



15 IHRM Congress 23

15



1. ULUSLARARASI
İNSAN 2023
KAYNAKLARI
YÖNETİMİ KONGRESİ
ÖZET BİLDİRİ KİTABI



1. ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI

14-15 EKİM 2023

KAYSERİ

© Her hakkı saklıdır.

Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz, depolanamaz.

Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir

Düzenleyen

Kayseri Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Fakültesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

Eser Adı

1. Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı

Derleyen

Onur ÇATALTEPE

Mustafa Ahmet HAMURCU

ISBN

978-605-71798-1-4

Elektronik Yayın Formatı

PDF

İnternet Adresi

uiky-kongresi.kayseri.edu.tr

KONGRE DESTEKÇİLERİ



ÖNSÖZ

Değerli katılımcılar

Türkiye’de ilk kez gerçekleştirilen Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi (IHRM), temelleri 1978 yılına dayanan ve köklü bir geleneğe sahip olan Kayseri Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir.

Her yıl insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında hem ulusal hem de uluslararası düzeyde birçok değerli bilimsel çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmaların İKY özelinde incelenebileceği ve tartışılabilceği bir platform olan Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi (UİKY), İKY alanında uluslararası bir kongre olması açısından insan kaynakları alanında çalışan bilim insanları için büyük önem taşımış ve ilgi görmüştür.

Farklı ülke ve sektörlerden insan kaynakları uygulama ve fonksiyonlarını içeren birçok çalışmanın sunulduğu 1.UİKY (IHRM) Kongresi, çok sayıda akademisyene farklı üniversitelerden meslektaşları ile ortak çalışmalar üretme fırsatı sunmuş, yeni akademisyenlerin meslektaşları ile tanışmasına, akademisyen ruhunu ve disiplinini kazanmasına katkı sağlamıştır.

Gerçekleştirilen ve İKY alanında ülkemizde ilk uluslararası kongre olan IHRM’nin düzenlemesinde emeği geçen tüm takım arkadaşlarıma, desteklerini esirgemeyen kongre danışma kurulu üyelerine, bildiri değerlendirme sürecinde özveri ile görev alan hakemlerimize, sunmuş oldukları bildirilerle ve dinleyici olarak katılan tüm konuklarımıza, oturum başkanı olarak katkı sağlayan tüm hocalarımıza ve gerek online gerekse yüz yüze sunumları ile kongreye destek veren tüm katılımcılara şükranlarımı sunuyorum.

Ayrıca kongremize sponsor olarak destek veren Erciyes Anadolu Holding, Kayseri Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü, Kayseri Sanayi Odası, Kayseri Büyükşehir Belediyesi, Melikgazi Belediyesi, Talas Belediyesi, Kayseri Erciyes A.Ş., Yataş Grup, Erkut İnşaat, Denk Makine, Teknoform A.Ş. ve son olarak Akform Levha’ya çok teşekkür ediyorum.

Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi’nin daha uzun yıllar başarıyla gerçekleştirilmesi ümidiyle hepinizi saygılarımla selamlıyorum.

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Kongre Düzenleme Kurulu Başkanı

ONUR KURULU

Gökmen ÇİÇEK

Kayseri Valisi

Dr. Memduh BÜYÜKKILIÇ

Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanı

Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA

Kayseri Üniversitesi Rektörü

Mustafa YALÇIN

Talas Belediye Başkanı



DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ebru AYKAN	Kayseri Üniversitesi
Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Gonen İlkar DÜNDAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan EGE	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Emel ESEN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal İYEM	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Ayla Zehra ÖNCER	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa TÜMER	Doğu Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Ece KUZULU	İzmir Demokrasi Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Osman UYMAZ	Alanya Alâeddin Keykubat Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin YILMAZ	Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Pelin VARDARLIER	İstanbul Medipol Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin BAYKAN	Yakındoğu Üniversitesi

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma Küskü AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Levent ALTINAY	Oxford Brookes University
Prof. Dr. Belgin AYDINTAN	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Enver AYDOĞAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Tom BAUM	University of Strathclyde Glasgow (Birleşik Krallık)
Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Serban Andreea CLAUDIA	Bucharest Üniversitesi (Romanya)
Prof. Dr. Cihan ÇOBANOĞLU	University of South Florida
Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ	Kayseri Üniversitesi
Prof. Dr. Susanne DURST	Reykjavik University (İzlanda)
Prof. Dr. Yüksek EKİNCİ	University of Portsmouth
Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ	Giresun Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan GÜRİSOY	Washington State University (Amerika)
Prof. Dr. Erdal GÜRYAY	İlim Üniversitesi (Kıbrıs)
Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ	University of Central Florida
Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Maurizio POMPELLA	Siena Üniversitesi (İtalya)
Prof. Dr. Ercan SARIKAYA	University of South Carolina
Prof. Dr. Liza Alili SULEJMANI	Uluslararası Balkan Üniversitesi

Prof. Dr. Reyhan Ayten WOLFF

Giresun Üniversitesi

Prof. Dr. Tuncay YILMAZ

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Esin ERTEMSİR

Yıldız Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Murteza HASANOĞLU

The Academy Of Public Administration Under
The President Of The Republic Of Azerbaijan

Doç. Dr. Dinmuhamed KELESBAYEV

Ahmet Yesevi Üniversitesi (Kazakistan)

Doç. Dr. Serdar SERDAROĞLU

Uluslararası Balkan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJIMUDINOVA

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Dr. Elnur ALİYEV

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi



DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Oğuz ÖCAL	Kongre Dönem Başkanı- Kayseri Üniversitesi
Prof. Dr. Ebru AYKAN	Kongre Düzenleme Kurulu Başkanı- Kayseri Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin HARMANCI	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim DURAK	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru SÖNMEZ KARAPINAR	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi
Arş. Gör. Hande KARAKOÇ	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi
Onur ÇATALTEPE	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi
Mustafa Ahmet HAMURCU	Düzenleme Kurulu Üyesi- Kayseri Üniversitesi



1.ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

KONGRE PROGRAMI

14 Ekim 2023

09:00-09:30	Kongre Kayıt			
09:30-09:45 UBF Konferans Salonu	Açış Oturumu	Açış Konuşması	Prof. Dr. Ebru AYKAN Kongre Düzenleme Kurulu Başkanı	
09:45-10:15	Açış Müziği			
10:15-10:30	Ara			
10:30-12:15 Konferans Salonu	Açış Paneli	Keynote Speakers Programı	Prof. Dr. Susanne DURST Knowledge Risk Management (KRM) – What is it about and why does it matter in the age of generative AI?	
			Dr. Cesar CARRION Digital Skills Related to Artificial Intelligence and Digital Transformation	
12:15-13:30	Öğle Arası			
Oturumlar				
13.30-14.30	1. Oturum (Yüz yüze)	2. Oturum (Yüz yüze)	3. Oturum (Online- İng.)	4. Oturum (Online-İng.)
14:30-14:50	Ara			
14:50-15:50	5. Oturum (Yüz yüze)	6. Oturum (Yüz yüze)	7. Oturum (Online)	8. Oturum (Online)
15:50-16:10	Ara			
16:10-17:10	9. Oturum (Yüz yüze)	10. Oturum (Yüz yüze)	11. Oturum (Online)	12. Oturum (Online)
17:10-17:30	Ara			
17:30-18.00	Kapanış Konuşmaları Teşekkür Belgelerinin / Plaketlerin Takdimi Devir Teslim Töreni			
18:00-21:30	Gala Yemeği			

*Oturum programları aşağıda listelenmiştir.

OTURUM 1 (YÜZ YÜZE)

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR

Oturum Konusu: Güncel Konular

Saat: 13:30-14:30

Salon: UBF Konferans Salonu

1.	Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU	Yetenek Yönetimi Bağlamında Elde Tutma ile İlgili Metaforik Kavramların Analizi
	Gözde Nur TÜRİDİ	
2.	Doktora Öğr. Salih ÖZDEMİR	Sürdürülebilirlik Performansının Değerlendirilmesinde Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi ve Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Arasındaki İlişki
	Doç. Dr. Neslihan DEMİREL	
	Prof. Dr. Tuncay ÇELİK	
3.	Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR	Kariyer Yönetiminde Liyakat Uygulaması Olarak Değerlendirme Merkezleri: Özel Sektör Üzerinden Bir Uygulama
	Arş. Gör. Muhammed Yusuf ERTEK	
4.	Öğr. Gör. Hüseyin Özgür EROL	Güncel İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarında Yetenek Yönetimi: Biyometrik Analizlerle Gelecekteki Saha Araştırmaları İçin Yeni Yönelimler
	Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM	
5.	Doç. Dr. Esin ERTEMSİR	İK Analitiği Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Araştırma

OTURUM 2 (YÜZ YÜZE)

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ

Oturum Konusu: Çalışma İlişkileri

Saat: 13:30-14:30

Salon: İKY Z08

1.	Öğr. Gör. Dr. Kemal YAVUZ	Yargıtay Kararları Işığında Atipik Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Olgusunun İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi
2.	Sümeyya KUŞ GÜRBEY	Kayseri’ de Temininde Güçlük Çekilen Meslekler ve Bu Mesleklerde İşgücü Yetiştirme Durumu
3.	Arş. Gör. Nesrin KAPLAN	İKY Mezunları İçin İş Fırsatları: Kariyer.Net Üzerine Bir İnceleme
4.	YL. Öğr. Rukiye BAŞKAYA	Evden Çalışmanın Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri
	Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR	
	YL. Öğr. Mert KARACAN	
5.	Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kirli İş İlişkisi Üzerine Bir İnceleme
	Dr. Ebru DEMİREL	

OTURUM 3 (ONLINE İNGİLİZCE)		
Oturum Başkanı: Doç. Dr. Esra KÂHYA ÖZYİRMİDOKUZ		
Oturum Konusu: İK SÜREÇLERİ		
Saat: 13:30-14:30		Toplantı No: 2558 900 2997
Katılım Linki: https://kayseri.webex.com/kayseri-tr/j.php?MTID=m0e4517181db7054719a49a18f933a596		Oturum Şifresi: 46Cs4SEMTGd
1.	Rima Mammadova	Current State Of Human Resource Management at Private Heis in Azerbaijan
2.	Pjereta AGALLIU	Analysis Of Legal and Practical Aspects of the Vetting Process
3.	Marat Jumanazarov	Turkey, Russia and China are the Main Pillars of The New Eastern Civilization. And the Central Asia is Center of the New Civilization
	Bolotbek Batilov	
4.	Nevriye Simge ÖZGÜLEÇ	Effects of Covid-19 on National Human Resources Policies and Analysis of Transformations in Human Resources Strategies
5.	Yodgarova Muslima	Crisis Management and Human Resource Management: A Comprehensive Approach
6..	Teodora Franich	HR management and sustainable development
7.	Doktora Öğr. Buket KILIÇ	A Systematic Review Study on the Concept of Human ResourcesAnalytics
	Prof. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ	

OTURUM 4 (ONLINE İNGİLİZCE)		
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ		
Oturum Konusu: ÖRGÜTSEL KONULAR		
Saat: 13:30-14:30		Toplantı No: 2556 802 9155
Katılım Linki: https://kayseri.webex.com/kayseri-tr/j.php?MTID=m1b31d474b0c28efc86f92abba75afdee		Oturum Şifresi: qHWVQ7qhS25
1.	Mr Abdul Wadood	The Dynamic Relationship Between Leadership Styles and Employees Ocb; The Mediation Role of Trust in Leaders
	Dr Naveed Saif	
	Miss Amelia Rubin	
	Mr. Abner Rubi	
2.	Zaryab Fatima	Community Dynamics in Co-Working Spaces: A Grounded Theory Approach
	Zahra Zulfiqar	
	Nida Riaz	
	Dr. Umair Ahmed	
	Rahat Fatima	
3.	Blerina GJERAZI	Fostering Workplace Harmony: Promoting Constructive Employee Communication
4	Vilma Tubutienė	Assessing The Efficiency Of Performance Appraisal System Of Public Servants: Multiplicity Aspects
5	Ramazan Özkan YILDIZ	Exploring The Impact of Crew Wellbeing on Maritime Safety
6.	Dr. Sunitha V Ganieger	Addressing The Prevalence and Attitude Towards Gender Stereotyping in Management and Decision Making in An Organizational Set Up
	Ms. Sharadambi G	
7.	Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ	The Relationship between the Power of Human Resource Management Systems and Voice Behavior

OTURUM 5 (YÜZ YÜZE)

Oturum Başkanı: Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Oturum Konusu: Dijital İKY

Saat: 14:50-15:50

Salon: UBF Konferans Salonu

1.	Dr. Canan YILMAZ	İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijitalleşmenin Ayak Sesleri: İK Yöneticilerinin İKY 4.0 Algısı
2.	Dr. Gözde KATIRCIOĞLU	İK Süreçlerinin Dijitalleşmesi Koşullarında Performans Değerlendirmesi İçin Bir Veri Madenciliği Uygulaması
	Prof. Dr. Emel KIZILKAYA AYDOĞAN	
	Doç. Dr. Yılmaz DELİCE	
3	Arş. Gör. Ramazan Furkan ÖZKUL	Dijital Oyunlar ve Temel Motivasyon Kaynakları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma
	Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL	
4	Dr. Öğr. Üyesi Gülçin EROKSAL ÜLGER	İşe Alımda Yapay Zekâ Kullanımı
5.	YL. Öğr. Anıl BEREKET	Bilişim ve Yazılım Sektöründe İstihdam ve Mesleki Yeterlilik Uygulamaları İletişim Teknolojileri

OTURUM 6 (YÜZ YÜZE)

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR

Oturum Konusu: İKY’de Nitel Çalışmalar

Saat: 14:50-15:50

Salon: İKY Z08

1.	Doktora Öğr. Merve ERTÜRK	Yönetim Alanındaki Psikolojik İyi Oluş Makalelerinin Vosviewer Kullanılarak Bibliyometrik Analizi
2.	Prof. Dr. Ebru AYKAN	Mütevazi Liderlik: Sistemik Literatür Taraması
	Öğr. Gör. Sermed DOĞAN	
3	Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA	Cam Metaforu Bağlamında Kariyer Engelleri: Bibliyometrik Bir Analiz
	Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE	
	Öğr. Gör. Hilal YILDIZ	
4	Doktora Öğr. Onur ÇATALTEPE	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Yapılan SSCI Makalelerinin Bibliyometrik Analizi
	Doç. Dr. Yasemin HARMANCI	
5.	Arş. Gör. Hande KARAKOÇ	Türkiye’de Turizm Sektöründe 2013-2023 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar: Bibliyometrik Bir Analiz
	Doç. Dr. İbrahim DURAK	

OTURUM 7 (ONLINE)		
Oturum Başkanı: Doç. Dr. Esin ERTEMŞİR		
Oturum Konusu: GÜNCEL ÇALIŞMALAR I		
Saat: 14:50-15:50		Toplantı No: 2553 227 0112
Katılım Linki: https://kayseri.webex.com/kayseri-tr/j.php?MTID=m54c5baff4ce2c606603dcc1011770814		Oturum Şifresi: Q8HrFDjDQ83
1.	Kübra Nur ŞAHİN	İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşümün Kamu Sektörüne Etkisi
2.	Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman YILDIZ	PIPRECIA Yöntemi ile Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Faaliyetlerinin Önceliklendirilmesi
3	Arş. Gör. Caner GÜNAYDIN	Gitmek Mi Zor Kalmak Mı?
	Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER	
	Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR	
4	Selin MALKAYA	İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulayıcıları Perspektifinden Endüstri 4.0: Nitel Bir Araştırma
	Doç. Dr. Ece KUZULU	
5.	Doç. Dr. Fulya ZARALI	G7 Ülkelerinin Küresel Yetenek Rekabetçiliğinin Kritik-Mairca Yöntemiyle Değerlendirilmesi
6.	Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman YILDIZ	LBWA Yöntemi Kullanılarak Kurumsal Bağlılığı Artıran Faaliyetlerin Sıralanması

OTURUM 8 (ONLINE)		
Oturum Başkanı: Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM		
Oturum Konusu: GÜNCEL ÇALIŞMALAR II		
Saat: 14:50-15:50		Toplantı No: 2551 442 2264
Katılım Linki: https://kayseri.webex.com/kayseri-tr/j.php?MTID=m3470ce9179d6e0bbe884fbdf27fd4248		Oturum Şifresi: z326Can3Mdh
1.	Dr. Öğr. Üyesi Selma BÜYÜKKANTARCI TOLGAY	Türkiye'de İnsan Kaynakları Yatırımları ve Sürdürülebilir Büyüme Arasındaki İlişki
2.	Prof. Dr. Fuat MAN	Sosyal Teorinin İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları İçin Sunduğu Olanaklar: Norbert Elias ve “Uygarlık Süreci”
3	Dr. Ayşegül ELMİN	İnsan Kaynakları Yönetiminde Popüler Bir Yaklaşım Olarak Çalışan Deneyimi
	Dr. Tuğba ULAŞTIRAN	
4	Doktora Öğr. Halide YARAR	Covid-19'un “İş-Yaşam Dengesi” Çalışmalarına Etkisinin İçerik Analiziyle İncelenmesi
	Prof. Dr. Altan DOĞAN	
5.	Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ	Standardizasyon ve Profesyonelleşme: ISO'nun İKY Standartları Üzerine Bir Değerlendirme
	Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN	
	Dr. Öğr. Üyesi Sevgi DÖNMEZ MAÇ	
6.	Hülya HANÇERKIRAN	İnsan Kaynaklarında Kişisel Verilerin Korunması

OTURUM 9 (YÜZ YÜZE)		
Oturum Başkanı: Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ		
Oturum Konusu: İKY Fonksiyonları		
Saat: 16:10-17:10		
Salon: UBF Konferans Salonu		
1.	Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR Öğr. Gör. Müzeyyen Bilge ÇIRAGÖZ	İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İnsan Kaynakları Planlaması: Özel Sektörde İnsan Kaynakları Planlaması Üzerine Nitel Bir Çalışma
2.	Prof. Dr. Ebru AYKAN YL. Öğr. Tuğçe SOYMAZLUMO	İşletmelerde Ücret ve Hizmet İçi Eğitim Sistemlerinin Çalışanların İş Tatminleri Üzerine Etkisi: Kayseri'de Bir Alan Çalışması
3.	Prof. Dr. Ebru AYKAN YL. Öğr. Buse Yıldız KOÇER	İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışan Performansını Etkisi Üzerine Kayseri İlinde Bir Araştırma
4.	Doktora Öğr. Nimet ELMACIOĞLU Doç. Dr. Neslihan DEMİREL Prof. Dr. Oğuz ÖCAL	Dematel Yöntemi ile Lojistik Sektöründe Personel Seçiminde Etkili Olan Kriterlerin Değerlendirilmesi
5.	YL. Öğr. Ayşe DUZ Dr. Öğr. Üyesi Gül KARAKUŞ	Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma

OTURUM 10 (YÜZ YÜZE)		
Oturum Başkanı: Prof. Dr. İlhan EGE		
Oturum Konusu: İKY'de Örgütsel Çalışmalar		
Salon: İKY Z08		
Saat: 16:10-17:10		
1.	YL. Öğr. Betül AKSOYLU Prof. Dr. Ebru AYKAN	Şefkat Yorgunluğunun İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi
2.	Prof. Dr. İlhan EGE	İnsan Kaynakları (İK) Dönüşümü: İK'da Yapay Zekâ Uygulamaları
3.	YL. Öğr. Tuğba MARAŞLI Doç. Dr. Ebru SÖNMEZ KARAPINAR	İş Güvencesizliğinin İşgörenotivasyonu ve Performansına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma
4.	Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA Öğr. Gör. Burcu YILDIZ Doktora Öğr. Semra ERENER ÖZALÇIN Doktora Öğr. Hakan ÖZTÜRK	İnsan Kaynaklarında Sessizliğin Yankıları: Örgütlerde Sessiz İstifa Fenomeninin Anatomisi

OTURUM 11 (ONLINE)		
Oturum Başkanı: Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR		
Oturum Konusu: İKY FONKSİYONLARI		
Saat: 16:10-17:10		Toplantı No: 2558 723 5400
Katılım Linki: https://kayseri.webex.com/kayseri-tr/j.php?MTID=mba37c8d7d83c1da8bae8428cc5119d8d		Oturum Şifresi: 3mUxqnaNF75
1.	Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK	Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimindeki Gelişmelerin Ulusal İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: Son Gelişmeler Üzerine Teorik Bir İnceleme
2.	Dr. Ertuğrul YAZAR	Çalışan Deneyimi Dezavantajlı Grupların İnsan Kaynakları Yönetimi
3.	YL. Öğr. Gülsenem Aleassa	Farklı Çalışma Stillerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi
	Dr. Öğr. Üyesi Burçin ÇETİN KARABAT	
4.	Beste UZUN	Örgütsel Kariyer Planlamasının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Üretim Sektörü Üzerine Bir Araştırma
	Doç. Dr. Ece KUZULU	
5.	Dr. Öğr. Üyesi Gözde Morgül	Proaktif Kişilik ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Moderatör Rolü
	Prof. Dr. Mine Afacan Fındıklı	

