler alınmıştır. Bunun sonucu olarak işletmeler, çalışma günlerinin azaltılması ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarına başvurmuşlardır. Covid-19 pandemi sürecinde en çok tercih edilen uzaktan çalışma yöntemi olan evden çalışma yöntemini birçok çalışan ilk kez deneyimlemiş, evlerini, yaşam alanlarını birer ofise dönüştürmek durumunda kalmışlardır. Bu durum işveren ve çalışanı etkilediği gibi çalışanın ailesini de etkilemiştir.

Bu araştırmanın amacı Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın, çalışanların iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda Isparta ilinde görev yapan, Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma düzenine geçmiş 252 çalışana çevrimiçi anket uygulanmıştır.

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

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

Nicel araştırma yönteminden yararlanılan çalışmada, kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak Likert tipi 22 maddeli “Uzaktan Çalışma Ölçeği” ile 11 maddeli “İş-Aile Yaşam Ölçeği” kullanılmıştır. Anket verilerinin analizinde SPSS programından yararlanılmış, bulgular yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analize tabi tutulmuştur. Bu doğrultuda araştırmanın “Uzaktan çalışma, iş-aile yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” temel hipotezi doğrulanmış, pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenlerin bir arada kullanıldığı ve yine bu değişkenlerle Covid-19 pandemi dönemini ele alan araştırmaların oldukça kısıtlı olmasından dolayı ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Pandemisi, Uzaktan Çalışma, İş-Aile Yaşam Dengesi

İnsan Kaynaklarına Yeni Bir Bakış: Nöropazarlama ve Etkin Öz Geçmiş

İsmail Hakkı KUTLUHAN¹
Ahmet YILDIRIM²

Günümüzde gerçek değerine bir adım daha yaklaşan insan kaynakları, fonksiyonlarının ötesine geçmiştir. Fakat, yetenek keşfi ve ideal pozisyona yerleştirme insan kaynakları yöneticileri açısından önemini hala korumaktadır. Ne var ki, rekabetçi günümüz dünyasında üniversite mezunu sayısının çokluğu ile açık pozisyonların arasındaki uçurum giderek artmaktadır. Bu yüzden insan kaynakları yöneticilerinin öz geçmiş incelemek üzere 6 saniyeden fazla zaman ayırmamakta, detaylı ve uzun öz geçmiş metinlerini incelemekten kaçınmaktadırlar. Dolayısıyla aday için nasıl bir öz geçmiş oluşturduğu, nelere veya nereye vurgu yaptığı daha da büyük bir önem kazanmaktadır. Özgeçmiş üzerinde basit düzenlemelerin bile nasıl etki yaptığını araştırmalar ortaya koymaktadır. Doğru özgeçmiş tasarım modeli, etkili sonuçlar bırakacaktır.

Nöropazarlama basit tanımıyla sinir biliminin pazarlama ve hatta sosyal bilimlere entegre edilmesi veya uyarlanması olarak tanımlanabilir. En yaygın nöropazarlama araçlarından biri olan göz izleme (eye-tracking) insan kaynakları birimlerinin

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi., Süleyman Demirel Üniversitesi, ismailh.kutluhan@gmail.com

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

özgeçmiş değerlendirme aşamasında ciddi bir fark katacaktır. Nöropazarlama araçları kullanılarak- özellikle göz izleme ile kişinin nereye baktığını tespit edip, odak noktasını vurgulanan yere doğru çevrilmesi sağlanabilir. Nöropazarlamaya dayalı analiz ya da ölçümleme sonucundan çıkan ısı ve/veya sis haritası bize kişinin nereye odaklandığını gösterebilmektedir. Odaklanmaya dayalı yapılan analiz ve ölçümleme sonucu doğru tespit yapmayı mümkün kılacaktır.

Burada merak edilen ve araştırılan soru ise insan kaynakları yöneticilerinin öz geçmiş üzerinde dikkatinin çeken ve daha fazla zaman kazanmasını sağlayan bir öz geçmiş tasarımı nasıl olmalıdır? Nöropazarlama ise sinir biliminin sosyal bilimlere uygulanması bağlamında büyük oranda katkı sağlayabilir. Çünkü öz geçmiş tasarımında kullanılan fotoğrafın hangi yöne baktığı bile odağı ciddi ölçüde değiştirebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, öz geçmişin içine bakan fotoğraf, dışına bakan fotoğraftan daha çok etki oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile küçük bir yönlendirme büyük bir etkilere yol açabilmektedir. Sonuç olarak insan kaynakları yöneticilerinin dikkatini çekecek özgeçmiş hazırlamanın anahtarı gelecekte bu programlar sayesinde söz konusu olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Nöropazarlama, Öz Geçmiş, Tasarım