OTURUM 12 (ONLINE)		
Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU		
Oturum Konusu: ÖRGÜTSEL ÇALIŞMALAR		
Saat: 16:10-17:10		Toplantı No: 2551 758 8650
Katılım Linki: https://kayseri.webex.com/kayseri-tr/j.php?MTID=m0c1c4c8d4a7bd45f778fed4f960e52ca		Oturum Şifresi: m7hYPhCWu36
1.	Öğr. Gör. Dr. Gülşah VURAL ÖZKAN	Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Geliştirilmesinde Kapsayıcı Liderliğin Rolü
2.	Prof. Dr. Ebru AYKAN	Anlık Mesajlaşma Uygulaması WhatsApp'm İş Performansına
	Doktora Öğr. Mehmet ERGEÇ	Etkisi: Havacılık Alanında Bir Uygulama
3.	YL. Öğr. Çağla TANRIVERDİ	Çalışan Sesinin Oluşturulması: Kimya Sektöründe Örgütsel Bir Uygulama
	Öğr. Gör. Dr. Gülşah Vural ÖZKAN	
4.	Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU	Endüstri İlişkileri İkliminin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Yönetime Duyulan Güvenin Rolü: Nevşehir'de Kamu Çalışanları Örneği
	YL. Öğr. Sena Nur DOĞAN	
5.	Tuğba SEKİTAŞ	İş İlişkilerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kamu Sektörü Üzerine Nitel Bir Çalışma
	Doç. Dr. Ece KUZULU	

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ONUR KURULU	ii
DANIŞMA KURULU	iii
BİLİM KURULU	iv
DÜZENLEME KURULU	vi
KONGRE PROGRAMI	vii
Sosyal Teorinin İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları İçin Sunduğu Olanaklar: Norbert Elias ve “Uygarlık Süreci”	1
İnsan Kaynakları Analitiği Kavramına Özgü Bir Sistematik Derleme Çalışması	3
Güncel İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarında Yetenek Yönetimi: Biyometrik Analiz ile Gelecekteki Saha Araştırmaları İçin Yeni Yönelimler.....	4
İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijitalleşmenin Ayak Sesleri: İK Yöneticilerinin İKY 4.0 Algısı.....	6
Exploring the Impact of Crew Wellbeing on Maritime Safety	7
Evden Çalışma Yönteminde Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri	10
İnsan Kaynaklarında Sessizliğin Yankıları: Örgütlerde Sessiz İstifa Fenomeninin Anatomisi	11
Çalışan Sesinin Oluşturulması: Kimya Sektöründe Bir Uygulama.....	13
İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İnsan Kaynakları Planlaması: Özel Sektörde İnsan Kaynakları Planlamasına Yönelik Nitel Bir Çalışma	14
Kariyer Yönetiminde Liyakat Uygulaması Olarak Değerlendirme Merkezleri: Özel Sektör Üzerinden Bir Uygulama	15
Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimindeki Gelişmelerin Ulusal İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: Son Dönem Gelişmeleri Üzerinden Teorik Bir İnceleme	17
Şefkat Yorgunluğunun İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi	18
Endüstri İlişkileri İkliminin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Yönetime Güvenin Rolü: Nevşehir’deki Kamu Çalışanları Örneği	19
İşletmelerde Ücret ve Hizmetiçi Eğitim Sistemlerinin Çalışanların İş Tatminleri Üzerine Etkisi: Kayseri’de Bir Alan Çalışması	20
Yönetim Alanındaki Psikolojik İyi Oluş Makalelerinin Vosviewer ile Bibliyometrik Analizi	22
İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşümün Kamu Sektörüne Etkisi	23
İnsan Hakları Çerçevesinde Dezavantajlı Grupların İnsan Kaynakları Yönetimi	24
İnsan Kaynakları Yönetiminde Popüler Bir Yaklaşım Olarak Çalışan Deneyimi	26
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Kayseri İlinde Bir Araştırma.....	27
Mütevazı Liderlik: Sistematik Literatür Taraması.....	28
Covid-19’un “İş-Yaşam Dengesi” Çalışmalarına Etkisinin İçerik Analiziyle İncelenmesi.....	29

Standardizasyon ve Profesyonelleşme: ISO'nun İKY Standartları Üzerine Bir Değerlendirme	30
İnsan Kaynaklarında Kişisel Verilerin Korunması	32
Kayseri' de Temininde Güçlük Çekilen Meslekler ve Bu Mesleklerde İşgücü Yetiştirme Durumu	33
İKY Mezunlarının İş İmkanları: Kariyer.Net Üzerinden Bir İnceleme	35
Esnek Çalışma Şekli ile Çalışan Performansı İlişkisi.....	36
Gitmek Mi Zor Kalmak Mı?	37
İnsan Kaynaklarında Dönüşüm: İnsan Kaynaklarında Yapay Zeka Uygulamaları	39
Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yazılım Sektöründe İstihdam ve Mesleki Yeterlilikleri Uygulamaları	41
Kariyer Engellerine Cam Metaforu Bağlamında Bakış: Bibliyometrik Bir Analiz.....	43
İK Süreçlerinin Dijitalleşmesi Koşullarında Performans Değerlendirmesine Yönelik Bir Veri Madenciliği Uygulaması	44
Dijital Oyunlar ve Temel Motivasyon Kaynakları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	46
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Yapılan SSCI Makalelerinin Bibliyometrik Analizi	48
Yetenek Yönetimi Bağlamında Elde Tutmaya İlişkin Metaforik Kavramların İncelenmesi	50
İş Güvencesizliğinin İş gören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma	53
İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin Gücü ve Dile Getirme Davranışları İlişkisi.....	54
Sürdürülebilirlik Performansının Değerlendirilmesinde Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi ve Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi	55
DEMATEL Yöntemi ile Lojistik Sektöründe Personel Seçiminde Etkili Olan Kriterlerin Değerlendirilmesi	57
Effects of Covid-19 on National Human Resources Policies and Analysis of Transformations in Human Resources Strategies	59
Türkiye'de Turizm Sektöründe 2013-2023 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar: Bibliyometrik Bir Analiz	60
Çalışma İlişkilerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kamu Sektörü Üzerine Nitel Çalışma	62
İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulayıcıları Gözünden Endüstri 4.0: Nitel.....	64
Örgütsel Kariyer Planlamasının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Üretim Sektörü Üzerine Bir Araştırma	66
Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma.....	67
G7 Ülkelerinin Küresel Yetenek Rekabetçiliğini CRITIC-MAIRCA Yöntemi ile Değerlendirilmesi..	69
Türkiye'de İnsan Kaynakları Yatırımları ve Sürdürülebilir Büyüme İlişkisi	71
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Faaliyetlerinin PIPRECIA Yöntemi ile Önceliklendirilmesi	73
Kurumsal Bağlılığı Artırıcı Faaliyetlerin LBWA Yöntemi ile Sıralanması.....	75
Yargıtay Kararları Işığında Atipik Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Olgusunun İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi	76

Anlık Mesajlaşma Uygulaması Whatsapp'ın İş Performansına Etkisi: Havacılık Alanında Bir Uygulama	78
İK Analitiği Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Araştırma	80
Proaktif Kişilik ve İş Performansı İlişkisinde Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Moderatör Rolü	82
4the Dynamic Relationship Between Leadership Styles and Employees Ocb; The Mediatlional Role of Trust in Leaders	84
Community Dynamics in Co-working Spaces: A Grounded Theory Approach.....	85
Current State of Human Resource Management at Private HEIs in Azerbaijan	86
Fostering Workplace Harmony: Promoting Constructive Employee Communication.....	87
Analysis of Legal and Practical Aspects of The Vetting Process	88
Assessing The Efficiency of Performance Appraisal System of Public Servants: Multiplicity Aspects	89
Addressing The Prevalence and Attitude Towards Gender Stereotyping in Management and Decision Making in An Organizational Set Up	90
Partnering For Quality Jobs: The Impact of HR on Cross-Sector Collaboration	91
Turkey, Russia and China are the main pillars of the New Eastern Civilization. And the Central Asia is center of the New Civilization"	92

Sosyal Teorinin İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları İçin Sunduğu Olanaklar:

Norbert Elias ve “Uygarlık Süreci”

Opportunities Presented by Social Theory for Human Resource Management Research: Norbert Elias and “The Civilizing Process”

Prof. Dr. Fuat MAN

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-7135-8320

ÖZET

Norbert Elias, tarihin geniş bir perspektiften ele alındığında, belirli bir yöne doğru değiştiğine inanır. Batı toplumları bağlamında Elias, bu değişim eğilimi “Uygarlaşma Süreci” olarak adlandırır. Elias bağlamında, orta çağdan 19. yüzyıla kadar saray toplumundaki görgü ve sosyal davranışlardaki değişikliklere odaklanarak davranışların giderek daha zarif hale geldiğini gösterir. Elias, başyapıtı olan *Uygarlaşma Süreci* kitabında bu dönüşümün dinamiklerini açıklamaya çalışır. Elias, analizini hem sosyolojik hem de psikolojik temellere dayalı olarak yapar, nitekim bu iki disiplinin önemini de kitabın alt başlığında vurgular. Elias, teorisini makro bir bağlamda sunsa da kavramları, örgüt çalışmalarında ve insan yönetimi araştırmalarında kullanılma potansiyeli taşır.

Elias, teorik çerçevesinde merkezileşme eğilimlerini ve artan kesişimleri temel unsurlar olarak tanımlar. Ona göre, bir yanda vergilendirme yoluyla ulus-devletlerin oluşumuna bağlı olarak şiddet kullanımı üzerindeki tekelleşme merkezileşmeye yol açmış, diğer yanda doğal ekonomiden para ekonomisine geçişle vurgulanan işlevsel bölünme ve bunun sonucunda artan karşılıklı bağımlılık, uygarlaşma sürecinin gelişimini beslemiştir

Bu çalışmada, Elias’ın teorisinin insan kaynakları yönetimi tarihindeki belirli gelişmeleri yorumlamak için nasıl uygulanabileceğini göstermeye çalışacağım. Özellikle, Bruce E. Kaufman’ın İK yönetimi tarihini açıklamak için kullandığı değişkenler kümesinin bir parçası olan devlet düzenlemelerini (ve uluslararası düzenlemeleri) Elias’ın teorisindeki merkezileşme eğilimlerinden biri olarak yeniden gözden geçireceğim. Bu şekilde, insan kaynakları yönetiminin erken dönemlerinde bir meta olarak görülen ve ele alınan insan unsurunun, uygarlık sürecinin bir yansıması olarak ana akım güncel İKY söyleminde bir değere dönüştüğünü göstermeye çalışacağım.

Anahtar kelimeler: Norbert Elias, uygarlık süreci, figürasyon, İKY tarihi

ABSTRACT

Norbert Elias believes that when viewed from a broad perspective, history tends to have a certain direction. In the context of Western societies, Elias refers to this tendency as the “Civilizing Process”. In this context, he focuses on the changes in etiquette and social behaviour within the court society from the Middle Ages to the 19th century, demonstrating that behaviours gradually became more refined. In his magnum opus, *The Civilizing Process*, Elias attempts to elucidate the dynamics of this transformation. He conducts this analysis based on both sociological and psychological foundations, and the significance of these two disciplines is emphasized in the subtitle of the book. Although Elias presents his theory in a macro context, his concepts can be applied to organizational studies and research in human management.

Elias identifies certain centralization tendencies and increasing intersections as fundamental elements in his theoretical framework. According to him, on one hand, the monopoly on the use of violence associated with the formation of nation-states through taxation has led to centralization, while on the other hand, the functional division highlighted by the transition from a natural economy to a monetary

economy and the consequent increase in interdependencies have nourished the development of the civilizing process.

In this study, I will attempt to demonstrate how Elias's theory can be applied to interpret certain developments in the history of HRM. Specifically, I will re-examine state regulations (and international regulations), which are one of the variables in Bruce E. Kaufman's set of variables used to explain the history of HRM, as one of the centralization tendencies in Elias's theory. Thus, I will endeavour to show that in the early stages of HRM history, where humans were viewed as commodities, they have now become a value in mainstream HRM as a reflection of the civilizing process.

Keywords: Norbert Elias, Civilizing Process, Figuration, HRM History

İnsan Kaynakları Analitiği Kavramına Özgü Bir Sistematik Derleme Çalışması

A Systematic Review Study on The Concept of Human Resources Analytics

Doktora Öğrencisi Buket Kılıç

Dokuz Eylül Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-4407-500X

Prof. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ

Dokuz Eylül Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-7667-8104

ÖZET

Bu çalışmada insan kaynakları yönetimi ve teknoloji alanlarını bir araya getiren İnsan Kaynakları Analitiği (İK Analitiği) kavramının literatürde İnsan Sermayesi Analitiği, İnsan Analitiği, İş Gücü Analitiği, Yetenek Analitiği, İK Metrikleri gibi farklı tanımlamalarla nasıl ele alındığını ortaya koymak amacıyla sistematik derleme çalışması gerçekleştirilmiştir. Google Scholar ve Scopus veri tabanları kullanılarak yapılan araştırmada 1998-2022 yılları arasında gerçekleştirilen 106 makale incelenmiş olup kavramsal çerçeve, odak alanı, kullanılan analiz yöntemleri, yıl ve ülke bazlı dağılımlar analiz edilmiştir. Bu çalışma kapsamında İK Analitiği ile ilgili kavramsal bütünlük sağlanması adına mevcut durum hakkında önemli çıktılar sunulması öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Analitiği, İK Analitiği, İK Metrikleri, Sistemantik Derleme

ABSTRACT

In this study, a systematic review study was carried out to reveal how the concept of Human Resources Analytics (HR Analytics), which brings together the fields of human resources management and technology, is handled in the literature with different definitions such as Human Capital Analytics, People Analytics, Workforce Analytics, Talent Analytics, HR Metrics. In the research conducted using Google Scholar and Scopus databases, 106 articles published between 1998-2022 were examined and the conceptual framework, focus area, analysis methods used, year and country-based distributions were analyzed. Within the scope of this study, it is considered to present important outputs about the current situation in order to ensure conceptual integrity regarding HR Analytics.

Keywords: Human Resources Analytics, HR Analytics, HR Metrics, Systematic Review

Güncel İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmalarında Yetenek Yönetimi: Biyometrik Analiz ile Gelecekteki Saha Araştırmaları İçin Yeni Yönelimler

Talent Management in Current Human Resource Management Studies: New Directions for Future
Field Research with Biometric Analysis

Öğr. Gör. Hüseyin Özgür EROL

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-1212-9285

Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-1208-071X

ÖZET

Teknolojideki yenilikler, COVID-19 pandemisi, küreselleşme, artan rekabet ve benzeri gibi durumlar pek çok alanda köklü değişimlere, yeniliklere ve farklılaşmalara neden olmaktadır. Örgütlerin değişen ve gelişen bu olgularla küresel bir ölçekte başa çıkabilmesi ve rekabet avantajını elde edebilmesi için çağın gerekleri doğrultusunda insan değerini pro-aktif bir şekilde yönetmelidir. Çünkü Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 gibi köklü değişim ve dönüşümlerin yanında küresel çaptaki salgın hastalıklar (COVID-19 gibi) ile verimliliğin ve daha fazla kazanmanın yolunun makinalardan geçmediğini insan-makine etkileşiminin son derece önemli olduğu düşüncesi bir kez daha gözler önüne serilmiştir. Değişen çalışma koşulları, yeni nesil iş modelleri ve insan odaklılığın giderek daha fazla ön plana çıkması örgütlerin insan kaynakları yönetimi birimlerini daha da önemli hale getirmiştir. Dahası işe alım, kariyer yönetimi, performans değerlendirme, motivasyon, eğitim ve geliştirme, ödüllendirme ve yükselme gibi farklı fonksiyonlarının yanında yetenek yönetimi uygulamalarının da insan kaynakları yönetiminin odak noktasını oluşturması yönetimi organizasyonel bağlamda kritik bir noktaya getirmektedir. Özellikle dijitalleşmenin de etkisiyle yetenek yönetimi kavramı, veri bilimi, yetenek analitiği, İK analitiği gibi konularla sıkça dile getirilmekte ve böylece hem iş dünyasında hem de akademiye kavrama yönelik ilgi giderek artmaktadır. Bu durumda insan kaynakları yönetimi pro-aktifliğini ve güncelliğini koruyabilmesi ve/veya sürdürebilmesi için yetenek yönetimi faaliyetlerini efektif bir şekilde uygulamalıdır. Rekabet avantajı sağlamada; yeni yeteneklerin keşfedilmesi, işe alınması, içerideki ve yeni işe alınan insan değerinin eğitilmesi, kariyer gelişimlerinin sağlanması ile performanslarının optimum hale getirilmesi için yetenek geliştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilir ve bu durum yeteneklerden en verimli şekilde yararlanılması için işletmeleri yetenek savaşına yöneltmiştir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi örgütlere rekabet avantajı sağlamak için insan değerinden stratejik olarak tam manasıyla yararlanmalı ve bu doğrultuda iş faaliyetlerini, süreçlerini ve iş modellerini hızlı ve derinlemesine dönüştürerek uluslararası nitelikte bir yetenek yönetimi ile içerideki ve dışarıdaki insan değerinin yetkinliklerini ve becerilerini iyi bir şekilde analiz etmelidir. Sonuç olarak örgütlerin ihtiyaç duyduğu yeteneklerin örgütte çekilmesi veya elde tutulması rekabet avantajı sağlamakta ve böylece iyi bir yetenek yönetimi ile elde tutulan yetenekler örgüt için büyük farklar yaratabilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, güncel insan kaynakları yönetimi bağlamında yetenek yönetiminin mevcut durumunu belirlemek için bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak literatür incelenmiş ve böylece gelecekteki alan araştırmaları için yeni yönler ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yetenek Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Dijitalleşme, Veri Bilimi, Uluslararası Yetenek Yönetimi

ABSTRACT

Innovations in technology, COVID-19 pandemic, globalization, increasing competition, and similar situations cause radical changes, innovations, and differentiation in many fields. For organizations to cope with these changing and developing phenomena on a global scale and gain competitive advantage, they must proactively manage human value in line with the requirements of the age. Because, in addition

to radical changes and transformations such as Industry 4.0 and Society 5.0, global epidemics (such as COVID-19), have once again demonstrated that achieving efficiency and earning more is not through machines, but that human-machine interaction is extremely important. Changing working conditions, new-generation business models and the increasing prominence of human orientation have made human resources management units of organizations even more critical. Moreover, talent management practices constitute the focal point of human resources management in addition to its different functions such as recruitment, career management, performance appraisal, motivation, training and development, rewarding and promotion brings management to a critical point in the organizational context. Especially with the impact of digitalization, the concept of talent management is frequently mentioned with topics such as data science, talent analytics, HR analytics, and thus, interest in the concept has gradually increased both in the business world and in academia. In this case, human resource management should effectively implement talent management activities in order to maintain and/or sustain its pro-activity and currency. In providing competitive advantage; talent development activities are carried out to discover and recruit new talents, train the internal and newly recruited human value, ensure career development and optimize their performance, and this situation has led businesses to the war for talent in order to make the most efficient use of talent. In this context, to provide a competitive advantage to organizations, human resource management should make full use of human value strategically, and in this direction, it should rapidly and deeply transform business activities, processes, and business models, and analyze the competencies and skills of internal and external human resources with an international talent management. As a result, attracting or retaining the talents needed by organizations provides competitive advantage, and thus, the talents retained through good talent management can make a big difference for the organization. Therefore, this study examines the literature using bibliometric analysis to determine the current state of talent management in the context of contemporary human resource management, and thereby identifies new directions for future research in the field.

Keywords: Talent Management, Human Resources Management, Digitalization, Data Science, International Talent Management

İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijitalleşmenin Ayak Sesleri: İK Yöneticilerinin İKY 4.0

Algısı

Foot Sounds of Digitalization in Human Resources Management: HR Managers' Perception of HRM 4.0

Dr. Canan YILMAZ

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-2618-3215

ÖZET

Endüstri 4.0 ile insan kaynaklarının işleri artan oranda makineler tarafından yapılabile hale gelmektedir. Bu durum iş dünyasının yapısal değişimine neden olmaktadır. Endüstri 4.0 etkisiyle insan kaynakları yönetimi İKY 4.0 kavramına evrilmektedir. Ancak İK yöneticilerinin İKY 4.0 kavramı hakkında algısının ne olduğu herhangi bir araştırmaya konu edilmediği görülmüştür. Bu kapsamda çalışmanın amacı; İKY 4.0'a geçiş tecrübesi olan İK yöneticilerinin Endüstri 4.0 etkisiyle oluşan İKY 4.0 algılarını belirlemektir. Çalışmada çalışan sayısının çok olması bakımından ISO 500 listesinde yer alan Endüstri 4.0'a geçiş yaptıklarını ilan eden 12 işletmenin insan kaynakları yöneticisiyle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere nitel yönlendirilmiş içerik analizi yapılarak bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulguların veri görselleştirilmesi MAXQDA 2020 ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda İK yöneticilerinin İKY 4.0 ile ilgili özellikleri bildikleri ancak tam anlamını bilmedikleri; İKY 4.0'a geçiş yapılmış olmasına rağmen işletme, insan kaynakları ve İK yöneticilerinin henüz hazır olmadığı tespit edilmiştir. İKY 4.0'a geçişin maliyet, teknoloji benimseme zorluğu, iş kaybı korkusu, insan kaynaklarını geçişe ikna zorluğu ve yetenek çekme konusunda güçler barındırmasına rağmen maliyet avantajı, insan kaynaklarına kendini geliştirerek öne çıkma şansı ve İK yöneticilerine yetenekli kişileri yönetme kolaylığı sağladığı belirlenmiştir. Bu avantajları yanında İKY 4.0 maliyet oluşturma, iş kaybı ve yetenekleri elde tutmada zorlukları gibi dezavantajlara sahip olduğu görülmektedir. Son olarak İKY 4.0 için bütçe, insan kaynaklarının kendini geliştirerek sisteme uyum sağlama isteği ve İK yöneticilerinin tüm bu yenilikleri öğrenmesine gerek olduğu görülmüştür. Endüstri 4.0'ın gerekliliği olarak ortaya çıkan İKY 4.0 bazı dezavantajlar getirirse de genel anlamda sağladığı faydalar nedeniyle geçiş zorluklarına katlanılması gereken bir süreç gibi görünmektedir.

Anahtar Kelimeler: İKY 4.0, Endüstri 4.0, İK Yönetici Algısı

ABSTRACT

Industry 4.0 causes structural change in the business world. With the influence of Industry 4.0, HRM is evolving into HRM 4.0. In this context, the aim of the study is To determine the HRM 4.0 perceptions of HR managers who have experience in transition to HRM 4.0, formed by the influence of Industry 4.0. The study conducted semi-structured interviews with the HR managers of 12 businesses that declared their transition to Industry 4.0, which is on the ISO 500 list. Findings were reached by performing qualitative-directed content analysis on the data obtained. Data visualization of the findings was carried out with MAXQDA 2020. As a result, it was determined that HR managers knew the features of HRM 4.0 but did not know its whole meaning. Although the transition to HRM 4.0 has been made, it has been determined that business, employees, and HR managers are not yet ready. HRM 4.0 has cost, difficulty in adopting technology, fear of job loss, difficulty in convincing employees to transition, and difficulties in attracting talent. At the same time, it has been determined that a cost advantage, a chance to stand out by improving themselves, and ease of managing talented people. HRM 4.0 has disadvantages such as cost creation, job loss, and difficulties retaining talent. It has been seen that there is a need for a budget, the desire of employees to adapt to the system by improving themselves, and the need for HR managers to learn all these innovations.

Keywords: HRM 4.0, Industry 4.0, HR Manager Perception

Exploring the Impact of Crew Wellbeing on Maritime Safety

Dr. Ramazan Özkan YILDIZ

ORCID: 0000-0002-4382-2480

ABSTRACT

The purpose of this qualitative research is to look at the link between crew wellbeing and maritime safety in the shipping industry. Human resource management practices (HRM) is crucial in safeguarding seafarers' physical and psychological health, which directly influences their performance and, as a result, the safety of maritime operations. This study intends to obtain insights into the numerous elements that affect crew wellbeing, the techniques employed by shipping companies to promote it, and its effect on the overall safety culture at sea via in-depth interviews and content analysis. This study is expected to provide numerous major conclusions based on preliminary research and qualitative data obtained. The first thing to consider is how a variety of factors, including working conditions, social interactions, and access to support services, would affect crew welfare in the shipping industry. Second, the research might reveal the tactics and activities used by shipping corporations to solve these issues and enhance crew wellbeing. Furthermore, the study is anticipated to emphasize the relevance of crew wellbeing in improving maritime safety, perhaps demonstrating a link between enhanced wellbeing and fewer accidents or incidents at sea. Finally, the research may highlight areas where shipping industry HRM practices may be changed to better support seafarers' physical and mental health, ultimately contributing to a safer and more efficient maritime environment. The results of this research may be used to influence HRM practices and regulations in the shipping industry, thereby ensuring safer and more sustainable shipping operations.

Keywords: Human Resources Management (HRM), Employee Wellbeing, Maritime Safety, Qualitative Methods, Shipping Industry.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kirli İş İlişkisi Üzerine Bir İnceleme

A Review on Human Resource Management and The Dirty Work Relationship

Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-3530-6689

Öğr. Gör. Dr. Ebru DEMİREL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-50730683

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetimi ile kirli iş ilişkisini ele almaktır. Ashforth vd. (2007) kirli işleri ahlaki, fiziksel ve sosyal olarak üçe ayırmıştır. Ahlaki kirli iş, toplumun bireyin yaptığı işi ahlaki olarak dejenere edici, etik olmayan veya aldatmaya dayanan meslekler olarak tanımlamasını ifade etmektedir. Fiziksel kirli iş, yapılan işin somut bir şekilde kirlenmeyi gerektirmesini, atık, çöp veya toprakla çalışılma gibi unsurları ifade etmektedir. Sosyal kirli iş meslek sahibinin işini icra ederken çalışmak zorunda olduğu bireylerin toplum tarafından damgalanmış, dışlanmış ve ötekileştirilmiş kimseler olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bu çalışmada kirli iş konusu mesleki çerçevede insan kaynakları yönetimi açısından ele alınmıştır. İnsan kaynakları yönetimi mesleği genel itibarıyla kirli iş olarak düşünülmemektedir. Fakat bu meslek ister işe alım sırasında maaş pazarlığı yapmak olsun, ister kuruluş için çalışan maliyetini düşürmek olsun, ister yönetimin insanları işten çıkarma kararını açıklamak olsun, İK her zaman kirli işi yapabilmektedir. Örneğin Dick (2005), insanları 'işten çıkarmanın' veya onlara kötü haber vermenin ahlaki açıdan şüpheli bir görev ve kirli iş örneği olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda İK işinin sosyal ve ahlaki açıdan kirli bir iş olarak kavramsallaştırılabileceğini düşünmekteyiz. Bu çalışma ile kirli işi, insan kaynakları mesleği alanındaki çalışmalara entegre etme ihtiyacı vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kirli İş, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ahlaki Kirlilik, Sosyal Kirlilik, Algı

ABSTRACT

The aim of this study is to address the dirty work relationship with human resources management. Ashforth et al. (2007) divided dirty work into three categories: moral, physical, and social. Moral dirty work refers to the fact that society defines the work done by the individual as morally degenerating, unethical, or deceptive professions. Physical dirty work refers to the fact that the work done requires concrete pollution, and refers to elements such as working with waste, garbage, or soil. Social dirty work means that the individuals who must work while performing their jobs are people who are stigmatized, excluded, and marginalized by society. Accordingly, in this study, the issue of dirty work is discussed in terms of human resources management within the professional framework. The human resources management profession is generally not considered dirty work. However, HR can always do the dirty work, whether it is negotiating a salary at the time of hiring, reducing the cost of employees for the organization, or explaining the management's decision to fire people. Dick (2005), for example, noted that 'firing' people or giving them bad news is a morally dubious task and an example of dirty work. In this context, we think that HR business can be conceptualized as a socially and morally dirty business. This study emphasizes the need to integrate dirty work into studies in the field of the human resources profession.

Keywords: Dirty Work, Human Resource Management, Moral Dirtiness, Social Dirtiness, Perception

Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Geliştirilmesinde Kapsayıcı Liderliğin Rolü

The Role of Inclusive Leadership in Development of Creative and Innovative Work Behaviors

Öğr. Gör. Dr. Gülşah Vural Özkan

İstanbul Bilgi Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-2996-2823

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı kapsayıcı liderlik olarak adlandırılan güncel pozitif liderlik tarzının ve boyutlarının çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranışları üzerindeki etkilerini incelemektir. Bununla birlikte, yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının geliştirilmesinde bağlamsal faktörlerin önemine dikkat çekmeyi ve kapsayıcı liderliğin Türk kültüründeki etkilerini incelemeyi hedeflemektedir. Araştırmanın değişkenlerini ölçmek için Carmeli, Reiter-Palmon ve Ziv (2010) tarafından geliştirilen Kapsayıcı Liderlik Ölçeği ve De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'nin Türkçe formları (Vural Özkan, 2016) kullanılmıştır. Çalışma grubunu İstanbul'daki 13 farklı sektörde çalışan 311 beyaz yakalı oluşturmaktadır. Demografik veriler tanımlayıcı istatistiklerle incelenmiş, araştırma hipotezlerini test etmek için Pearson korelasyon analizi ve basit regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuç olarak çalışanların yaratıcı ve yenilikçi çalışma davranışlarının liderlerin kapsayıcılığından etkilendiği tespit edilmiştir. Kapsayıcı liderliğin üç alt boyutu karşılaştırıldığında, liderin açıklığının yaratıcı iş davranışları üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu görülürken liderin ulaşılabilirliğinin yenilikçi iş davranışları üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Liderlik, Kapsayıcı Liderlik, Yaratıcı İş Davranışları, Yenilikçi İş Davranışları

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the effects of a contemporary positive leadership style named inclusive leadership and its dimensions on creative and innovative behaviors of workers. The study aims to provide support to the importance of contextual factors in development of creative and innovative work behaviors. It also aims to extend our knowledge of positive leadership and examine inclusive leadership and its effects in Turkish culture. Turkish forms (Vural Özkan, 2016) of Inclusive Leadership Scale developed by Carmeli, Reiter-Palmon ve Ziv (2010) and Innovative Work Behavior Scale developed by De Jong ve Den Hartog (2010) are used to measure the variables of the study. The sample consists of 311 white collar workers from 13 different working areas in Istanbul. Demographic data is examined by descriptive statistics and Pearson correlation analysis and simple regression analysis are conducted to test the hypotheses. As a result, it is found that employees' creative and innovative work behaviors are effected by leaders' inclusiveness. Among three dimensions, openness of the leader has the highest effect on creative work behaviors and the accessibility has the highest effect on innovative work behaviors.

Keywords: Positive Leadership, Inclusive Leadership, Creative Work Behaviors, Innovative Work Behaviors

Evden Çalışma Yönteminde Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri

The Effects of Working from Home on The Socialization of The Individual

YL. Öğrencisi Rukiye BAŞKAYA

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-9283-3218

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-1961-645X

YL. Öğrencisi Mert KARACAN

İstanbul Aydın Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-2782-6809

ÖZET

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışma sistemi ve koşulları da değişmeye başlamıştır. Kol gücünden beyin gücüne geçilmiş, bilgi çağına ulaşılmıştır. Özellikle de Covid-19 salgını ile birçok firma ve şirket, çalışma sistemlerini değiştirip evden çalışma sistemine geçerek mevcut durumu fırsata çevirmiştir. Bunların başında da hizmet sektöründe yer alan telefon ve internet üzerinden yapılan işler gelmektedir. Evden çalışmanın bireye ve ekonomiye sağladığı avantajlar yanında, dezavantajları da vardır. Bunlar literatürde yapılan araştırmalarla birlikte örneklendirilerek daha anlaşılır hale getirilmektedir. Bununla birlikte iş hayatında “sosyalleşme” konusu ekseninde tekrar ele alınmıştır. Birey, sosyal bir varlıktır ve sosyalleşme olmadan da var olabilmesi pek mümkün değildir. Evden çalışma yönteminin çalışanlar üzerindeki sosyal hayata etkileri nitel bir araştırma ile çok yönlü olarak incelenmiştir. Sosyolojik bir perspektifle ele alınan evden çalışma yöntemi, çalışanların iş-yaşam dengesini anlamak için mülakat tekniğinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Mülakatlarda kartopu örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Bu çalışma ile evden çalışan kişilerin sosyal hayata ne kadar dâhil olabildiklerini ve çalışanların ne kadar sosyalleşebildiklerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, bir telekomünikasyon şirketi olan Isparta 32Net Call Center çalışanları ile en az bir yıl deneyimli 20-35 yaş aralığındaki kişilerle yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde 2020 Maxqda programı kullanılarak içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, evden çalışmanın iş görenlere birçok avantaj sunmasına rağmen, çalışanlar tarafından sosyalleşme açısından olumsuz değerlendirildiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Esnek Çalışma, Çağrı Merkezi, Sosyalleşme

ABSTRACT

With the development of technology, working systems and conditions have also begun to change. There has been a transition from manual power to brain power and the information age has been reached. Especially with the Covid-19 epidemic, many companies have switched to working from home and turned the current situation into an opportunity. The most important of these are jobs done over the internet in the service sector. Working from home has both advantages and disadvantages for the individual and the economy. One of these is the issue of socialization. The individual is a social being and it is not possible for him to exist without socialization. The current research aims to determine to what extent employees working from home can participate in social life. The working from home method, considered from a sociological perspective, was carried out by using the interview technique to understand the work-life balance of employees. The snowball sampling method was used in the interviews. The research was conducted with employees of Isparta 32Net Call Center, a telecommunications company. In the analysis of the data obtained, content analysis was performed using the 2020 MAXQDA program. As a result of the research, it was revealed that although working from home offers many advantages, it is evaluated negatively in terms of socialization.

Keywords: Working from Home, Flexible Working, Call Center, Socializing

İnsan Kaynaklarında Sessizliğin Yankıları: Örgütlerde Sessiz İstifa Fenomeninin Anatomisi

Echoes of Silence in Human Resources: The Anatomy of Quiet Quitting in Organizations

Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0260-7538

Öğr. Gör. Burcu YILDIZ

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-7459-8066

Doktora Öğrencisi Semra ERENER ÖZALÇIN

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-2777-9045

Doktora Öğrencisi Hakan ÖZTÜRK

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-6110-7667

ÖZET

Küresel salgın ve büyük istifa dalgasının ardından 'sessiz istifa' kavramı insan kaynakları alanında giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Bu çalışma, sessiz istifanın, tarihçesini ve örgütlerdeki yansımalarını derinlemesine incelemektedir. Sessiz istifanın kökenleri, örgütsel sessizlik metaforlarına dayanmaktadır; bu, çalışanların bilgi, görüş veya endişelerini saklama eylemi olarak tanımlanır ve bu, zamanla sessiz istifaya kadar evrilen bir süreçtir. Özellikle, sessizlik metaforu ile ilgili diğer kavramların örgütlerdeki yansımaları ve sessiz istifanın örgütlerdeki gelişimi hakkında bilgiler sunmaktadır. Sessiz istifanın örgütlerdeki yaygınlığı, psikolojik ve örgütsel nedenleri, bu olgunun bireysel ve kurumsal sonuçları gibi konular, bu çalışmanın ana odağını oluşturmaktadır. Çalışmada örgütlerde ölümcül bir hastalık gibi sinsice yayılan sessiz istifanın sadece personelin işten ayrılması anlamına gelmediği, aynı zamanda organizasyon içinde gözle görülür bir bağlılık ve motivasyon kaybı yarattığı da bilinmektedir. Bu nedenle sessiz istifa olgusu üretkenliği etkileyebileceği, personel devir hızını artırabileceği ve zehirli bir çalışma ortamı oluşturabileceği için, insan kaynakları profesyonelleri ve örgüt yöneticileri tarafından dikkatle izlenmesi gerekmektedir. Bu durum öncelikle bütün yöneticilerin sessiz istifa konusunda duyarlı ve bilinçli olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Derinlemesine literatür araştırması yöntemi ile yürütülen bu çalışmada sessiz istifayı tanımlayabilmek, etkili bir şekilde ele alabilmek ve üstesinden gelebilmek için uygulanabilecek stratejiler ve çözüm yolları tartışılmaktadır. Çalışma, 'sessiz istifa' kavramının çeşitli boyutlarını ele alırken, işyeri kültürü, liderlik tarzı ve çalışanların kariyer beklentileri gibi faktörlerden de ne şekilde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Çalışmanın temel amacı, sessiz istifa ve sessiz protesto, sessiz kriz, sessizlik spirali, sessiz engel vb. diğer sessizlik metaforları ile ilgili kavramlar hakkında mevcut bilgi birikimine katkıda bulunmayı, sessizlik dinamiklerini anlamak ve çalışanların seslerini ifade etme yeteneklerini ve istekliliklerini artırmak, bu doğrultuda stratejiler geliştirmek için uygulayıcılara farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu oldukça gereklidir çünkü İnsan kaynakları yönetiminin, genellikle göz ardı edilen ancak kritik öneme sahip bu kavramı ele alması, organizasyonların sürdürülebilir başarısı için oldukça önemlidir.

Keywords: Sessiz İstifa, Örgütlerde Sessizlik, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış, Çalışan Bağlılığı, Üretkenlik, Sessizlik.

ABSTRACT

After the global pandemic and the wave of mass resignations, the concept of 'quiet quitting' has increasingly drawn attention in the field of human resources. This study delves deeply into the history and implications of quiet quitting in organizations. Its origins lie in organizational silence metaphors, defined as employees withholding information, opinions, or concerns, a behavior that has evolved over time into quiet quitting. The study provides insights into other silence metaphors in organizations and

the development of quiet quitting. It focuses on its prevalence, psychological and organizational causes, and its individual and institutional consequences. The research reveals that quiet quitting, spreading insidiously like a lethal disease in organizations, signifies not just an employee's departure but also a noticeable decline in commitment and motivation. Therefore, given its potential to impact productivity, increase turnover, and create a toxic work environment, it demands careful monitoring by HR professionals and organizational leaders. This necessitates heightened awareness and understanding of the phenomenon among all managers.

Through an in-depth literature review, the study discusses strategies to diagnose, address, and overcome quiet quitting. It also sheds light on how various factors, such as workplace culture, leadership styles, and employee career expectations, influence the concept of quiet quitting. The primary objective of this study is to contribute to the existing body of knowledge on concepts related to 'quiet quitting' and other metaphors of silence such as silent protest, silent crisis, silence spiral, and silent barrier. It aims to understand the dynamics of silence, enhance employees' ability and willingness to express their voices, and to raise awareness among practitioners by developing strategies in this direction. This is crucial because the concept, often overlooked by human resources management, holds critical importance for the sustainable success of organizations.

Keywords: Quiet Quitting, Silence in Organizations, Human Resources Management, Organizational Behavior, Employee Engagement, Productivity, Silence.

Çalışan Sesinin Oluşturulması: Kimya Sektöründe Bir Uygulama

Establishing Employee Voice: An Organizational Intervention in Chemical Industry

Örgütsel Psikoloji Uzmanı Çağla TANRIVERDİ

İstanbul Bilgi Üniversitesi - ORCID:

Öğr. Gör. Dr. Gülşah Vural ÖZKAN

İstanbul Bilgi Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-2996-2823

ÖZET

Çalışan sesi kurumsal başarının önemli bir parçasıdır ve çalışanların fikirlerini, önerilerini ve endişelerini paylaşmalarına olanak tanır. Aynı zamanda şirketin iş hedeflerine ulaşmasında da büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada uluslararası bir kimya firmasında çalışan sesinin duyulması için bir sistem kurulması hedeflenmektedir. Çalışmanın amacı, yeni satın alınan şirketlerin kültürel entegrasyonu kapsamında çalışanların görüşlerinin resmi bir öneri ve geri bildirim sistemi kurarak süreçlere dahil edilmesini sağlayacak, çalışanların fikir ve geri bildirimlerini paylaşmalarını teşvik edecek bir proje geliştirmektir. Katılımcı bir kurum kültürü oluşturmak amacıyla yola çıkan bu süreçte proje, yöneticilerle birebir görüşmelerle başlamıştır. Bu toplantıların ardından tüm şirket çalışanlarının gruplar halinde bir araya gelerek atölye çalışmaları tasarlanmış ve bu atölyelerde çalışanlardan proje önerileri oluşturmaları istenmiştir. Birçok yaratıcı proje önerisi ortaya çıkmış ve 8 çalışanın katılımıyla yürütülen odak grup çalışmaları ile bir öneri sistemi tasarlanmıştır. Bu sistem kapsamında çalışanların fikirlerini paylaşmalarına olanak sağlanması ve kazanan fikirlerin ödüllendirilmesi yer almaktadır. Projenin kalan çalışanlara tanıtılmasının ardından değerlendirmelerini almak amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan bir anket uygulanmıştır. Ankete toplam 64 kişi katılmış ve tüm çalışanlardan çok sayıda olumlu geri dönüş alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Sesi, Çalışan Geribildirimi, Örgütsel Müdahale.