Dijital Dönüşümde Yetenek Yönetimi Uygulamaları ve İşe Alım Süreci Üzerine Bir Örnek Olay İncelemesi: Kastamonu Entegre Şirketi

Melis NAZLIKAYA¹

İnsan kaynakları yönetimine güncel olarak baktığımızda karşımıza “yetenek yönetimi” kavramı çıkmaktadır. Aslında yeni olmayan bu kavram günümüz insan kaynakları yönetimi sürecinde daha etkin ve önemli bir hale gelmiştir. Yetenek Yönetimi, yetenekli çalışanların istihdam edilmesi ve yeteneğin gelişimi ile ilgili olan süreci kapsamaktadır. Açıkçası şirketin en yetenekli çalışanlarını elde tutmak için uyguladıkları bir strateji olarak düşünülebilir. Yeteneklerin devamlı olarak geliştirilmesi çalışan için de bir motivasyon kaynağıdır. Dijital dönüşümün tüm alanlarda yaşandığı bir süreçteyiz. Dijital dönüşümde şirketler çeşitli uygulamalar yaparak yetenekli çalışana elde etmeye ve bu yeteneklerden faydalanarak hem çalışana hem de kendisine fayda sağlamaktadır. Yetenekli personelin bulunması dijital araçlarla kolaylaştırılmış ve insan kaynakları sürecini pratik hale getirmiştir.

Çalışmada yetenek yönetimi ve dijital dönüşüm kavramsal olarak ele alınıp, yetenek yönetimi uygulamaları, yetenekli personelin seçilmesi ve işe alınmasına yönelik genel bilgilere yer

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

verilmiştir. Kastamonu Entegre şirketi TalenTree Gelişim Yolculuğu programı örnek olay yöntemi ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda yetenek programının şirket için yeterli olduğu, dijital dönüşümden verimli şekilde yararlanıldığı anlaşılmıştır. Yeteneğin ve dijital dönüşümün hem çalışana hem de şirkete katkı sağladığı düşünülmektedir.

Günümüzde etkisini arttıran dijital dönüşümün, yetenek yönetiminde önemli bir yere sahip olduğu ve dijitalden verimli şekilde yararlanıldığı görülmektedir. Yetenek yönetimi uygulamalarının artırılması ve dijitalden olumlu şekilde yararlanılması önemli bir süreç haline gelmiştir. Dijital Yetenek Yönetimi olarak literatüre katkı sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmanın yanı sıra diğer yetenek yönetimi uygulamalarına bağlı çalışmaların yapılması da önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Yetenek Yönetimi, Yetenek Yönetimi Uygulamaları, İşe Alım

Türkiye’ de Liderlik Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 2000-2021 Dönemi

Osman Kürşat ACAR¹
Hacer ORUN KAVAK²

Bu araştırmada ülkemizdeki üniversitelerde liderlik alanında yapılmış olan ve YÖK Elektronik Tez Arşivinde yer alan lisansüstü tezler araştırılmıştır. Araştırmanın kapsadığı 2000-2021 yılları arasındaki 21 yıllık süreçte liderlik alanında toplam 2390 lisansüstü tezin yapıldığı tespit edilmiştir. Bu veri, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular bir durum saptaması olarak sunulmuştur. Analizin birinci aşamasında liderlik alanında hazırlanan lisansüstü tezler yıllara, yapıldıkları üniversitelere, enstitülere, anabilim dallarına, özgün dillerine, ilgili oldukları konulara ve uygulama alanlarına göre kategorize edilmiştir.

Araştırmada betimsel tarama modeli ve içerik analiz yöntemlerine göre 2000-2021 yılları arasında liderlik konulu tüm yüksek lisans, doktora, uzmanlık ve sanatta yeterlilik tezleri incelenmiştir. Bu tezlerin alan, yıl, üniversite, içerik ve konularına göre gruplandırılmasına yer verilmiştir. Tezlerin dağılımlarının betimlenmesinde Frekans Analizi, birden fazla betimsel değerin dağılımlarında çapraz tablolama ve Ki-Kare

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü osmanacar@sdu.edu.tr

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, horunkavak@mehmetakif.edu.tr

Benzerlik Oranı analizleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo ve grafiklerle değerlendirilmiştir.