ABSTRACT

Employee voice is a crucial part of organizational success and allows employees to share their ideas, suggestions, and concerns. At the same time, it is of great importance in achieving the company's business goals. In this study, it is desired to establish an employee voice system in an international chemical company. The aim of the study is developing a project that will ensure that the views of employees are included in the processes within the cultural integration of the newly acquired companies by establishing a formal suggestion and feedback system and encouraging employees to share their ideas and feedback. In this process, which set out to create a participatory corporate culture, the project started with one-on-one interviews with the managers. After these meetings, workshops were designed by coming together in groups with all company employees and they were asked to create projects in these workshops. Many creative project suggestions emerged and a suggestion system was designed with focus groups conducted by participation of 8 employees. The scope of the project includes allowing employees to share their ideas and rewarding the winner ideas. After promoting the project to the remaining employees, a survey with open-ended questions was conducted to take their evaluations. A total of 64 people participated in the survey and many positive feedbacks were received from all employees.

Keywords: Employee Voice, Employee Feedback, Organizational Intervention.

İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İnsan Kaynakları Planlaması:

Özel Sektörde İnsan Kaynakları Planlamasına Yönelik Nitel Bir Çalışma

Human Resource Planning as a Function of Human Resources Management: A Qualitative Study on Human Resource Planning in the Private Sector

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-1961-645X

Öğr. Gör. Müzeyyen Bilge ÇIRAGÖZ

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-4629-0456

ÖZET

İnsan kaynakları planlaması, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarından biri olmakla birlikte hem özel sektörde hem de kamu sektöründe doğru kişiyi doğru şekilde istihdam etmek, ihtiyaç duyulan personeli temin etmek, organizasyonda etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı özel sektörde insan kaynakları planlamasının yapılabileceğini nitel bir yöntemle ölçmektir. Literatürde insan kaynakları planlamasına ilişkin çalışmalar incelendiğinde bu alanda nicel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalar olmasına rağmen nitel yöntemlerin kullanıldığı çalışmaların sayısının azınlıkta olduğu görülmüştür. Nominal grup tekniği kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, özel bir grup şirketinin farklı birimlerinde görev yapan ve en az 10, en çok 25 yıllık deneyime sahip 13 katılımcı ile 3 oturum gerçekleştirilmiş ve her birimde ihtiyaç duyulan personel sayısı ele alınmıştır. Birinci oturumda mevcut durum değerlendirilmiş, ikinci oturumda her katılımcıdan ifadeler alınarak fikir alışverişinde bulunulmuş, uzman görüşleri ile desteklenmiş ve üçüncü oturumun sonunda 230 olan mevcut personel sayısının azaltılması gerektiği ve gereksiz iş yükünün ortadan kaldırılması için 194 personelin yeterli olacağı belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Planlaması, Nominal Grup Tekniği

ABSTRACT

Although human resources planning is one of the functions of human resources management, it is used in both the private and public sectors to employ the right person in the right way, to supply the needed personnel, and to increase the effectiveness and efficiency in the organization. The purpose of this study is to measure with a qualitative method whether human resource planning can be done in the private sector. Studies on human resource planning in the literature were examined, and although there were studies using quantitative methods in this field, it was seen that the number of studies using qualitative methods was in the minority. In this study, conducted using the nominal group technique, 3 sessions were held with 12 managers working in different units of a private company and the number of personnel required in each unit was discussed. In the first session, the current situation was evaluated, in the second session, statements were taken from each participant, ideas were exchanged, supported by expert opinion, and at the end of the third session, it was concluded that the number of personnel, which was 230, should be reduced and that 194 personnel would be sufficient to eliminate unnecessary workload.

Keywords: Human Resource Management, Human Resource Planning, Nominal Group Technique

Kariyer Yönetiminde Liyakat Uygulaması Olarak Değerlendirme Merkezleri: Özel Sektör Üzerinden Bir Uygulama

Assessment Centers as A Merit Application in Career Management: An Application Through the Private Sector

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-1961-645X

Muhammed Yusuf ERTEK

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-8167-7723

ÖZET

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), bir şirket ile çalışanı arasında oluşan iş sözleşmesinin öncesinde, süresince ve sonrasındaki süreçleri planlamak, uygulamak, kontrol etmek ve birtakım risklere yönelik önlem almak gibi bazı görevleri yerine getirir. Kariyer yönetimi bu faaliyet alanlarından yalnızca biridir. Kariyer yönetimi ile çalışanın kariyer yolunun belirlenmesi, kariyer bilgisinin genişletilmesi ve doğru işe doğru kişinin seçilmesi gibi süreçler ifade edilir. Kariyer yönetimi sürecinde bugün, önemli unsurlardan biri, günümüz piyasasında yer alan değerlendirme merkezleridir (assessment centres). Şirketler, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, kurum içi açık pozisyonlara kurum içi veya dışından en uygun adayların seçilmesi gibi hizmetleri, değerlendirme (assessment) yöntemi ile değerlendirme merkezlerinden (assessment centers) liyakatlı bir şekilde alabilmektedir. Nitekim liyakat, doğru işe doğru kişinin seçilmesini ifade etmektedir. Böylece kariyer yönetiminde liyakatin ve değerlendirme (assessment) yönteminin ortak paydada bulunduğu söylenebilir.

Bu çalışma ile piyasada gerçekleştirilen değerlendirmelere benzer bir uygulama, 2023 yılı temmuz, ağustos ve eylül ayında bir şirket için gerçekleştirilmiştir. Uygulamanın yapıldığı şirket bünyesinde bir alışveriş merkezi, otel, akaryakıt istasyonu, düğün/kongre salonu ve birçok market barındırmaktadır. Bu şirkette, şirketin unsurları arasında koordinasyon ve yönetim sağlayacak yeni bir yönetici pozisyonu tahsis edilmiştir. Bu yeni pozisyon için sistemli bir değerlendirme (assessment) uygulaması gerçekleştirilmiştir. Değerlendirmenin katılımcıları kurum içi personellerdir. Değerlendirme aşamaları tasarım ve planlama, uygulama ve lojistik ile değerlendirme aşamasıdır. Öncelikle yeni tahsis edilen yönetici pozisyonu için gerekli rol ve sorumluluklar tespit edilmiştir. Ardından bu rol ve sorumluluklara uygun davranış özellikleri belirlenmiştir. Bu davranış ve sorumlulukları gözlemeye uygun bir test sınavı yapılmış, iş planlaması sorunu üretilmiş ve örnek vakalar geliştirilmiştir. Söz konusu vakalar katılımcılarla paylaşıldıktan sonra kurum içi personellerden oluşan on dokuz kişi ile grup çalışması yürütülmüştür. Katılımcıların vakaya ilişkin çözüm bulma yöntemleri, grup içi iletişimleri ve grup içi davranışları pasif danışmanlarca gözlenmiştir. Sonrasında yapılan gözlemler somut çıkarımlar halinde rapora dönüştürülmüştür. Bu raporun sonucunda belirlenen dört kişi ile birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ardından şirkete sunulmak üzere yeni tahsis edilen yönetici pozisyonu için uygun adaylara ilişkin nihai bir rapor hazırlanmıştır. Bu rapor şirket için bağlayıcı olmayıp yalnızca bir öneri mahiyetinde şirket yönetimine sunulmuştur. Ardından rapor sonucuna göre tavsiye edilen ile şirket tarafından göreve getirilen aynı kişi olmuştur. Böylece gerçekleştirilen değerlendirme sürecinin başarılı olduğu sonucuyla birlikte, kariyer yönetiminden değerlendirme (assessment) sürecinin kalitesi ve etkinliğinin sağlanabilmesine yönelik birtakım sonuçlara varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liyakat, Grup Çalışması, Kariyer Yönetimi, Kadrolama, Seçme

ABSTRACT

Human resources management (HRM) performs some tasks such as planning, implementing, controlling the processes before, during and after the employment contract between a company and its employee and taking precautions against certain risks. Career management is only one of these areas of activity. Career management refers to processes such as determining the employee's career path, expanding career knowledge and selecting the right person for the right job. Today, one of the important elements in the career management process is the assessment centers in today's market. Companies can receive services such as determining training and development needs and selecting the most suitable candidates from within or outside the company for open positions within the company, from assessment centers through the assessment method. As a matter of fact, merit means selecting the right person for the right job. Thus, it can be said that merit and assessment method meet on a common ground in career management.

In this study, an application similar to the assessments carried out in the market was carried out for a company in July, August and September 2023. The company where the study was carried out has a shopping mall, hotel, fuel station, wedding/congress hall and many markets. In this company, a new manager position has been allocated to ensure coordination and management among the elements of the company. The evaluation stages are design and planning, implementation and logistics, and assessment. First of all, the necessary roles and responsibilities for the newly allocated manager position were determined. Then, behavioral characteristics appropriate to these roles and responsibilities were determined. A test exam suitable for observing these behaviors and responsibilities was made, a business planning problem was created and sample cases were developed. After the cases in question were shared with the participants, a group study was conducted with nineteen in-house staff. The participants' methods of finding solutions to the case, their intra-group communication and intra-group behavior were observed by passive consultants. The observations made afterwards were turned into a report in the form of concrete inferences. One-on-one interviews were held with four people identified as a result of this report. A final report was then prepared regarding the candidates suitable for the newly allocated managerial position to be presented to the company. This report is not binding for the company and is presented to the company management only as a recommendation. Then, according to the results of the report, the person recommended was the same person appointed by the company. Thus, with the conclusion that the assessment process was successful, some conclusions were reached regarding ensuring the quality and effectiveness of the assessment process in career management.

Keywords: Merit, Group Work, Career Management, Staffing, Selection

Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimindeki Gelişmelerin Ulusal İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: Son Dönem Gelişmeleri Üzerinden Teorik Bir İnceleme

The Effect of Developments in International Human Resources Management on National Human Resources Management: A Theoretical Review on Latest Developments

Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3298-0827

ÖZET

Bu çalışmada ulusal ve uluslararası insan kaynakları yönetimi alanındaki literatür taranarak organizasyonlarda ulusal ve uluslararası insan kaynakları yönetiminin kavramsal bir çerçeve ile ortaya konulması amaçlanmıştır. Günümüzde yaşanan yoğun rekabet ortamı, teknolojinin gelişmesi, dijitalleşmenin artması, sınırların ortadan kalkması, ayrıca değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmek amacıyla, organizasyonları daha fazla uluslararası alanda faaliyet göstermeye zorlamaktadır. Organizasyonların faaliyetlerinin uluslararası alana yayılması insan kaynakları yönetimi, yapı ve süreç olarak da organizasyonların değişimlerinin ve gelişimlerinin gerekliliğini göstermektedir. Uluslararası alanda faaliyet gösteren ya da faaliyet göstermeyi planlayan organizasyonların insan kaynakları yönetiminin temelinde, farklı sosyokültürel, ekonomik, yasal ve politik faktörleri değerlendirme becerisi, uluslararası strateji ve yapıların uyumunu sağlamak için insan kaynakları yönetimi uygulamaları yer almaktadır. Uluslararası insan kaynakları yönetimi, organizasyonun amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayan en değerli varlığı olan çalışanların kapsamlı olarak stratejik yönetimini ve iş tutarlılığını düzenleyen bir yaklaşımdır. Ulusal ve uluslararası düzeydeki insan kaynakları yönetiminde, faaliyet gösterilen ülke, çalışan çeşitliliği, insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonlarında farklılıklar görülmektedir. Bu çalışma ile ulusal ve uluslararası insan kaynakları yönetimi teorik olarak incelenerek kapsamlı bir şekilde son dönem gelişmelerinin ulusal ve uluslararası insan kaynakları yönetimine etkisi açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi, Ulusal İnsan Kaynakları Yönetimi

ABSTRACT

In this study, national and international human By scanning the literature in the field of resource management, it is aimed to present national and international human resources management in organizations with a conceptual framework. Today's intense competitive environment forces organizations to operate more internationally in order to adapt to changes and developments, as well as the development of technology, increased digitalization, and the disappearance of borders. The spread of the activities of organizations to the international arena shows the necessity of changes and development of organizations in terms of human resources management, structure and process. The basis of human resources management of organizations operating or planning to operate internationally is the ability to evaluate different sociocultural, economic, legal and political factors, and human resources management practices to ensure the harmony of international strategies and structures. International human resources management is an approach that regulates the comprehensive strategic management and business consistency of employees, who are the most valuable asset of the organization that contributes to achieving its goals. In human resources management at national and international levels, there are differences in the country of operation, employee diversity, human resources management and functions. In this study, national and international human resources management is examined theoretically and the impact of recent developments on national and international human resources management is explained comprehensively.

Keywords: International Human Resources Management, National Human Resources Management.

Şefkat Yorgunluğunun İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi

The Effect of Compassion Fatigue on Job Satisfaction and Life Satisfaction

YL. Öğrencisi Betül AKSOYLU

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-8870-2995

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3537-5235

ÖZET

Bu çalışma kronik hastalığı olan bireylere bakım veren ve bir başkasının travmasını dolaylı yoldan yaşayarak travmatize olan sağlık çalışanlarının yaşadığı şefkat yorgunluğu kavramından ve bunun sonucunda şefkat yorgunluğunun, çalışan psikolojisinde yaygın olarak incelenen iki kavram olan iş tatmini ve yaşam tatminine etkilerinin araştırılması amacıyla düzenlenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Çalışmada 231'i kadın, 91'i erkekten oluşan ve Kayseri'de ikamet eden 322 sağlık çalışanı katılımcıdan veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi) belirlemeyi hedefleyen dört soru, diğer bölümlerde ise 5 düzeyli Likert tipi puanlama kullanılarak "Şefkat Yorgunluğu Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği olmak üzere üç boyuta ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

Literatürde iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çok sayıda araştırma vardır. Anket sonuçlarından edinilen bulgulara göre, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken; beklenenin aksine, şefkat yorgunluğu ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Şefkat Yorgunluğu, İş Tatmini, Yaşam Tatmini

ABSTRACT

This research was made to investigate the concept of compassion fatigue experienced by healthcare professionals who care for individuals with chronic diseases and who care traumatized by indirectly experiencing someone else's trauma and as a result, the effects of compassion fatigue on individuals job satisfaction and life satisfaction, which are two widely studied concepts in employee psychology.

A survey was used as a data collection tool in the research. In the study, data was collected from 322 healthcare worker participants, 231 women and 91 men residing in Kayseri. In the first section of the survey form used in the research, there are four questions aiming to determine the demographic characteristics of the participants (gender, age, marital status, education level), and in the other sections, there are expressions related to three dimensions: "Compassions Fatigue Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scale", using 5-level Likert- type scoring.

There are many studies in the literature showing that there is a significant relationship between job satisfaction and life satisfaction. According to the findings obtained from the survey results, there is a positive and significant relationship between job satisfaction and life satisfaction; Contrary to expectations, no significant relationship was found between compassion fatigue and job satisfaction and life satisfaction.

Keywords: Compassion Fatigue, Job Satisfaction, Life Satisfaction

Endüstri İlişkileri İkliminin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Yönetime Güvenin Rolü: Nevşehir'deki Kamu Çalışanları Örneği

The Role of Trust in Management in the Effect of Industrial Relations Climate on Employee Performance: The Case of Public Employees in Nevşehir

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0577-231X

YL. Öğrencisi Sena Nur DOĞAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-1090-2270

ÖZET

Literatürde sendikaların çalışanların iş çıktıları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olup olmadığı konusunda tartışmalar devam etmektedir. Bu sorunun cevabı, sendikanın örgütün yönetimiyle muhalif ya da işbirlikçi bir ilişkisinin olup olmamasına bağlı olabilir. Bu çalışmada sendika etkililiğine ilişkin değişkenlerden biri olan ve çalışanların sendikalarının yönetimle ilişkilerinin ne kadar yapıcı olduğunu gösteren endüstri ilişkileri iklimi (endüstriyel ilişkiler iklimi) kavramının çalışanların iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha spesifik olarak, çalışanların sendikalarının yönetimle yapıcı bir ilişkiye sahip olmasının bunun yönetime güven yoluyla performanslarını destekleyip desteklemediği araştırılmıştır. Bu araştırma, sendikaların çalışanların iş performansını nasıl etkilediğine dair araştırmacıların bakış açısını geliştirerek ve çalışanların endüstriyel ilişkiler iklimine ilişkin algılarının iş performanslarını nasıl etkilediğini açıklayarak literatüre katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmanın verileri, son dönemde kamu sektöründe çeşitli nedenlerle sendikalaşma oranının artması nedeniyle Nevşehir'de Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu çalışanlarından toplanacaktır. Toplanan verileri analiz etmek ve geliştirilen hipotezleri test etmek için AMOS ve SPSS PROCESS Makro kullanılacaktır. Bu çalışmada endüstri ilişkileri ikliminin yönetime olan güven ile pozitif yönde ilişkili olması ve yönetime olan güvenin endüstri ilişkileri iklimi ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmektedir.

Keywords: Endüstri İlişkileri İklimi, Çalışan Performansı, Yönetime Güven

ABSTRACT

There is continuing debate in the literature on whether unions have positive or negative effects on the work outcomes of employees. The answer to this question may depend upon whether the union has an adversarial or a cooperative relationship with the management of the organization. In this study, the effect of the concept of industrial relations climate (industrial relations climate), which is one of the variables related to union effectiveness and indicates how constructive a relationship employees' unions have with management, on employees' job performance was examined. More specifically, it was investigated whether when employees' unions have a constructive relationship with management (industrial relations climate) this supports their performance through trust in management. This research contributes to the literature by improving our understanding of how unions influence employees' work performance and by explaining how employees' perceptions of the industrial relations climate influence their job performance. The data of this study will be collected from public employees affiliated with the Ministry of National Education in Nevşehir, due to the increasing rate of unionization in the public sector due to various reasons recently. AMOS and SPSS PROCESS Macro will be used to analyze the collected data and test the developed hypotheses. In this study, it is expected that industrial relations climate will be positively related to trust in management and that trust in management will mediate the relationship between industrial relations climate and employees' job performance.

Keywords: Industrial Relations Climate, Employee Performance, Trust in Management

İşletmelerde Ücret ve Hizmetiçi Eğitim Sistemlerinin Çalışanların İş Tatminleri Üzerine Etkisi: Kayseri’de Bir Alan Çalışması

The Impact of Compensation and Service-Related Training Systems on Employee Job Satisfaction: A Field Study in Kayseri

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3537-5235

YL. Öğrencisi Tuğçe SOYMAZLUMO

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-0448-479X

ÖZET

Bir işletmenin temel amaçları insanların istek ve ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üreterek ya da pazarlayarak topluma fayda sağlamak ve bunun karşılığında da ortalamanın üzerinde gelir elde ederek, iş hayatındaki sürekliliğini sağlamaktır. İşletme için verimlilik, devamlılık, karlılık ve süreklilik önemli unsurlardır. Günümüzde yaşanan sosyal, ekonomik, kültürel, toplumsal ve özellikle hızla değişen teknolojik gelişmeler; birey ve toplum yaşantısını çok fazla etkilemekte ve işletmeler için rekabeti zorlaştırmaktadır. İşletmelerde uygulanan eğitim programlarıyla çalışanların bilgi, beceri ve davranışlarının geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak eğitim uygulamalarının amacına ulaşabilmesi için bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir. Bu sürecin sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesi işletmeler için fayda sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetiminde ücret ve eğitim sistemlerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Kesitsel bir saha araştırması olan bu çalışmada ölçüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, ücret ve eğitim uygulamaları ölçekleri ve iş tatmini ölçeği dikkate alınarak 33 sorudan oluşan geçerli ve güvenilir anket forumu oluşturulmuştur. Anket çalışması, Kayseri’de Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren çeşitli sektörlerden rastgele (tesadüfi) yöntemle seçilen mavi yaka çalışanlara online olarak uygulanmıştır. Kişisel özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları alınırken; ücret-iş tatmini, eğitim uygulamaları-iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiye korelasyon analizi ile bakılmıştır. Sonuç olarak, çalışma sonuçları mevcut hipotezleri destekler nitelikte olup, işletmelerde insan kaynakları yönetiminin uyguladığı ücret ve eğitim sistemlerinin çalışanların iş tatminine anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Ücret uygulamaları, Eğitim Uygulamaları, İş Tatmini

ABSTRACT

The changing and evolving economic conditions in today's world closely affect businesses. Efficiency, continuity, profitability, and sustainability are important elements for a business. In order to achieve these elements, it is necessary for employees to be happy and satisfied with their work. Businesses that aspire to build a reputation in society place importance on their human resources departments and support Human Resources practices. The responsibility of HR professionals is crucial in accessing qualified employees. In order to retain their qualified workforce, businesses entrust Human Resources personnel with responsibilities such as recruitment and selection, training and development, performance evaluation, career management, compensation management, reward systems, and occupational health and safety. Training programs implemented in businesses aim to enhance employees' knowledge, skills, and behaviors. However, in order for training practices to achieve their objectives, they need to be considered in conjunction with factors such as compensation and job satisfaction. The purpose of this study is to examine the impact of compensation and training systems in human resource management on employee job satisfaction and contribute to the existing literature on this topic. This is a cross-sectional field study that employed a survey method as the measurement technique. The research includes a valid and reliable survey form consisting of 33 questions showing wage and training practices scales and job satisfaction. A valid and reliable questionnaire measuring compensation, training

practices, job satisfaction, and demographic characteristics was administered online to randomly selected blue-collar workers from various sectors operating in the Organized Industrial Zone in Kayseri. Frequency and percentage distributions were calculated for personal characteristics, and correlation analysis was conducted to examine the relationship between compensation-job satisfaction and training practices-job satisfaction variables. In conclusion, the findings of the study support the existing hypotheses and indicate that the compensation and training systems implemented by human resource management in businesses have a significant and positive impact on employee job satisfaction.