Türkiye’de liderlik ile ilgili yazılan 2390 tezin %83,35’i (1992 tez) yüksek lisans, %16,53’ü (395 tez) doktora, %0,08’i (iki tez) tıpta uzmanlık ve %0,04’ü (bir tez) sanatta yeterlilik tezi olarak yazılmıştır. 2000-2021 yılları arasında yazılan toplam 2390 liderlik konulu tezin %5,9’u (141 tez) Marmara Üniversitesinde, %5,27’si (126 tez) Gazi Üniversitesinde, %3,68’i (88 tez) Yeditepe Üniversitesinde, %3,43’ü (82 tez) Beykent Üniversitesinde yazılmıştır. Doktora tezlerinin %5,3’ü, yüksek lisans tezlerinin %6,6’sı İngilizce olarak yazılmıştır. Hem doktora hem de yüksek lisans tezlerinde liderlik konusu en fazla 2019 yılında işlenmiştir. Tezlerin tür ve konulara göre dağılımı incelendiğinde, doktora tezlerinde işletme %45,6 ile ilk sırada olup, eğitim ve öğretim ise %29,1 oranla ikinci sırada gelmektedir. Yüksek lisans tezlerinde ise %40,4 oranla eğitim ve öğretim ilk sırada gelmekte olup, bunu %35,2 oranla işletme izlemektedir. Liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar 2020 yılına kadar sürekli artış gösterirken, 2020 yılında düşüş gözlemlenmiştir. Sonuç olarak liderlik 2000 yılından itibaren artan şekilde bilimsel çalışmalara konu olup, bu konuda özellikle işletme ve eğitim bilimleri alanında çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Lisansüstü Tez, Yüksek Lisans Tezi, Doktora Tezi, Liderlik

Pembe Bariyer: Kraliçe Arı Sendromu

Sevim ÖZHANLI¹

Kadınların üretim hayatı içinde yer almaları insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına karşın ücret karşılığı çalışması 19. Yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte yeni ve ucuz işgücüne ihtiyaç duyulmasıyla başlamıştır. Sanayileşmeyle birlikte kadının istihdam edilmesi ile artık “*kadının yeri evidir*” düşüncesinin dışına çıkılarak kadın iş yaşamındaki yerini almaya başlamıştır. Sadece erkeklerin rol aldığı bir iş örgütlenmesi yerine kadının da rol üstlendiği bir iş ortamı ortaya çıkmıştır. Kadın iş hayatında yerini alsa da cinsiyetinden dolayı sorunlar ve engellerle karşılaşmıştır.

İş ortamlarındaki cinsiyetçi davranışların, ayrımcılığın genellikle erkeklerden geldiği düşünülmesiyle birlikte, son araştırmalar, erkek egemen ortamlarda başarılı olan kadınların, kadın astlarının ilerlemesinde de olumsuz bir rol oynayabileceğini göstermiştir. Bazen, güçlü konumlara ulaşan kadınların, çalışan diğer kadınların konumlarını iyileştirme girişimlerini desteklemekten ziyade karşı çıktıklarını göstermiştir. Arı kovanlarındaki kraliçe arı, yönetici pozisyonunda olma ve iktidarda kalma mücadelesi verdiği gibi iş hayatında da kraliçe arı özelliklerini taşıyan yönetici

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

kadınların aynı şekilde düşündüğü ve onların da iktidarda kalma mücadelesi verdiği görülmüştür.

Bu çalışmada iş yaşamında kadının yeri ve kadının iş yaşamında karşılaştığı sorunlar ele alınarak özellikle kraliçe arı sendromu üzerinde durulmuştur. Görüşme tekniği ile bir kamu kurumundaki bazı kadın çalışanların gönüllü olarak çalışmaya katılımı sağlanmıştır. Ast konumundaki bu katılımcıların yönetici kadınlarla ilgili karşılaştıkları sorunları anlamak adına bir takım ucu açık sorular yöneltilmiştir. Alınan cevaplara göre iş yaşamında yönetici kadınların astı olan kadınlara yönelik yardımcı olmak yerine bazı kıyaslamalar yapıp beklenen anlayış ve desteği sağlamadığı hatta bazı zorluklar çıkardığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamında Kadınlar, Cinsiyet, Kraliçe Arı Sendromu

Uzaktan Çalışmanın Hukuki Alt Yapısı: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Kapsamında Bir Değerlendirme

Ayşe ÖZTAŞ¹

İşçinin, iş görme görevini, teknolojinin imkanları aracılığıyla iş merkezinden uzak bir yerde görmesi uzaktan çalışmayı oluşturmaktadır. Bu çalışma şeklinde üç unsur çok önemlidir. Bunlar; teknoloji, yer ve iş organizasyonudur. Teknoloji, uzaktan çalışma ilişkisinde işçi ve işveren arasındaki devamlı iletişimi sağlaması açısından oldukça önemlidir. İş gören her ne kadar kendi evinde ya da başka bir yerde bulunsun da iş organizasyonu içinde yer almaktadır. Bu bağlılık çalışma ilişkisinin devamı açısından önem arz etmektedir.