Keywords: Human Resources, Compensation Practices, Training Practices, Job Satisfaction

Yönetim Alanındaki Psikolojik İyi Oluş Makalelerinin Vosviewer ile Bibliyometrik Analizi

Bibliometric Analysis of Psychological Well-Being Articles in the Field of Management Using VOSviewer

YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi Merve ERTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-6622-0204

ÖZET

Bu çalışmada 1987-2022 yılları arasında yönetim alanında yayınlanan psikolojik iyi oluş konulu makalelerin bibliyometrik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla analize dahil edilecek makalelerin tespiti için Web of Science Core Collection veri tabanında “psychological well-being” anahtar sözcüğü kullanılarak tarama yapılmıştır. Yapılan taramada 1987-2022 yılları arasında “yönetim” kategorisinde ve “makale” türünde toplam 311 adet makaleye ulaşılmıştır. Web of Science üzerinden elde edilen veriler VOSviewer 1.6.19 yazılım programı kullanılarak ortak yazarlık analizine, atıf analizine ve ortak kelime analizine tabi tutulmuş ve bibliyometrik ağ haritaları oluşturulmuştur. Psikolojik iyi oluşa ilişkin en fazla çalışmanın 2022 yılında yayınlandığı, en fazla çalışmaya sahip yazarın Burke, R. J. olduğu ve en fazla çalışmanın yapıldığı ülkenin ise ABD olduğu görülmüştür. Atıf analizine göre en fazla atıf alan yazarın Luthans, F. olduğu ve en fazla atıf alan makalenin de Kurtessis, J. N., vd. tarafından hazırlandığı görülmüştür. Ortak kelime analizi sonucunda psikolojik iyi oluş kavramı ile ilişkili en fazla tekrar eden anahtar sözcük “psikolojik iyi oluş” olmuş ve bunu “iyi oluş”, “iş tatmini” ve “psikolojik sermaye” anahtar sözcükleri takip etmiştir. Tüm bu bulgular sonucunda araştırmacıların yönetim alanında hazırlanan psikolojik iyi oluş konusuna ilişkin çalışmalara kolay ve hızlı bir şekilde ulaşabilecekleri ve konu ile ilgili literatürde var olan boşlukları tespit edebilecekleri düşünülmektedir.

Keywords: Psikolojik İyi Oluş, Bibliyometrik Analiz, Web of Science, VOSviewer

ABSTRACT

This study aims to conduct a bibliometric analysis of articles on psychological well-being in the field of management published between 1987 and 2022. For this purpose, a search was made in the Web of Science database using the keyword "psychological well-being" to identify the articles to be included in the analysis. The search yielded a total of 311 articles in the category of "management" and in the type of "article" between 1987 and 2022. The data obtained through Web of Science were subjected to co-authorship analysis, citation analysis and common word analysis with VOSviewer 1.6.19 program and bibliometric network maps were created. It was seen that the most studies on psychological well-being were published in 2022, the author with the most studies was Burke, R. J. and the country with the most studies was the USA. According to the citation analysis, the most cited author is Luthans, F. and the most cited article is Kurtessis J. N., et al. it was seen that it was prepared by. As a result of common word analysis, the most recurring keyword related to the concept of psychological well-being was "psychological well-being", followed by "well-being", "job satisfaction" and "psychological capital". As a result of all these findings, it is thought that researchers can easily and quickly access studies on psychological well-being and identify gaps in the subject.

Keywords: Psychological Well-Being, Bibliometric Analysis, Web of Science, VOSviewer

İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşümün Kamu Sektörüne Etkisi

The Impact of Digital Transformation in Human Resources on the Public Sector

Kübra Nur ŞAHİN

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi - ORCID: 0000 0003 4087 2383

ÖZET

Sanayi Devrimi'nin başlattığı köklü değişiklikler beraberinde teknolojik gelişmeleri de meydana getirmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte; dijitalleşme, internet, vb. kavramlar önem kazanmış, teknolojik determinizm kavramı toplumsal hayatın vazgeçilmezi haline gelmiştir. Teknolojide ortaya çıkan gelişmeler, yalnızca insanları ve toplumsal yaşantıyı değil, sektörler ve sektörlerle bağlı departmanları da kökten değişikliklere uğratmıştır. Çalışma süreçlerini önemli ölçüde etkileyen dijital çağ, İnsan Kaynaklarının işe alım süreçlerini de değiştirmiştir. Dijitalleşme ile hızlanan işe alım süreçleri, küresel ekonomide rekabeti arttırmış ve departmanların bu duruma uyum sağlamasını zorunlu hale getirmiştir. Bilgi toplumu içerisinde İnsan Kaynakları departmanının dijitalleşmeden etkilenme sürecinde özel sektör kuruluşları, kamu sektörüne göre dijital hayata daha hızlı adapte olmuştur. Fakat zamanı etkili kullanmak ve güvenilirliği arttırmak adına yeni teknolojilere uyum sağlanması gerekliliği, kamu sektörünün de dijitalleşmesini kaçınılmaz hale getirmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları İnsan Kaynaklarında dijitalleşmeyi özel sektöre istinaden daha geriden takip etseler de son zamanlarda dijitalleşme yönünde uygulamalar artmaya başlamıştır. Bu çalışmada teknolojiyle birlikte gelişen İnsan Kaynakları ele alınarak ilerleyen dönem ve süreçlerde dijitalleşmenin kamu kurumlarına nasıl yansıdığı işlenmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin geçmişten günümüze hangi değişimleri gösterdiği hususu değerlendirildikten sonra kamu kurumlarında dijitalleşme etkisiyle değişen İnsan Kaynakları Yönetimine değinilmiştir. Akabinde dijitalleşmenin İnsan Kaynaklarına getirdiği etkiler, olumlu, olumsuz sonuçlar ele alınmıştır. Bu çalışmanın en temel amacı, dijitalleşen İnsan Kaynakları uygulamalarında kamu yönetimi yaklaşımlarına farklı bir bakış açısı sunmak ve akademik yazına katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Dijitalleşme, Kamu Sektörü

ABSTRACT

The radical changes initiated by the Industrial Revolution also brought about technological developments. With technological developments; digitalization, internet, etc. concepts have gained importance, and the concept of technological determinism has become indispensable for social life. Developments in technology have radically changed not only people and social life, but also sectors and departments affiliated with them. The digital age, which has significantly affected working processes, has also changed the recruitment processes of Human Resources. Recruitment processes accelerated by digitalization have increased competition in the global economy and made it necessary for departments to adapt to this situation. In the process of the Human Resources department being affected by digitalization in the information society, private sector organizations have adapted to digital life faster than the public sector. However, the need to adapt to new technologies in order to use time effectively and increase reliability has made the digitalization of the public sector inevitable. Although public institutions and organizations follow digitalization in Human Resources further behind the private sector, practices towards digitalization have started to increase recently. In this study, Human Resources, which develops with technology, is discussed and how digitalization is reflected in public institutions in the following periods and processes is discussed. After evaluating the changes in human resources management from past to present, Human Resources Management, which has changed with the effect of digitalization in public institutions, is mentioned. Subsequently, the effects of digitalization on Human Resources, positive and negative consequences were discussed. The main purpose of this study is to present a different perspective on public management approaches in digitalized Human Resources applications and to contribute to the academic literature.

Keywords: Human Resources Management, Digitalization, Public Sector

İnsan Hakları Çerçevesinde Dezavantajlı Grupların İnsan Kaynakları Yönetimi

Human Resources Management of Disadvantaged Groups within the Framework of Human Rights

Dr. Ertuğrul YAZAR

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu - ORCID: 0000-0002-2508-1201

ÖZET

Literatürde kırılğan, savunmasız veya hassas gruplar olarak da adlandırılabilen dezavantajlı gruplar, en genel anlamda çeşitli sebeplerle toplumun geneline kıyasla daha savunmasız bir konumda bulunan ve bu nedenle de desteğe ihtiyaç duyan; istihdam, eğitim, sağlık, politika gibi hayatın farklı alanlarına katılmakta zorlanan kişileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Bağlama, zamana ve kültüre göre değişkenlik göstermekle birlikte, genel olarak kadınların, yabancıların, etnik azınlıkların, çocukların, fiziksel veya ruhsal engelli kişilerin, kronik hastalığı olanların, hamile kadınların, yaşlıların ve özgürlüğünden yoksun bırakılan kişilerin bu gruplar arasında olduğu kabul görmektedir. Dezavantajlılık kavramını cinsiyet, ırk, yoksulluk gibi sebeplerden çok ‘kendine yeterli olabilmek için gerekli araçlara erişime sahip olmamak’ biçiminde tanımlayan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu düşünceye göre dezavantajlı bireyler, eğitim, sağlık, bilgi, istihdam, toplumsal destek gibi alanlarda toplumun büyük çoğunluğunun sahip olduğu imkânlarla sahip değildirler ya da bu imkânlarla ulaşabilmelerinde engeller bulunmaktadır. Bu engellerin kaldırılarak dezavantajlı bireylerin diğer bireylerle eşit ve tam bir biçimde toplum yaşamına katılmalarında devlete pozitif ve negatif yükümlülükler düşmektedir. Dezavantajlı bireyleri ilgilendiren tüm uygulama, prosedür ve politikaların bireylerin ihtiyaçlarını gözeterek biçimde planlanması, politika belirleme sürecinin içermeci bir yöntemle oluşturulması ve bu grupların kırılğanlıklarını artırmamasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu yaklaşımın benimsenmesi, insan hakları, hukukun üstünlüğü ve ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik ilkesinin bir gereğidir.

Devletin mevcut bu yükümlülük karşısında politika belgeleri belirlemesi ve bunları titizlikle hayata geçirmesi elzemdir. Cumhuriyetin ilanının 100. yılında dezavantajlı grupların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla ortaya konulan politika belgeleri arasında; 2 Mart 2021 tarihinde “Özgür Birey, Güçlü Toplum; Daha Demokratik Bir Türkiye” sloganıyla kamuoyuna duyurulan İnsan Hakları Eylem Planı, Türkiye’nin AB’ye katılım sürecindeki kararlılığının en önemli ifadesi ve başlıca yol haritası olan AB’ye Katılım için Ulusal Eylem Planı (2021-2023), yasal, kurumsal ve uygulamaya yönelik yapılması gerekenlerin hak temelli ve içermeci bir anlayış çerçevesinde güçlü bir iş birliği ve koordinasyonla gerçekleştirilmesi amacıyla ülkemizin engellilik alanındaki vizyonunu ve yol haritasını ortaya koyan 2030 Engelsiz Vizyon Belgesi, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleye Yönelik IV. Ulusal Eylem Planı (2021- 2025), Erişilebilir Ulaşım Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2025), Türkiye Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı (2021-2026), Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planları (2021-2023) bunlar arasındadır. İnsan hakları çerçevesinde dezavantajlı grupların insan kaynakları yönetimi, aynı zamanda bir kamu hizmetidir. Bu hizmetin iyi işlemesi devletin temel yükümlülüğüdür. Dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar kısa dönemde koruyucu nitelikteki uygulamaları içerirken, uzun dönemde dezavantajlı grupları risk grubu olarak değerlendirmemize neden olan olumsuzlukları giderici yönde uygulamaları içermelidir. Bu çalışmada, dezavantajlı grupların insan hakları korunması ve en uygun insan kaynakları yönetiminin pratiğe yansımaları için uyulması gereken insan hakları ilkeleri ve mevcut ulusal mevzuat ve politika belgeleri üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Hakları, Uluslararası Hukuk, İnsan Kaynakları Yönetimi, Dezavantajlı Gruplar, Kırılğan Gruplar

ABSTRACT

Disadvantaged groups, which can also be called vulnerable or sensitive groups in the literature, in the most general sense, refer to people who are in a more vulnerable position compared to the general society for various reasons and therefore need support; have difficulty participating in different areas of life such as employment, education, health, and politics. Although it varies according to context, time, and

culture, it is generally accepted that these groups include women, foreigners, ethnic minorities, children, people with physical or mental disabilities, people with chronic diseases, pregnant women, the elderly, and people deprived of their liberty. Some studies define the concept of disadvantage as 'not having access to the necessary tools to be self-sufficient' rather than reasons such as gender, race, or poverty. According to this idea, disadvantaged individuals do not have the opportunities that the majority of society has in areas such as education, health, information, employment, and social support, or there are obstacles to their access to these opportunities. The state has positive and negative obligations to remove these obstacles and ensure that disadvantaged individuals participate in social life equally and fully with other individuals. All practices, procedures, and policies that concern disadvantaged individuals should be planned to take into account the needs of individuals, the policy-making process should be created with an inclusive method, and care should be taken not to increase the vulnerabilities of these groups. Adopting this approach is a requirement of human rights, the rule of law, and the principle of anti-discrimination and equality.

It is essential for the state to determine policy documents in the face of this existing obligation and to implement them meticulously. Among the policy documents put forward to protect and promote the human rights of disadvantaged groups on the 100th anniversary of the proclamation of the Republic; The Human Rights Action Plan, which was announced to the public on March 2, 2021 with the slogan "Free Individual, Strong Society: A More Democratic Turkey", National Action Plan for EU Accession (2021-2023), which is the most important expression and main road map of Turkey's determination in the EU accession process, the 2030 Barrier-Free Vision Document, which reveals our country's vision and road map in the field of disability in order to realize the legal, institutional and practical needs to be done with strong cooperation and coordination within the framework of a rights-based and inclusive understanding, 4th National Action Plan to Combat Violence Against Women (2021- 2025), Accessible Transportation Strategy and Action Plan (2021-2025), Türkiye Healthy Aging Action Plan and Implementation Program (2021-2026), The National Youth Employment Strategy Document and Action Plans (2021-2023) are included. Human resources management of disadvantaged groups within the framework of human rights is also a public service. The good functioning of this service is the basic obligation of the state. While practices for disadvantaged groups include protective practices in the short term, they should include practices to eliminate the negativities that cause us to consider disadvantaged groups as risk groups in the long term. This study will focus on the human rights principles and existing national legislation and policy documents that must be followed to protect the human rights of disadvantaged groups and to put the most appropriate human resources management into practice.

Keywords: Human Rights, International Law, Human Resources Management, Disadvantaged Groups, Vulnerable Groups

İnsan Kaynakları Yönetiminde Popüler Bir Yaklaşım Olarak Çalışan Deneyimi

Employee Experience as A Popular Approach in Human Resources Management

Dr. Ayşegül ELMİN

ORCID: 0000-0003-3499-8684

Dr. Tuğba ULAŞTIRAN

ORCID: 0000-0001-7865-1346

ÖZET

Son yıllarda yönetsel düşüncenin gündemine giren çalışan deneyimi kavramı, küresel düzeyde geleceğin insan kaynakları yönetim anlayışı olma yönünde ivme kazanmış durumdadır. Gelişmekte olan deneyim ekonomisi paradigması perspektifinde, işletmeler, deneyim içerikli farklılaşma stratejileriyle rekabet üstünlüğü elde edebileceklerini keşfetmiş durumdadır. Bu bağlamda yönetsel anlayışta çalışanları birer iç müşteri olarak görmek, onlara etkili deneyimler sunarak, müşteri deneyiminin önünde konumlandırmak, güçlü bir insan kaynağı stratejisi olarak kabul görmeye başlamıştır. Bu çalışma, öncelikle son yıllarda uluslararası literatürde önemini artırmış olmasına rağmen Türk literatüründe oldukça az ele alınan çalışan deneyimi kavramının akademik alana tanıtılmasına yönelik literatür incelemesi yapmayı amaçlamaktadır. Ayrıca güncel eğilimin anlaşılmasına katkı sunmak üzere Google Scholar veri tabanı içerisinde son üç yılda yapılan yabancı makale çalışmaları taranarak, anahtar kelimelerinin içerik analizi yapılmıştır. Öne çıkan anahtar kelimeler belirlenerek, çalışan deneyiminin ilişkilendirildiği konular tespit edilmiştir. Çalışan deneyimi kavramı, Türkiye’de pratik uygulama alanında güncel olan fakat teorik olarak içeriğinin halen keşfedildiği genç bir çalışma alanıdır. Bu bakımdan çalışma, özellikle Türkçe kaynak ihtiyacına hizmet ederek, alana ilgi duyan araştırmacılar için değerli görülmektedir. Ayrıca pratikte insan kaynakları liderleri ve uzmanları için çalışan odaklı yeni bir yönetsel perspektif sunması açısından da önemli olduğu öngörülmektedir.

Keywords: Çalışan, Çalışan Deneyimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışan odaklı İK

ABSTRACT

The concept of employee experience, which has entered the agenda of managerial thought in recent years, has gained momentum towards becoming the human resources management concept of the future at a global level. In the perspective of the developing experience economy paradigm, businesses have discovered that they can gain competitive advantage with experience-based differentiation strategies. In this context, seeing employees as internal customers in the managerial approach, offering them effective experiences and positioning them in front of the customer experience has begun to be accepted as a strong human resources strategy. This study primarily aims to conduct a literature review to introduce the concept of employee experience, which is rarely discussed in the Turkish literature, although it has increased its importance in the international literature in recent years, to the academic field. In addition, in order to contribute to the understanding of the current trend, foreign articles published in the last three years were scanned in the Google Scholar database and content analysis of their keywords was made. By identifying prominent keywords, topics associated with employee experience were identified. The concept of employee experience is a young field of study in Turkey that is current in its practical application, but its theoretical content is still being discovered. In this respect, the study is considered valuable for researchers interested in the field, especially by serving the need for resources in Turkish. It is also predicted to be important in practice as it offers a new employee-focused managerial perspective for human resources leaders and experts.

Keywords: Employee, Employee Experience, Human Resources Management, Employee centric HR

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Kayseri İlinde Bir Araştırma

A Research in Kayseri Province on The Effect of Occupational Health and Safety Practices on Employee Performance

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3537-5235

YL. Öğrencisi Buse Yıldız KOÇER

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0009-0004-5419-6763

ÖZET

Bu çalışmada, özel bir işletmede iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan performansına etilerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Araştırma Kayseri ilinde faaliyet gösteren mobilya imalatı yapan bir işletmede üretim personelleri üzerinde yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış ve anket formu; demografik özellikler, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve çalışan performansı ölçeceği olmak üzere üç kısımdan oluşmuştur. Çalışmanın evreni işletmede görev yapan 320 üretim personeli oluşturmuş bu çalışanlardan 312'sine ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmış olup SPSS programı ile oluşturulmuştur. Korelasyon ve regresyon analizleri sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan performansını anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Çalışan Performansı

Abstract

This study aims to measure the effects of occupational health and safety practices on employee performance in a private enterprise. The research was conducted on production personnel in a furniture manufacturing company operating in Kayseri. A survey form was used as a data collection tool and the survey form; It consists of three parts: demographic characteristics, occupational health and safety practices and employee performance scale. The population of the study consisted of 320 production personnel working in the enterprise, and 312 of these employees were reached. Descriptive statistical methods, correlation and regression analysis were used in the data obtained and were created with the SPSS program. According to the results of correlation and regression analyses, it has been determined that occupational health and safety practices have a significant and positive relationship with employee performance.

Keywords: Occupational Health and Safety Practices, Employee Performance

Mütevazi Liderlik: Sistemik Literatür Taraması

Humble Leadership: A Systematic Literature Review

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3537-5235

Öğr. Gör. Sermed DOĞAN

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0001-0001-8782-7227

ÖZET

İşletmeler, değişimi yönetilmek ve küresel düzeyde beklentilere cevap verebilmek için yönetim perspektifini sürekli güncellemek zorundadır. Bu ise güncel liderlik tarzının benimsenmesi ile mümkün olacağını öngörülmektedir. Çalışanların yenilikçi ve yaratıcı girişimcilerini destekleyen, nesneliği ilke edinmiş ve onların başarısı ile övünç duyan liderlere her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim bu anlayış tarzı, literatürde belirtildiği üzere liderin mütevazi özelliği ile ön plana çıkmaktadır. Mütevazi liderlik, kendi artılarını ve eksilerini görebilme aynı zamanda çalışanların başarı ya da başarısızlıklarını nesnel biçimde değerlendirebilme özelliğine sahip liderlerdir. Aslında kendi davranış ve tutumlarına öz eleştiri getirebilen, tüm sonuçlardan ders çıkarabilen liderlik tarzıdır. Dolayısı ile güncel liderlik tarzı olarak bahsedebileceğimiz bu liderlik özelliğinin literatürde mevcut durumunu ortaya koyabilmek ve gelişim sürecine ışık tutabilmek adına sistemik literatür taraması metoduyla Web of Sciences ve Scopus veri tabanlarında yer alan tüm makaleler değerlendirilmiştir. Araştırma veri setinin elde edildiği tarih itibarıyla (29.08.2023) toplamda 134 makaleye ulaşılmıştır. Ancak veri tabanlarında bulunan benzer makaleler çıkarıldığında 74 makale incelemeye alınmıştır. Sistemik tarama sonucuna göre mütevazi liderliğin özellikle 2020 yılı ve sonrasında yapılan araştırmalarla birlikte ivme kazandığı belirlenmiştir. Bu araştırmalarda mütevazi liderliğin yaratıcılık, takım yaratıcılığı, kariyer başarıları, performans, vatandaşlık davranışı, çalışanların proaktifliği ve işe adanma gibi çıktıları pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Çalışanların bilgi saklama davranışı, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik gibi kavramlar ile de negatif yönde ilişkili sergilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Mütevazi Liderlik, Sistemik İnceleme

ABSTRACT

Businesses must constantly update their management perspective in order to manage change and respond to global expectations. This will be possible through the adoption of a contemporary leadership style. Leaders who support the innovative and creative entrepreneurs of their employees, who adopt objectivity as a principle and take pride in their success are needed more and more every day. As a matter of fact, as stated in the literature, this style of understanding comes to the fore with the humble characteristic of the leader. Humble leaders are those who have the ability to see their own pros and cons and to objectively evaluate the successes and failures of their employees. In fact, it is a leadership style that can be self-critical of its own behaviors and attitudes and can learn from all the results. Therefore, all articles in the Web of Sciences and Scopus databases were evaluated with the systematic literature review method in order to reveal the current status of this leadership trait, which we can refer to as the current leadership style, in the literature and to shed light on the development process. As of the date the research dataset was obtained (29.08.2023), a total of 134 articles were reached. However, when similar articles in the databases were excluded, 74 articles were included in the analysis. According to the results of the systematic review, it was determined that humble leadership gained momentum especially with the researches conducted in 2020 and after. In these studies, it is seen that humble leadership positively affects outcomes such as creativity, team creativity, career success, performance, citizenship behavior, employee proactivity and work engagement. Employees' knowledge-hiding behaviour is also negatively correlated with concepts such as turnover intention and burnout.

Keywords: Leadership, Humble Leadership, Systematic Review

Covid-19'un “İş-Yaşam Dengesi” Çalışmalarına Etkisinin İçerik Analiziyle İncelenmesi

The Effects of Covid-19 on “Work-Life Balance” Studies: A Content Analysis

Doktora Öğrencisi Halide YARAR

İstanbul Üniversitesi - ORCID: 0009-0004-3413-0417

Prof. Dr. Altan DOĞAN

İstanbul Üniversitesi- ORCID: 0000-0002-0370-2513

ÖZET

Bireylerin iş yaşamı ile aile ve sosyal çevresini kapsayan iş dışı yaşamı birbirini etkileyen/tamamlayan alanlardır. Bu iki alan arasında denge kurulabilmesi hem çalışanlar hem de işletmeler açısından birçok konuyu olumlu yönde etkilemektedir. Bundan dolayı iş yaşam dengesi yöneticilerin üzerinde durduğu en önemli konulardan birisidir. Araştırmacılar arasında da özellikle son yıllarda popülerliği artan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde işletmeler küreselleşme, dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte salgın hastalıklar gibi ani, öngörülemeyen ve belirsiz durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınının olumsuz etkilerinin önlenmesi amacıyla işletmelerde bir dizi tedbir alınmıştır. Çalışma saatlerinin kısaltılması ve uzaktan çalışma gibi farklı uygulamalara ve çalışma sistemlerine geçilmiştir. Çalışma hayatındaki bireyler işletmelerdeki bu ani ve köklü değişimden en çok etkilenen taraflardan birisi olmuştur. Bu dönüşümden sonra çalışanların çalışma yaşamı ve aile yaşamı arasında denge kurulmasının önemi giderek artmıştır. Bu değişikliğin iş yaşam dengesi araştırmalarına nasıl yansıdığı, bu çalışmanın çıkış noktası olmuştur. Bu çalışmanın amacı; TR Dizin veritabanında, başlığında “İş-Yaşam Dengesi” veya bu kavramın eş anlamlısı veya alternatif ifadelerin geçtiği, Sosyal Bilimler alanında yer alan dergilerde 2020 ile 2023 yılları arasında yayımlanan makalelerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesidir. Bu makaleler; kullanılan değişkenler, araştırma yöntemi, araştırma türü, yapılan analizler, sektör, örneklem seçimi gibi bazı kriterler göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile konu hakkında yayımlanan güncel araştırmalardaki eğilimlerin bir düzen içerisinde sunulması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, İş Yaşam Çatışması, İş Aile Dengesi, İş Aile Çatışması

ABSTRACT

Individuals' work life and non-work life (including family and social environment) are areas that affect/complement each other. Establishing a balance between these two areas affects many issues for both employees and organizations positively. Therefore work-life balance is one of the most important issues that managers focus on. It also has become a popular subject increasingly among researchers, especially in recent years. Today's organizations face globalization, digitalization, technological developments and sudden, unpredictable and uncertain situations such as epidemics. Some precautions were taken in organizations in order to prevent the negative effects of the Covid-19 epidemic that affected the world. Different practices and working systems implemented, such as shortening working hours and remote working. Individuals in working life are among those most affected by this sudden and radical change in organizations. After this transformation, the importance of establishing a balance between employees' work life and family life has gradually increased. How this change has reflected in work-life balance studies constitutes the starting point of this study. The aim of this study is to examine, by content analysis method, the articles published between 2020 and 2023 in the journals in the field of Social Sciences in the TR Index database, in the title of which there is "Work-Life Balance" or its synonyms or alternative expressions instead of this concept. These articles have evaluated by taking into account some criteria such as the variables, research method, research type, analyzes, sector, and sample. This study purposes to present the trends in current researches published on the subject in orderly manner.

Keywords: Work Life Balance, Work Life Conflict, Work Family Balance, Work Family Conflict

Standardizasyon ve Profesyonelleşme: ISO'nun İKY Standartları Üzerine Bir Değerlendirme

Standardization and Professionalization: An Evaluation of ISO HRM Standards

Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3059-3647

Dr. Öğr. Üyesi Şule AYDIN TURAN

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-2927-545X

Dr. Öğr. Üyesi Sevgi DÖNMEZ MAÇ

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-3937-9703

ÖZET

Yönetim alanında standartlaştırma çabaları modern döneme damgasını vurmuş (Hodgson ve Cicmil, 2007 :432) ve bu çabalar giderek yaygınlaşmıştır (Brunsson ve Jacobsson, 2000). Bu bağlamda bir süredir İKY alanında da ulusal ve uluslararası standartlar geliştirilmektedir (Wong, Anderson ve Bond, 2019; ISO, 2023a). Bir alanın profesyonelleşmesi bakımından standartların bulunması önemli bir aşamayı işaret etmektedir (Dayyani, 2013; Ulfsdotter Eriksson, 2014; Ulfsdotter Eriksson, 2017). Avrupa Birliğine üyelik süreci Türkiye’de meslek standartlarının belirlenmesi konusunda yol gösterici olmuştur. Bu amaçla kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) iş kolları bağlamında Ulusal Meslek Standartlarını (UMS) belirlemektedir. “UMS, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur” (MYK, 2023a). Bu bağlamda adında İK geçen 3 adet standart (İnsan Kaynakları Yöneticisi, İnsan Kaynakları Uzmanı, İnsan Kaynakları Elemanı) ve İK fonksiyonları ile ilgili standartlar (İşe Alım Uzmanı, Kariyer ve Yetenek Yönetimi Uzmanı, Personel Performansı Değerlendirme uzmanı gibi) Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır (MYK, 2023b). MYK tarafından geliştirilmiş olan standartlar mesleğin icrasına odaklanırken, İKY süreçlerine ilişkin bir standardizasyon sunmamaktadır.

Öte yandan yukarıda sözü edilen uluslararası standardizasyon çalışmaları daha kapsamlı yaklaşımlar getirmektedir. Bu tip çalışmalar yapan kuruluşlar arasında Amerikan Ulusal Standart Enstitüsü (ANSI), İngiliz Standartlar Enstitüsü (BSI), Uluslararası Standartlar Teşkilatı (ISO) sayılabilir. Bunlar arasında ISO, “Ulusal Standart Kuruluşları (NSB) temsilcilerinden oluşan bir üye tabanına sahip, bağımsız, sivil toplum kuruluşu statüsündeki uluslararası bir kuruluş” (ISO, 2023b) olması ile diğerlerinden ayrılmaktadır. Ülkemizi temsilen de Türk Standartları Enstitüsü (TSE) 1955 yılından bu yana ISO üyesidir (TSE, 2023). Bu çalışmanın amacı uluslararası standartların İKY’nin profesyonelleşmesine ve İKY uygulamalarına katkısını tartışmaya açmak ve Türkiye’deki durumu değerlendirmektir. Çalışma kapsamında ISO’nun İKY alanındaki standartları ele alınacaktır. ISO tarafından yayınlanan ve İKY başlığı altında toplanan 26 adet standart bulunmaktadır. Bu standartlar kapsam, tür ve içerik bakımından bazı farklılıklar içermektedir. Çalışma kapsamında standartlar bu detaylar dikkate alınarak analiz edilecek ve sonuç olarak Türkiye’de İKY’nin profesyonelleşmesi bağlamında değerlendirilecektir.

Anahtar kelimeler: İKY, Standardizasyon, ISO, Profesyonelleşme

ABSTRACT

Standardization efforts in the field of management “have been identified as a distinct characteristic of twentieth century modernity” (Hodgson and Cicmil, 2007:432) and these efforts have become increasingly widespread (Brunsson and Jacobsson, 2000). In this context, national and international standards have been developed in the field of HRM for a while (Wong, Anderson and Bond, 2019; ISO, 2023a). The existence of standards marks an important stage in terms of professionalization of a field (Dayyani, 2013; Ulfsdotter Eriksson, 2014; Ulfsdotter Eriksson, 2017). The membership process to the European Union has been a guide in determining professional standards in Türkiye. The Vocational

Qualifications Authority (VQA), established for this purpose, determines the National Vocational Standards in the context of business lines. “The National Vocational Standards is the minimum norm that shows the necessary knowledge, skills, and attitudes accepted by the VQA in order to perform a profession successfully” (MYK, 2023a). In this context, the three standards with HR in their names (Human Resources Manager, Human Resources Specialist, Human Resources Personnel) and the standards related to HR functions (Recruitment Specialist, Career and Talent Management Specialist, Personnel Performance Evaluation Specialist, etc.) have entered into force after being published in the Resmi Gazete (MYK, 2023b). While the VQA standards focus on the practice of the profession, they do not offer standardization for HRM processes.

On the other hand, the aforementioned international standardization efforts bring more comprehensive approaches. The American National Standards Institute (ANSI), the British Standards Institute (BSI), and the International Organization for Standardization (ISO) are among the organizations that work on standardization. Among these, ISO differs from others in that it is "an independent, non-governmental international organization with a membership base consisting of representatives of National Standards Bodies (NSB)" (ISO, 2023b). Representing our country, the Turkish Standards Institute (TSE) has been a member of ISO since 1955 (TSE, 2023). There are 26 published ISO standards under the title of HRM. These standards contain some differences in terms of scope, type, and content. Within the scope of the study, the standards will be analyzed taking these details into account and as a result, they will be evaluated in the context of the professionalization of HRM in Türkiye.

Keywords: HRM, Standardization, ISO, Professionalization

İnsan Kaynaklarında Kişisel Verilerin Korunması

Protection of Personal Data in Human Resources

Uzm. Hülya HANÇERKIRAN

Gaziantep Anka Hastanesi İnsan Kaynakları Yöneticisi - ORCID: 0000-0002-7067-1200

ÖZET

İnsan Kaynaklarında Kişisel Verilerin Korunması Saklanması, verilerin korunması vb. gibi durumlardan dolayı 2016 yılında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hayatımıza girdi. Bu değişiklik birçok departmanı etkilerken en çok insan kaynakları departmanını etkiledi.

Bu araştırmada öncelik İnsan Kaynakları süreç ve uygulamalarına ilişkin araştırmalardır. Yani iş başvurusu, işe alım, aktif çalışma süreci, işten çıkarılma vb. insan kaynakları sürecidir. İkinci bölümde kişisel verilerin korunması kanununa ilişkin araştırmalar sunulmaktadır. Kişisel verilerin saklanması, kişisel verilerin işlenmesi, kişisel verilerin talep edilmesi, muhafaza edilirken dikkat edilmesi gereken bir süreçtir. Ve son olarak insan kaynaklarındaki uygulama, kişisel verilerin korunmasıyla harmanlanmıştır. Kişisel verilerin disiplin altına alınarak, Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen hak ve özgürlükler ön planda tutularak korunmasının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Veriler, Kişisel Verilerin Korunması, İnsan Kaynakları,

ABSTRACT

Storage, protection of data etc. Due to situations such as these, the Personal Data Protection Law entered my life in 2016. While this change affected many departments, it affected the human resources department the most. In this research, the priorities are research on Human Resources processes and practices. In other words, the human resources process such as job application, recruitment, active working process, dismissal, etc. In the second part, research on the law on the protection of personal data is presented. Storing personal data, processing personal data, requesting personal data is a process that requires attention while preserving it. And finally, the application in human resources has been blended with the protection of personal data. Efforts have been made to ensure the protection of personal data by placing them under discipline and by prioritizing the rights and freedoms stipulated in the Turkish Penal Code.

Keywords: Personal Data, Protection of Personal Data, Human Resources

Kayseri’ de Temininde Güçlük Çekilen Meslekler ve Bu Mesleklerde İşgücü Yetiştirme Durumu

Occupations With Difficulty in Supply in Kayseri and The Status of Workforce Training in These Occupations

Sümeyya KUŞ GÜRBEY

Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanı - ORCID: 0000-0003-4966-3991

ÖZET

İşgücü piyasasının dinamik yapısı, piyasa ihtiyaçlarını etkin ve verimli bir şekilde ortaya koyan, bilimsel bir yöntemle dayanılarak hazırlanmış işgücü piyasası araştırmalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda 2012 yılında itibaren Türkiye İş Kurumu *Genel Müdürlüğü* tarafından merkez ve taşralarda İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) yapılmaktadır. İPA işverenler, çalışanlar ve işsizler arasındaki ilişki ve bağlantıları tespit edip analize tabi tutarak il düzeyinde aktif istihdam politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Çalışmanın amacı Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen İPA raporlarının “Temininde Güçlük Çekilen Meslekler” bazında incelenerek, Kayseri ilinde işyerlerinin son beş yılda temin etmekte zorluk çektiği meslekleri ve nedenlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından son 2018-2022 yılları arasında hazırlanan beş İPA raporu ile mesleki eğitim veren kurumların eğitim modülleri ve meslek liselerinin programları incelenmiştir. Buna göre Kayseri ilinde son 5 yılda eleman temininde zorluk yaşanan meslekler arasında Mobilya Döşeme İşçisi, Argon Kaynakçısı (Tıg Kaynakçısı) ve İplik Eğirme Operatörü (Ring, Vater/ Vargel) meslekinin ön plana çıktığı görülmüştür. Çalışmada hayat boyu öğrenme kapsamında açılan kurslarda ve Meslek liselerinde verilen mesleki eğitimler, temininde güçlük çekilen Mobilya Döşeme İşçisi, Argon Kaynakçısı (Tıg Kaynakçısı) ve İplik Eğirme Operatörü (Ring, Vater/ Vargel) mesleklerinde işgücü yetiştirmeleri açısından incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucu Kayseri ilinde, temininde güçlük çekilen mesleklerde işgücünü yetiştirmeye yönelik mesleki eğitimlerin yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu noktada temininde güçlük çekilen mesleklerin edindirilmesine yönelik mesleki eğitim faaliyetlerinin artırılması önem arz etmektedir. Bunun yanında ilgili mesleklerde eğitim aldıkları halde, çeşitli nedenlerle bu meslekleri icra etmek istemeyen bireylerin yine bu alanlarda eleman temininde sıkıntı yaşanmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda bireylerin bu mesleklerde çalışmak istememelerinin altında yatan nedenler insan kaynakları tarafından; verilen ücret, çalışma ortamları, emek yoğun çalışma gibi çok boyutlu olarak araştırılması gereken bir alan olarak görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasası raporları, mesleki eğitim, temininde güçlük çekilen meslekler

ABSTRACT

The dynamic structure of the labor market is only possible through labor market surveys based on a scientific methodology that effectively and efficiently reveals market needs. In this context, since 2012, the General Directorate of Turkish Employment Agency has been conducting Labor Market Surveys ('IPA') in the central and provinces. The IPA contributes to the creation of active employment policies at the provincial level by identifying and analyzing the relationships and connections between employers, employees and the unemployed. The aim of the study is to analyze the IPA reports carried out by Kayseri Provincial Directorate of Labor and Employment Agency on the basis of "Occupations with Difficulties in Supply" and to reveal the occupations and reasons for the occupations that workplaces in Kayseri have had difficulty in supplying in the last five years. For this purpose, five IPA reports prepared by Kayseri Provincial Directorate of Labor and Employment Agency between 2018-2022 and the training modules of vocational training institutions and programs of vocational high schools were examined.

Accordingly, it has been observed that Furniture Upholstery Worker, Argon Welder (Crochet Welder) and Spinning Operator (Ring, Vater / Vargel) occupations have come to the forefront among the occupations with difficulty in recruitment in Kayseri in the last 5 years. In the study, vocational trainings given in the courses opened within the scope of lifelong learning and vocational high schools were examined in terms of labor force training in the occupations of Furniture Upholstery Worker, Argon Welder (Crochet Welder) and Spinning Operator (Ring, Vater / Vargel). As a result of the examination, it has been observed that vocational trainings for training the labor force in occupations with difficulty in supply in Kayseri province are insufficient. At this point, it is important to increase vocational training activities for the occupations with difficulty in supply. In addition, it is thought that individuals who do not want to perform these professions for various reasons, although they are trained in the relevant professions, cause difficulties in recruitment in these fields. In this context, the reasons underlying the reluctance of individuals to work in these professions are seen as an area that needs to be investigated by human resources in a multidimensional manner such as wages, working environments, labor-intensive work.