Uzaktan çalışma ilişkisinin işçi, işverenler ve genel olarak toplum üzerinde hem olumlu hem olumsuz etkileri bulunmaktadır. Uzaktan çalışmanın olumlu yönleri olarak şunlar sayılabilir; uzaktan çalışma sayesinde, iş görenlerin işyeri dışında başka bir yerde çalışmasından dolayı, işletmelerin genel giderleri azalmaktadır, uzaktan çalışmayla birlikte enerji tasarrufu sağlanmaktadır ve hava kirliliği ve belirli saatlerde oluşan trafik sıkışıklığı azalmaktadır ayrıca genel olarak çalışma hayatında esneklik, bireyleri özgürleştirdiği için kişinin

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

özgüveni artmakta ve kendi öz disiplinini sağlamaktadır. Uzaktan çalışmanın olumsuz yönlerinden bazıları ise, bu çalışma şeklinde teknoloji ve iletişim araçları oldukça önemlidir ve işyeri için teknolojik ekipmanı sağlama gibi masraflar çıkarmaktadır, işyerinden uzakta çalışan işçilerin denetimi, iş sağlığı ve güvenliği konuları zorlaşmaktadır, yalnız başına çalışan işçiler sosyal hayattan uzakta kalmakta ve sendikal hakları yönünde problemler ortaya çıkmaktadır.

Covid-19 salgını sosyal hayatı ve çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Uzaktan çalışma ilişkisi işverenler ve işçiler açısından gönüllülük esasına göre kurulan bir çalışma seçeneği iken bu dönemde adeta bir zorunluluk olmuştur. Olumlu ve olumsuz etkileriyle birlikte çalışma yaşamına giren bu istihdam şeklinin önümüzdeki dönemlerde daha çok hayatımızda yer alacağı düşünülmektedir. Pandemi süreci bir gün sona erse de hayatımızda kalıcı izler bırakacağı, bu durumdan en çok etkilenen alanlardan birisinin de çalışma hayatı olduğu bir gerçektir.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 14. maddesine “uzaktan çalışma” eklenmek suretiyle, uzaktan çalışma ilişkisi yasal olarak bir yer edinmiştir. İş Kanunu'nda uzaktan çalışmanın tanımı yapılmış olup, uzaktan çalışmayla ilgili süresi, yapıma şekli, ücret gibi genel bilgilere yer verilmiştir. Kanunda ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir yönetmelik yayınlanacağı ve diğer hususların burada belirtileceği bildirilmiş ancak uzun bir süre bu konuda bir gelişme yaşanmamış, ilgili

yönetmelik yayınlanmamış ve uzaktan çalışmayla ilgili ayrıntılar netleşmemiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan 10 Mart 2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile, eksik olan hususlar giderilmeye çalışılmış ve uzaktan çalışmanın hukuki alt yapısı güçlendirilmek istenmiştir.

Bu çalışmada Covid-19 salgını ile birlikte önemi hızla artan uzaktan çalışma yöntemiyle ilgili temel bilgiler verilmesi amaçlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği bu çalışmanın kaynaklarını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Uzaktan Çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

Şevket Demirel Örneğinde Girişimci Liderlik

Ali İhsan TEMURÇİN¹

Ahmet YILDIRIM²

Sanayi Devrimi sonrası binlerce yıldır süregelen sosyo-ekonomik denge bozulmuş, seri ve kitlesel üretim; birçok geleneksel iş bölümünü işlevini kaybetmiş ve toplumlar arasında hayat standartları konusunda afaki uçurumlar oluşmuştur. Bu yaşam koşulları ve ekonomik refahtan mahrum kalmış ülkelerin yönetici ve aydınları bu derin uçurumu gidermek için ekonomik büyüme ve kalkınmayı ideal edinmişlerdir. İktisat tarihi verileri göstermiştir ki ekonomik büyümenin ve kalkınmanın motor gücü girişimcilik olgusu ve girişimci kişiliklerdir.

Girişimcilik; doğal kaynak, sermaye, işgücü, teknoloji den faydalanarak mal, hizmet ve bilgi üretme sürecidir. Girişimci ise ekonomik dünyada talepleri fırsatçı bir yaklaşımla görerek, risk alıp piyasaya mal ve hizmet arz eden aktördür. Bu açıdan girişimci türleri önemlidir.