Keywords: Labor Market Reports, Vocational Training, Occupations with Difficulty in Supply

İKY Mezunlarının İş İmkanları: Kariyer.Net Üzerinden Bir İnceleme

Job Opportunities for HRM Graduates: A Review on Kariyer.net

Arş. Gör Nesrin KAPLAN

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-1973-0041

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi lisans bölümünde okuyan öğrencilerin iş bulma imkân ve süreçlerinin ortaya çıkarılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Güncel verilere göre, bu alanda 11 üniversitede lisans (örgün) eğitimi verilmektedir. Çalışmada, İKY bölümünü tercih eden öğrencilerin yoğun olarak geldikleri şehirler sıralanmış ve bu şehirlerdeki İK ile ilişkili ilan ve pozisyonlar incelenmiştir. İş ilanı ve pozisyonlar; Türkiye’nin en büyük aday veri tabanına sahip insan kaynakları sitesi olan “Kariyer.net” üzerinden alınmıştır. Çalışmada yer alan veriler 4 Eylül 2023- 28 Eylül 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. “İnsan Kaynakları” alanına ilişkin yapılan pozisyon aramasında, kavramla ilişkili 70 farklı pozisyon bulunmuştur. Bu pozisyonlar “İnsan Kaynakları”, “İşe Alım”, “Eğitim ve Geliştirme”, “Performans Yönetimi”, “Ücretlendirme”, “Bordo ve Özlük İşleri” ve “Yetenek Yönetimi” olmak üzere başlıca yedi farklı fonksiyon ve türevlerinden oluşmaktadır. Türkiye’de, “İnsan Kaynakları” başlığıyla belirtilen pozisyonları kapsayan yaklaşık 900 ilan olduğu tespit edilmiştir. Araştırma verilerine göre; insan kaynakları alanında ilan sayısı olarak en fazla önce çıkan illerin İstanbul, Kocaeli, Ankara, İzmir ve Bursa olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu çalışmayla, İKY bölümünü tercih eden öğrencilerin, çalışabileceği muhtemel pozisyon ve şehirler arasındaki ilişki incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Arama, İş İlanı, Kariyer

ABSTRACT

This study was carried out to reveal the employment opportunities and processes of students studying in the Human Resources Management undergraduate department in Turkey. According to current data, undergraduate (formal) education is provided in this field in 11 universities. In the study, the cities where students who prefer the HRM department come most frequently were listed and the HR-related advertisements and positions in these cities were examined. Job advertisements and positions were received from "Kariyer.net", the human resources site with the largest candidate database in Turkey. The data in the study was collected between 4 and 28 September 2023. In the position search for the field of "Human Resources", 70 different positions related to the concept were found. These positions consist of seven main functions: "Human Resources", "Recruitment", "Training and Development", "Performance Management", "Compensation and Benefits", "Payroll and Personnel Affairs" and "Talent Management". It was determined that there were approximately 900 advertisements covering the positions specified under the title "Human Resources". According to research data; it has been found out that the cities with the highest number of advertisements in the field of human resources are Istanbul, Kocaeli, Ankara, Izmir and Bursa. In this study, the relationship between the possible positions and cities that students who choose the HRM department can work in was examined.

Keywords: Human Resources Management, Job Search, Job Advertisement, Career.

Esnek Çalışma Şekli ile Çalışan Performansı İlişkisi

The Impact of Different Working Styles on Employee Performance

YL Öğrencisi Gülsenem ALEASSA

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-9582-5309

Dr. Öğr. Üyesi Burçin ÇETİN KARABAT

Sakarya Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-7787-1221

ÖZET

Küresel bir salgın olarak kabul edilen Covid-19 pandemisi, dünya genelinde ekonomileri ve sosyal hayatı olumsuz etkilemiştir. Çalışma hayatında da birtakım değişikliklere yol açan salgın, işletmelerde alışıla gelmişin dışına çıkılarak çalışma yöntem ve tekniklerinde farklılaşmaya neden olmuştur. Bu kapsamda işletmelerde, çalışanları ve iş yapma şekilleri dikkate alındığında ortaya çıkan en önemli farklılık, ofisten çalışma biçiminin yerini, uzaktan çalışma ve hibrit çalışma olarak nitelenen yeni çalışma modellerinin alması olmuştur. Son yıllarda esnek çalışma modeli ile performans ilişkisini inceleyen araştırmaların sayısının giderek artış gösterdiği görülmektedir (Galanti, vd., 2021; Davidescu, vd. 2022; Nilsen ve Solber, 2022; Bindu ve Pranathi, 2022; Naqshbandi, vd., 2023; Putri, vd., 2023; Tenderis ve Kazdal, 2023). Ulusal literatür incelendiğinde Covid-19 süreci ile günümüzde önemi artan esnek çalışma modelinin çalışan performansı üzerindeki etkisini konu alan nicel bir araştırma bulunmadığı gözlemlenmiştir. Araştırma, esnek çalışma ve çalışan performansı kapsamında yapılmış ilk nicel araştırma niteliğini taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, esnek çalışmanın, çalışanların görev ve bağlamsal performansına etkisini tespit edebilmektir. İstanbul, Ankara, Kocaeli, Sakarya illerindeki 56 beyaz yakalı çalışan online anket formu aracılığıyla çalışmaya katılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulguların, ilerleyen dönemlerde konu ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutacağı ve ilgili alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Esnek çalışma, çalışan performansı, görev performansı, bağlamsal performansı

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic, which is considered a global epidemic, has adversely affected economies and social life around the world. The epidemic, which also caused some changes in working life, caused differentiation in working methods and techniques by going beyond the ordinary in enterprises. In this context, the most important difference that emerged when the employees and ways of doing business were taken into account in the enterprises was that the way of working from the office was replaced by new working models called remote working and hybrid working. It has been observed that the number of studies examining the relationship between flexible working model and performance has increased gradually in recent years (Galanti, et al., 2021; Davidescu, et al. 2022; Nilsen and Solber, 2022; Bindu and Pranathi, 2022; Naqshbandi, et al., 2023; Putri, et al., 2023; Tenderis and Kazdal, 2023). When the national literature is examined, it has been observed that there is no quantitative research on the effect of the Covid-19 process and the flexible working model, which has increased in importance today, on employee performance. The research is the first quantitative research conducted within the scope of flexible working and employee performance. The aim of this study is to determine the effect of flexible working on the task and contextual performance of employees. 56 white-collar employees in the provinces of Istanbul, Ankara, Kocaeli and Sakarya participated in the study through an online questionnaire. The data obtained from the questionnaires were analyzed with the SPSS program. It is thought that the findings obtained from the research will shed light on the studies to be done on the subject in the future and contribute to the relevant literature.

Keywords: Flexible working, employee performance, task performance, contextual performance

Gitmek Mi Zor Kalmak Mı?

Is It Hard to Go or Hard to Stay?

Arş. Gör. Caner GÜNAYDIN

İstanbul Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-9811-3139

Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER

İstanbul Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-2476-3574

Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR

İstanbul Üniversitesi - ORCID: 0000- 0002-1097-1236

ÖZET

Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmeler ile birlikte çalışanların örgütlerinden ve işin kendisinden beklentileri sürekli olarak değişmektedir. Özellikle küresel salgının ardından çalışanların geçmişte işletmeden talep ettikleri veya bekledikleri, ücret, kariyer fırsatları, eğitim gibi ilk sırada yer alan faktörlerin yerini iş-yaşam dengesi, esneklik ve çalışan sağlığına bıraktığı ifade edilebilir. Bu durum, günümüzde insan kaynakları yönetiminin de kendi içinde birtakım düzenlemeler yapmasını ve yeni uygulamaları hayata geçirmesini zorunlu kılmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin önceki yıllarda yerine getirdiği görev ve sorumluluklar, günümüz şartlarında değişim ve dönüşüm geçirerek yeniden şekillenmiştir. Küresel salgının gündeme getirdiği büyük istifa olgusu ile birlikte çalışanların devamlılığının sağlanmasında işletmeler yeni sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu sorunlar arasında işletmelerin çalışan sağlığına gereken önemi vermemesi, teknolojiden etkili bir biçimde yararlanılmaması, uzaktan çalışma uygulamalarının eksikliği ve çalışanların coğrafi hareketlilik isteği sıralanabilir. Söz konusu durumu çözebilmek amacıyla insan kaynakları yönetimi yaklaşımında yeni ve değişik uygulamalara gidilmesi gerekmektedir. Çalışmamızda, çalışanların işte kalma kararı üzerinde geçmiş dönemlerde etkili olduğu düşünülen faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerin günümüzde ne gibi değişiklikler gösterdiğinin tartışılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışanların işte kalma kararı üzerinde etkili olması muhtemel faktörler belirlenmeye çalışılmış ve bu konuya ilişkin bir model önerisi sunulmuştur. Söz konusu modelde günümüzde git gide önemi artan teknoloji, istihdam politikaları, globalleşme, Gig çalışma modeli gibi bağlamsal faktörler ile çalışan beklentileri ve sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların işte kalma kararına etkisi ele alınmıştır. Bu model kapsamında, işte kalma kararını etkileyen güncel değişkenler, çalışan beklentileri ve sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi boyutları altında, çalışan bakış açısıyla, kapsamlı biçimde ele alınarak tartışılmıştır. Önerilen modelin insan kaynakları yönetimine yeni bir bakış açısı kazandıracığı ve bu doğrultuda gelecekteki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Elde Tutma, İşte Kalma Kararı, Kişiselleştirilmiş İKY

ABSTRACT

Employees' expectations from their organizations and the work itself are continuously shifting due to the changes and advances of today. It might be said that the factors that employees formerly requested or expected from the company, such as pay, career possibilities, and training, have been replaced by work-life balance, flexibility, and employee wellness, particularly in the wake of the global pandemic. It has become important for human resources management to make some adjustments and adopt new procedures as a result of these circumstances. The roles and responsibilities that human resources management fulfilled in the past have changed as a result of change and transformation in the circumstances of today. Businesses now confront new challenges in providing the retention of their workforce because of the Big Resignation phenomena that the global pandemic has brought to the forefront of society. These problems include the fact that enterprises do not give due importance to employee health, the lack of effective utilization of technology, the lack of remote working practices and the desire of employees for geographical mobility. New and unconventional methods of human

resource management are needed to address this issue. This study aims to highlight the factors that were once believed to have an impact on retention decisions for employees, as well as how these factors have changed through time. In this context, it is attempted to identify the factors that are most likely to affect employees' decisions to remain at their jobs and a model proposal is made. In the model in question, contextual factors such as technology, employment policies, globalization, Gig working model, which are increasingly important today, and the impact of employee expectations and sustainable human resources management practices on employees' decision to stay at work are discussed. The current factors influencing the choice to remain at work are examined within the framework of this model under the dimensions of employee expectations and sustainable human resource management from the employee's perspective. The proposed model is believed to offer a fresh viewpoint on human resource management and provide insight into further research in this area.

Keywords: Retention Management, Retention Decision, Individualized /Personalized HRM, Employee Expectations

İnsan Kaynaklarında Dönüşüm: İnsan Kaynaklarında Yapay Zeka Uygulamaları

Human Resources (Hr) Transformation: Artificial Intelligence Applications In Hr

Prof. Dr. İlhan EGE

Mersin Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-5765-1926

ÖZET

Teknolojinin gelişmesi ile insan kaynakları yönetimi uygulamalarında da büyük bir değişim yaşanmıştır. İnsan kaynakları yönetim sistemi (HRMS), bir organizasyonun insan kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeye yardımcı olan bir yazılım veya bilgi sistemidir. HRMS uygulamaları öncelikle insan kaynakları departmanlarının, personel bilgilerini, işe alım süreçlerini, eğitim ve geliştirme programlarını, performans değerlendirmelerini, maaş ve özlük işlemlerini, izin ve izleme gibi bir dizi görevi daha etkin bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlar. Yapay zekâ, hızla veri enjekte edebilen, kalıpları tanımlayabilen ve eğilimleri optimize edip tahmin edebilen çok çeşitli algoritmalar ve makine öğrenimi araçlarıdır. Yapay zekâ algoritmaları, konuşmayı anlayabilmekte, fotoğrafları tanımlayabilmekte ve ruh hali, dürüstlük gibi kişisel özellikleri analiz edebilmektedir. Bu algoritmalar insanlar gibi “sezgisel” değillerdir, ancak hızlılardır. Bu nedenle milyonlarca bilgiyi saniyeler içinde analiz edebilir ve bunları kalıplarla hızlı bir şekilde ilişkilendirebilirler. YZ ile HRMS entegrasyonu, insan kaynakları işlemlerini daha verimli ve etkili hale getirmek için birçok fayda sağlayabilir. İnsan kaynakları yönetiminde (İKY) YZ kullanımı, kuruluşların işgücünü yönetme biçimlerini dönüştürme potansiyeline sahiptir. Tekrarlayan görevleri otomatikleştirerek, doğruluğu ve nesneliği artırarak, önyargıyı azaltarak ve kişiselleştirilmiş çözümler sunarak YZ, İKY süreçlerinin verimliliğini ve etkinliğini artırabilir. Ayrıca YZ'nin olumlu etkileri arasında, verimlilik ve etkinlik artışı, kişiselleştirilmiş kariyer yolculuğu, eğitim ve gelişim fırsatları ve iş ile yetenek eşleştirme bulunmaktadır. Yapay zekâ, süreçlerin otomasyonunu sağlayarak işletmelerin kaynaklarını daha stratejik ve değer yaratıcı alanlara yönlendirmelerine olanak tanır. YZ, günümüzdeki kalifiye insan kaynakları sorununun çözülmesini destekleyebilir ve mevcut işgücünden daha verimli yararlanılmasını sağlayabilir. Tümevarım yöntemi kullanılacak ve ikincil verilerden faydalanılan çalışmanın amacı bu kapsamda YZ'nin İnsan Kaynakları Yönetimi'nde kullanılması ve örnek uygulamaların açıklanmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi, Yapay Zeka, Yapay Zeka Uygulamaları.

ABSTRACT

Result of the development of technology, there has been a great change in human resources management practices. A human resource management system (HRMS) is a software or information system that helps effectively manage an organization's human resources. HRMS applications primarily enable human resources departments to perform a number of tasks more effectively, such as personnel information, recruitment processes, training and development programs, performance evaluations, salary and personnel transactions, leave and monitoring. Artificial Intelligent (AI) is a wide range of algorithms and machine learning tools that can rapidly inject data, identify patterns, and optimize and predict trends. Artificial intelligence algorithms can understand speech, identify photographs, and analyze personal characteristics such as mood and honesty. These algorithms are not “intuitive” like humans, but they are fast. Therefore, they can analyze millions of pieces of information in seconds and quickly associate them with patterns. Integrating AI with HRMS can provide many benefits to make human resources operations more efficient and effective. The use of AI in HRM has the potential to transform the way organizations manage their workforce. By automating repetitive tasks, increasing accuracy and

objectivity, reducing bias, and providing personalized solutions, AI can increase the efficiency and effectiveness of HRM processes. Additionally, the positive effects of AI include increased productivity and efficiency, personalized career journey, training and development opportunities, and job and talent matching. Artificial intelligence enables businesses to direct their resources to more strategic and value-creating areas by automating processes. AI can support solving today's qualified human resources problem and enable more efficient use of the existing workforce. The aim of the study, which will use the inductive method and benefit from secondary data, is to use AI in Human Resources Management and explain sample applications.

Keywords: Human Resources Management, Human Resources Management System, Artificial Intelligence, Artificial Intelligence Applications

Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yazılım Sektöründe İstihdam ve Mesleki Yeterlilikleri Uygulamaları

Employment and Vocational Qualifications Practices in the Software Sector in Information and Communication Technologies

YL. Öğrencisi Anıl BEREKET

Mersin Üniversitesi - ORCID: 0009-0004-4960-6545

ÖZET

İşgücü piyasasındaki gelişmeler ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ekonomik büyümedeki artış veya azalma, işgücü piyasası ve özellikle işsizlik oranları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyüme ancak ve ancak istihdam artışı ile birlikte sağlandığında kalıcı etkileri olmaktadır. Günümüzde ekonomik büyümenin ve istihdamın birlikte arttığı gelişmiş ülkeler hızlı istihdam artışının yaşandığı, katma değeri yüksek ve işgücü piyasasında nitelikli elemanlara ihtiyaç duyulan sektörlere yatırım yapmakta ve az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere beyin göçü yaşanmaktadır.

Dünyada işsizlik en önemli sorunların başında gelmekte ve bu durum bireysel ve toplumsal anlamda ciddi sorunlar doğurmaktadır. Ekonomik açıdan, iktisadi faaliyetlere girdi teşkil edecek insan kaynağının bir bölümü atıl kalmakta, ülkenin potansiyeli tam olarak kullanılamamaktadır. Dünyada istihdam artışının yaşandığı ve sürekli olarak yeni iş alanlarının ortaya çıktığı sektörlerden birisi bilgi ve iletişim teknolojileri sektörüdür. Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) sektörü gelişmekte olan ülkelerde hızlı bir şekilde büyümekte ve bu ülkelerde sektörde çalışabilecek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. BİT sektöründe nitelikli insan gücü talebi dünya genelinde artmaktadır. Buna paralel olarak BİT sektöründeki istihdam artışı diğer sektörlerle oranla daha yüksek gerçekleşmektedir.

Türkiye sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yapısıyla gelecek için ümit vaat etmektedir. Ülkemizin genç nüfusu ve dünya ekonomisindeki payı dikkate alındığında ise BİT pazarının küçük olduğu ancak önemli bir büyüme potansiyeli taşıdığı düşünülmektedir. Sektörün pazar büyüklüğü, kurulan teknoloji geliştirme bölgeleri ve buralardaki firma sayıları, e-ticaret hacmi, Ar-Ge harcamaları ve patent başvuruları her geçen yıl daha da artmaktadır. Nitekim BİT ile ilgili alanlardan mezun olan öğrenci sayısı da her yıl artış göstermektedir. Ulusal İstihdam Stratejisine göre bilişim sektörü, hızlı büyüme trendine rağmen, ülkemizde yeterince gelişmemiştir. Bu alanda yeterli yatırım mevcut olmayıp, oluşturulan politikalar kamu kurumları arasında koordineli bir biçimde hayata geçirilememektedir.

Bu çalışmada bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki istihdam ve bu kapsamda mesleki yeterlilik, mesleki eğitim ve ulusal yeterlilik belgeleri uygulamaları kapsamında incelenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Endüstri 4.0, Bilgi Ekonomisi, Teknolojik Gelişme

ABSTRACT

Developments in the labor market have a significant impact on economic growth. An increase or decrease in economic growth has a decisive impact on the labor market and especially on unemployment rates. Sustainable and inclusive economic growth only has lasting effects when it is accompanied by employment growth. Nowadays, developed countries, where economic growth and employment increase together, invest in sectors where rapid employment growth is experienced, high added value and where qualified personnel are needed in the labor market, and there is a brain drain from underdeveloped and developing countries to these countries.

Unemployment is one of the most important problems in the world and this situation creates serious individual and social problems. In economic terms, some of the human resources that will constitute

input for economic activities remain idle and the country's potential cannot be fully used. One of the sectors in the world where employment increases and new job areas constantly emerge is the information and communication technologies sector. The information and communication technologies (ICT) sector is growing rapidly in developing countries and there is a need for qualified workforce to work in the sector in these countries. The demand for qualified manpower in the ICT sector is increasing worldwide. In parallel, employment growth in the ICT sector is higher than in other sectors.

Turkey promises hope for the future with its young and dynamic population structure. Considering our country's young population and its share in the world economy, the ICT market is thought to be small but has a significant growth potential. The market size of the sector, established technology development zones and the number of companies there, e-commerce volume, R&D expenditures and patent applications are increasing every year. As a matter of fact, the number of students graduating from ICT-related fields is increasing every year. According to the National Employment Strategy, the IT sector has not developed sufficiently in our country, despite the rapid growth trend. There is not enough investment in this field, and the policies cannot be implemented in a coordinated manner among public institutions.

This study aims to examine and evaluate employment in the information and communication technologies sector and, in this context, vocational qualification, vocational training and national qualification certificate applications.