Girişim, girişimci ve liderlik kavramlarının bir sentezi olarak modern liderlik yaklaşımları içerisinde modellenen Girişimci liderlik ise; hem müteşebbisi olduğu işletme ve paydaşları, hem de içinde bulunduğu sosyal çevre ve ülke için etkileyici ve ilham

¹ Öğretim Görevlisi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Gönen MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, alitemurcin@isparta.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-5362-3592

² Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-1208-071X

verici yaratıcı yenilikler üreten aktörlerdir. Yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası ekonomik ve sosyal etkiler ortaya çıkaran Girişimci Liderlik konusunun ele alınıp incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

Yapılacak olan bu çalışmada öncelikle Girişimci Liderlik teorik açıdan ele alınıp incelenecektir. İlerleyen bölümlerde Fortune dergisine göre Isparta gibi bir bozkır coğrafyasında ilk bine giren iki şirketi kuran, onlarca sosyal sorumluluk projesini gerçekleştiren Şevket Demirel yeniliklere açık vizyonu, iş bitiriciliği, sosyal zekâsı ve sosyal sorumluluk faaliyetleriyle gerçek bir girişimci lider profili ele alınıp incelenecektir. Çalışma literatür taraması şeklinde gerçekleştirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Girişimci Liderlik, Sosyal Girişimci, Şehir Abisi

Liderlikte Davranışsal Sapma Kredisi ve Duygusal Zekâ İlişkisi

Esra BİNGÖL¹

Dr. Öğr. Üyesi H. İbrahim ÖZMEN²

Giriş:

Davranışsal sapma kredisi teorisi, grubun içinde kabul görülen ve grup içi statü olarak tanımlanabilir. Liderin veya takipçilerin içinden birisinin organizasyonun değer ve normlarına sadakatli olması ya da örgütsel amaçlara ulaşmaya aracı olacak bir davranış gösterdiğinde, grubu etkileme yolunda davranışsal sapma kredisi kazanma diğer bir ifadeyle kabul görme veya statü elde etme durumu ortaya çıkacaktır. Modelin esası; statü, grup içi ilişkiler ve örgütsel normlara uyan davranışlara dayanmaktadır. Duygusal zekâ, sosyal zekânın bir türü ve insanın kendisini ve diğer insanların duygularını kontrol etme, ayırt edebilme, elde edilen bilgiyi fikir ve davranışlarında kılavuz olarak kullanabilme becerisi olarak tanımlanabilir.

Amaç:

Liderlik alanındaki yeni eğilimlerden biri olan Davranışsal Sapma Kredisi (Idiosyncrasy Credit) kuramına bağlı olarak Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü lisans üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin liderlik

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Bölümü Öğrencisi, y11830249003@ogr.sdu.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, halilozmen@sdu.edu.tr

davranışı sergilemeleri ile bu öğrencilerin genel başarı not ortalamaları arasındaki ilişkiyi ele alıp duyguları etkin bir şekilde kullanabilme becerisi olarak tanımlanabilen Duygusal Zekâ kavramı ile olan ilişkisini araştırmaktır.

Yöntem:

Bu araştırma ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilecektir. Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü lisans üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılacak olan öğrencilerin liderlikte davranışsal sapma kredisi ve duygusal zekâ arasındaki ilişki nicel yöntemler kullanılarak anket yöntemi ile veriler toplanacaktır.

Bulgular:

Araştırma kapsamında, Harvard Üniversitesi SAGE Sosyal Bilimler Derlemeleri “Çalışma Gruplarında Kendine Özgü Kredinin Kredi Algılarını Kim Alır?” adlı makaleden yola çıkarak Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi lisans üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin her birine sınıf arkadaşlarını davranışsal sapma kredisi teorisi doğrultusunda değerlendirebileceği dört adet soru sorulmuştur. Ayrıca öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri de ölçülerek kendine özgü kredi algısı fazla olan öğrencinin ders başarısıyla arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tartışma:

Bu araştırma, çalışma grupları içinde kendine özgü kredi algılarını ölçmeye yönelik ilk adımdır. Araştırmaya göre her bir

grup üyesinin biriktirdiği kendine özgü kredi düzeyi konusunda çalışma grubu içinde önemli anlam olduğunu göstermektedir. Ayrıca, özel kredi algılarının dâhili olarak güvenilir olduğunu ve zamanla giderek daha güvenilir hale geldiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Liderlik, Davranışsal Sapma Kredisi, İnsan Kaynakları