Keywords: Employment, Industry 4.0, Knowledge Economy, Technological Development

Kariyer Engellerine Cam Metaforu Bağlamında Bakış: Bibliyometrik Bir Analiz

Career Barriers in the Context of Glass Metaphor: A Bibliometric Analysis

Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0260-7538

Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-7833-448X

Öğr. Gör. Hilal YILDIZ

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID:0000-0002-4195-6194

ÖZET

Kariyer yönetiminde kaynakları farklı çok sayıda kariyer engeli bulunmaktadır. Dezavantajlı grupta yer alan kadınlar ise kariyer engellerini erkeklere kıyasla daha fazla yaşamaktadırlar. Kariyer yönetimi yazınında cam tavan, cam uçurum, cam labirent, cam terlik ve cam asansör gibi yeni kavramlar ile kadınların kariyer engelleri tanımlanmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmanın amacı kariyer engellerini cam metaforu bağlamında ele alarak bibliyometrik bir analiz gerçekleştirmek ve bu konudaki yayınların eğilimlerinin belirlenmesi ile yeni araştırma alanlarını belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için ULAKBİM veri tabanında 1980-2023 yılları arasında yayınlanmış olan “cam tavan”, “cam uçurum” ve “cam asansör” konulu yayınların bibliyometrik analizi hedeflenmiştir. Cam terlik ve cam labirent konularında araştırma kısıtlarında yayınlanmış yayın bulunmadığından bu kavramlar analize dahil edilememiştir. ULAKBİM veri tabanına göre cam metaforunu ele alınan toplamda 106 yayın bulunmaktadır. Bu yayınlar yayın türü, yayın yılı, araştırmanın yapıldığı sektör, atıf sayısı, yayınların yapıldığı dergiler ve araştırmaya konu değişkenlerle ilişkisi ele alınan diğer kavramlar açısından incelenmiştir. Yapılan analizlerde, yayınların %95’inin makale olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen yayınların %70’inin cam tavan, cam uçurum ve cam asansör algısını ölçmeye yönelik olduğu ve bu değişkenlerin başka bir değişkenle ilişkilendirilmediği belirlenmiştir. Ayrıca ULAKBİM tabanında yapılan sorgulama sonucu sınırlı sayıda yayında cam metaforunun, güç mesafesi, işten ayrılma, örgütsel adalet, örgütsel güven, mobbing, motivasyon ile ilişkisinin ele alındığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Cam Uçurum, Cam Asansör, Bibliyometrik Analiz

ABSTRACT

There are many career barriers with different sources in career management. Women in disadvantaged groups experience career barriers more than men. In the career management literature, new concepts such as glass ceiling, glass cliff, glass labyrinth, glass slipper and glass lift are used to describe women's career barriers. The aim of this study is to perform a bibliometric analysis by addressing career barriers in the context of glass metaphor and to determine the trends of publications on this subject and to identify new research areas. In order to achieve this goal, a bibliometric analysis of the publications on "glass ceiling", "glass cliff" and "glass lift" published in the ULAKBİM database between 1980 and 2023 was aimed. Since there were no publications on glass slipper and glass labyrinth within the research constraints, these concepts could not be included in the analysis. According to the ULAKBİM database, there are a total of 106 publications addressing the glass metaphor. These publications were analysed in terms of the type of publication, year of publication, the sector in which the research was conducted, the number of citations, the journals in which the publications were made and other concepts related to the variables subject to the research. In the analyses, it was observed that 95% of the publications were articles. It was determined that 70% of the publications included in the study were aimed at measuring the perception of glass ceiling, glass cliff and glass lift and that these variables were not associated with any other variable. In addition, as a result of the query made in ULAKBİM base, it was determined that the relationship of glass metaphor with power distance, turnover, organisational justice, organisational trust, mobbing, motivation was discussed in a limited number of publications.

Key Words: Glass Ceiling, Glass Cliff, Glass Elevator, Bibliometric Analysis

İK Süreçlerinin Dijitalleşmesi Koşullarında Performans Değerlendirmesine Yönelik Bir Veri Madenciliği Uygulaması

A Data Mining Application for Performance Evaluation under the Conditions of Digitalization of HR Processes

Dr. Gözde KATIRCIOĞLU

Erciyes Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0748-7301

Prof. Dr. Emel KIZILKAYA AYDOĞAN

İstanbul Arel Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0927-6698

Doç. Dr. Yılmaz DELİCE

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-4654-0526

ÖZET

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), modern şirketlerde kaliteli personeli korumanın ve geliştirmenin anahtarıdır. Kurumların insan kaynakları verilerinin analiz edilmesi, sorunların tespit edilmesi ve stratejinin belirlenmesi önemli bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Endüstri 4.0 olarak da bilinen dördüncü sanayi devrimiyle birlikte dijitalleşme, kurumsal iş ve işlemlerin temeli olarak görülen İKY'yi de etkilemektedir. İşletmelerde insan kaynakları yönetiminin dijitalleşmesi konusu her geçen gün önem kazanmaktadır. İyileştirilmiş İK yönetimi ile işletmeler, İK süreçlerini daha etkin yönetebilir, işe alım kararlarını daha iyi verebilir, işten ayrılmayı düşünen çalışanları tahmin edebilir, iş gücü optimizasyonunu ve gelecek planlamasını daha etkin bir şekilde yapabilir. Bu alanda giderek daha fazla işletme, yapay zekâ ve veri madenciliği yöntemleriyle verimliliği ve tasarrufu artıran insan kaynakları yönetimine yatırım yapıyor. Veri madenciliği uygulamaları, verileri anlamlandırıp bilgiye dönüştürmek ve kuruluşlara karar verme süreçlerinde yardımcı olmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı dijitalleşmenin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerindeki etkisini incelemek ve bu konudaki eğilimleri tespit etmektir. Bu kapsamda veri madenciliği yöntemlerinden karar ağacı ile sınıflandırma ve kural çıkarma algoritmaları kullanılmıştır. İşten ayrılma nedenleri veri madenciliği yöntemleri ile analiz edilerek insan kaynakları departmanlarına kural tabanlı bir karar mekanizması sunulması çalışmanın yenilikçi yönünü oluşturmaktadır. Sınıflandırma algoritmalarından elde edilen kurallar, şirketin insan kaynakları yöneticisinin karar vermesi için etkili bir referans ve öngörü sağlamaktadır. Gerçek veriler üzerinde yapılan deneyler ve karşılaştırma çalışmaları, mevcut verileri kategorize etme konusunda oldukça iyi olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, Veri madenciliği, Dijitalleşme, Karar ağaçları.

ABSTRACT

Human resources management is the key to maintaining and developing quality personnel in modern companies. Analyzing the human resources data of institutions, identifying problems and determining the strategy provide a significant competitive advantage. With the fourth industrial revolution, also known as Industry 4.0, digitalization also affects human resources management (HRM), which is seen as the basis of corporate business and transactions. The topic of digitalization of human resources management in businesses is increasing day by day. With improved HR management, businesses can manage their HR processes more effectively, make better recruitment decisions, predict employees who are considering leaving their jobs, and make workforce optimization and future planning more effectively. In this field, more and more businesses are investing in human resources management, which increases efficiency and savings with artificial intelligence and data mining methods. Data mining applications are used to make sense of data and transform it into information and to assist organizations in decision-making processes. The aim of this study is to examine the impact of digitalization on human resources management practices and to identify trends in this regard. In this context, decision tree and rule extraction algorithms, which are data mining methods, were used. Experiments and comparison

studies conducted on real data have revealed that it is quite good at categorizing the available data. The rules obtained enabled the company to have insight into the behavior of potential employee candidates. The importance of this study is to reveal the positive effects of digitalization and artificial intelligence in the business world on human resources management with the developed technique.

Keywords: Human Resources Management, Data Mining, Digitalization, Decision Trees

Dijital Oyunlar ve Temel Motivasyon Kaynakları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Digital Games and Basic Motivation Resources: A Study on University Students

Arş. Gör. Ramazan Furkan ÖZKUL

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0159-9599

Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-8858-4685

ÖZET

Bu çalışmada, dijital oyun oynayan bireyler ile dijital oyun oynamayan bireylerin temel motivasyon kaynakları incelenmiştir. Çalışmada dijital oyun oynayan genç bireylerin ele alınması dolayısıyla, bulgular ve değerlendirmelerin, yönetim ve organizasyon ile insan kaynakları alanındaki çalışmalara katkı sağlanmaktadır. Dijital oyun ve insan davranışlarının irdelendiği çalışmalarda, bireylerin güç ve başarı motivasyonlarının öne çıktığı görülmektedir (Chang ve Zhang, 2008; Özkul, 2021). Çalışmanın odak noktası, dijital oyun oynayan ve oynamayan bireylerin temel motivasyon kaynakları arasındaki farklılıkların tespitidir. Ancak yönetsel süreçlerde öne çıkan güç ve başarı motivasyonlarının oyun türlerine değişebileceğine söylenebilir. Fakat bu çalışmanın kapsamı dışında olması dolayısıyla sonraki çalışmalarda ele alınması önerilebilir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda Antalyalı ve Bolat (2017)'ın geliştirdiği Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır. Bunun yanı sıra oyuncu hissiyatları, bireylerin verdikleri yanıtlara göre sınıflandırılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören 259 lisans öğrencisidir. Çalışmada oyun/dijital oyun literatüründe yer alan bulgulara benzer şekilde dijital oyun oynayan bireylerle oynamayan bireylerin güç ve başarı motivasyonları arasında fark bulunduğu tespit edilmiştir. Dijital oyun oynayan bireylerin oynamayan bireylere göre, *kendileri dışındaki bireylere etki etme ve yönetme* ihtiyaçlarını temsil eden güç motivasyonları ile *görevlerine odaklanma ve işlerini sonuçlandırma* ihtiyaçlarını temsil eden başarı motivasyonları yüksektir. Bu sonuç, ileride çalışma hayatına atılacak bireylerin, yönetsel ve sosyal süreçlerde insanlara etki etme gibi insan kaynakları alanı açısından önem arz etmektedir.

Dijital oyun oynamak, başarı ihtiyacını karşılayan bir araçtır (Chang ve Zhang, 2008). Bireylerin dijital oyun oynayıp oynamamaları, gelecekte yönetsel süreçlerde yer alma ve çalışma yaşamında değerlendirilebilecek bir olgu olarak ele alınabilir. Aynı zamanda bu bireylerin güç motivasyonlarının da söz konusu alanlarda değerlendirilebileceği çıkarımında bulunulabilir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Oyun, Temel Motivasyon Kaynakları, Başarı İhtiyacı, Güç İhtiyacı

ABSTRACT

In this study, the basic motivation resources of individuals who play digital games and individuals who do not play digital games are examined. Since the study focuses on young individuals who play digital games, the findings and evaluations contribute to the studies in the field of management and organization and human resources. In studies examining digital gaming and human behavior, it is seen that individuals' power and achievement motivations come to the fore (Chang & Zhang, 2008; Özkul, 2021). The focus of the study is to determine the differences between the basic motivation resources of individuals who play digital games and those who do not. However, it can be said that the power and achievement motivations that stand out in managerial processes may vary according to game types. However, since it is beyond the scope of this study, it may be suggested to be addressed in future studies. For the purpose of the study, Basic Motivation Resources Scale developed by Antalyalı and Bolat (2017) was used. In addition, player feelings were categorized according to the responses given by the individuals. The sample of the study is 259 undergraduate students studying at Süleyman Demirel University. In the study, similar to the findings in the game/digital game literature, it was determined

that there was a difference between the power and achievement motivations of individuals who play digital games and individuals who do not play digital games. Individuals who play digital games have higher power motivation, which represents their need to influence and manage individuals other than themselves, and achievement motivation, which represents their need to focus on their tasks and finalize their work, compared to individuals who do not play digital games. This result is important in terms of human resources field such as influencing people in managerial and social processes for individuals who will start working life in the future.

Playing digital games is a tool that fulfills the need for achievement (Chang & Zhang, 2008). Whether individuals play digital games or not can be considered as a phenomenon that can be evaluated in managerial processes and working life in the future. At the same time, it can be inferred that the power motivations of these individuals can also be evaluated in these areas.

Keywords: Digital Games, Basic Motivation Resources, Need for Achievement, Need for Power

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Yapılan SSCI Makalelerinin Bibliyometrik Analizi

Bibliometric Analysis of SSCI Articles on Green Human Resource Management

Doktora Öğrencisi Onur ÇATALTEPE

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-2138-1848

Doç. Dr. Yasemin HARMANCI

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3800-0244

ÖZET

Son yıllarda çevreye yönelik kaygılar iş dünyasında önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğe yönelik artan ilgi işletmenin tüm alanlarında olduğu gibi İKY alanında da yeni bir araştırma odağının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda araştırmacılar İKY'nin sürdürülebilir çevresel hedeflere nasıl bir katkıda bulunabileceğini araştırmaya başlamış ve Yeşil İKY terimi ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda İK departmanları yeşil İKY'nin işletmeler için önemli bir çevre stratejisi haline gelmesinde kilit rol oynamaya başlamıştır. Buna bağlı olarak Yeşil İKY uygulamaları hem İK alanında çalışan akademisyenler hem de İK uygulayıcıları tarafından giderek daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Bu çalışmada 23.09.2023 tarihinde Web of Science üzerinden "Green Human Resource Management" anahtar sözcüğüyle 2013-2023 yılları arasında Sosyal Bilimler Alan İndeksinde (SSCI) yer alan 101 makale üzerinde bibliyometrik analiz yapılmıştır. Makalelerin sözcük konusu on yıl içerisindeki tarihsel dağılımı, yayımlandıkları dergiler, yazarları, atıf sayıları, ülkelere göre dağılımı ve anahtar kelimeler açısından ağ haritaları tespit edilerek gelecekte konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara bir kaynakça oluşturmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda konu ile ilgili çalışmaların 2019 yılı itibarıyla artış göstermeye başladığı, en fazla çalışmanın ise 2022 yılında yapıldığı görülmüştür. Bu yıllar içerisinde en fazla en fazla atıf alan makale (177) ise Úbeda-García vd. (2021) çalışması olduğu, Yazar ortak atıf analizi sonucunda en çok atıf yapılan yazarın ise Jabbour olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok yayımlandığı dergi ise "International Journal of Manpower" dergisi olduğu, en fazla atıf alan derginin ise "Corporate Social Responsibility and Environmental Management" dergisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda en sık kullanılan anahtar kelimeler ise Yeşil İnsan kaynakları yönetimi, çevresel performans, sürdürülebilirlik, çevresel yönetim ve yeşil inovasyon olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en fazla yapıldığı ülkelerin ise sırasıyla Çin, Fransa, İtalya Pakistan ve Avustralya olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaların yapıldığı kurumlar incelendiğinde ise en fazla atıf yapılan çalışmaların Milano Üniversitesi'ne ait çalışmalar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilirlik Yeşil Yönetim, Bibliyometrik Analiz

ABSTRACT

In recent years, environmental concerns have started to take an important place in the business world. The increasing interest in environmental protection and sustainability has led to the emergence of a new research focus in the field of HRM as in all areas of business. As a result, researchers started to investigate how HRM can contribute to sustainable environmental goals and the term Green HRM emerged. In this context, HR departments have started to play a key role in making Green HRM an important environmental strategy for businesses. Accordingly, Green HRM practices have started to attract more and more attention from both HR academics and HR practitioners. In this study, a bibliometric analysis was conducted on 101 articles in the Social Sciences Domain Index (SSCI) between 2013-2023 with the keyword "Green Human Resource Management" on Web of Science on 23.09.2023. It was aimed to create a bibliography for researchers who will work on the subject in the future by determining the historical distribution of the articles in the ten years in question, the journals

in which they were published, authors, number of citations, distribution by countries and network maps in terms of keywords. As a result of the research, it was seen that the studies on the subject started to increase as of 2019, and the highest number of studies were conducted in 2022. It was determined that the most cited article (177) in these years was Úbeda-García et al. (2021), and the most cited author was Jabbour as a result of author co-citation analysis. It was determined that the journal in which the studies were published was the "International Journal of Manpower" and the most cited journal was the "Corporate Social Responsibility and Environmental Management" journal. The most frequently used keywords in these studies are Green Human Resources Management, environmental performance, sustainability, environmental management and green innovation. It has been determined that the countries where the most studies were conducted are China, France, Italy, Pakistan and Australia, respectively. When the institutions where these studies were conducted were examined, it was determined that the most cited studies were the studies of the University of Milan.

Keywords: Green Human Resources Management, Sustainability, Green Management, Bibliometric Analysis

Yetenek Yönetimi Bağlamında Elde Tutmaya İlişkin Metaforik Kavramların İncelenmesi

Analysis Of Metaphorical Concepts Related to Retention in The Context of Talent Management

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-5164-2458

YL. Öğrencisi Gözde Nur TÜRİDİ

Süleyman Demirel Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-1765-5997

ÖZET

Günümüz iş dünyasında yetenek yönetiminin örgütlerin başarısında kilit rol oynadığı bilinmektedir. Örgütler, nitelikli personeli kendilerine çekerek ve elde tutarak rekabet avantajında bir adım önde olmak istemektedirler. Özellikle yetenek yönetiminin boyutlarından biri olan çalışanı elde tutma, örgütlerin rekabet avantajı açısından benzersiz, taklit edilemez ve yeri doldurulamaz bir yeteneğin istihdamının önemini göstermektedir. Örgüte değer katan bu yetenekli çalışanlar da örgütler tarafından çeşitli elde tutma yöntemleri ile elde tutulmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada yetenek yönetimi bağlamında çalışanı elde tutmaya yönelik özellikle yabancı literatür ve uygulamada yer alan çeşitli metaforlar ele alınmıştır. Bu metaforlar arasında örgütlerin yetenekli çalışanları cezbetmek amacıyla verdikleri ücret ya da ikramiyeleri betimleyen Altın Merhaba (Golden Hello); örgütlerin devredilme, birleşme, yeniden yapılanma ya da kritik bir üretim dönemi gibi hayati bir dönemde, yetenekli çalışanları örgütte tutmak için normal ücretin dışında verilen elde tutma ikramiyesini tanımlayan Elde Tutma İkramiyesi (Retention Bonus); örgütlerin belirli çalışanların belirli bir süre örgütte kalmaları için verdikleri ücret ve yan hakları içeren Altın Kelepçe (Golden Handcuff); örgütlerin devredilmesi ya da birleşmesi sonucu yöneticilerin görevden ayrılması durumunda verilen tazminatı ifade eden Altın Paraşüt (Golden Parachute); Çalışanın kendi isteği dışında işten çıkarılması ya da emekliliği durumunda önemli bir kıdem tazminatı sağlayan Altın tokalaşma (Golden Handshake), nitelikli çalışanları kuruma çekmek ve kurumu çekici kılmak amacıyla ünlü bir kişiyi işe alıp organizasyonda tutmayı amaçlayan Mıknatıs Çalışan (Magnet Hire) ve rakip örgütte çalışan yetenekleri örgüte çekmek için uygulanan Yetenek Avcılığı (Talent Poaching) gibi çeşitli metaforik uygulamalar mevcuttur. Adı geçen metaforik yöntemlerle örgütler çalışanları örgütte tutmaya çalışmaktadır. Yetenek yönetimi bağlamında kullanılan bu metaforik kavramların zenginliği, aynı zamanda örgütlerin elde tutmaya ne kadar önem verdiğini de göstermektedir. Aynı zamanda bu metaforik uygulamaların özünde çalışanlara ücret ve yan haklar gibi maddi teşviklerin bulunması, günümüzde çalışanları elde tutmada parasal teşviklerin en önemli unsur olduğunu göstermektedir.

Keywords: Human Resources Management, Skill Management, Retention.

ABSTRACT

It is known that in today's business world, talent management plays a key role in the success of organizations. Organizations want to be one step ahead in competitive advantage by attracting and retaining qualified personnel. In particular, employee retention, which is one of the dimensions of talent management, appears to have a unique, inimitable and irreplaceable importance in the competitive advantage of organizations. It is a known fact that in practice, qualified workers add value to the organization. In this context, in this study discussed various metaphors, especially in foreign literature and practice, regarding employee retention in the context of talent management. These metaphors include concepts such as Golden Handcuff, which includes various incentives given by organizations to certain employees to stay in the organization for a certain period of time; Golden Parachute, which refers to the compensation given in case managers are dismissed as a result of the transfer or merger of organizations; Golden Handshake, which provides a significant severance pay to the employee in case he is dismissed against his will and Magnet Hire, which aims to recruit and keep a famous person in the organization in order to attract qualified employees to the organization and make the organization

attractive. With the metaphorical methods, organizations try to keep employees in the organization. The richness of these metaphorical concepts used in talent management also shows how much importance organizations attach to retention.

Keywords: Human Resources Management, Skill Management, Retention

İşe Almada Yapay Zekâ Kullanımı

Using AI in Hiring

Dr. Öğr. Üyesi Gülçin EROKSA L ÜLGER

Yozgat Bozok Üniversitesi – ORCID: 0000-0002-6059-9110

ÖZET

Genel olarak yapay zekâ, hissedebilen, anlayabilen, harekete geçebilen ve öğrenebilen bilgi teknolojilerine atıfta bulunmaktadır. Bir başka tanıma göre ise yapay zekâ, bilgisayar tabanlı sistemlerin, normalde insanlar tarafından yapılan bazı görevleri icra etmesi veya problemleri çözmesi ile ilişkili çalışmalardır. Çalışma yaşamı açısından ise, yapay zekâ büyük veri setlerini tarayarak istatistikler ve geleceğe yönelik tahminler oluşturmak için sıklıkla kullanılabilir. Günümüzde artan şekilde yapay zekaya dayalı işe alma araçları kullanılmakta olup, oyun tabanlı değerlendirmeler, sosyal medya gönderileri taraması, adayın yazım örnekleri üzerinden dilsel analizi, çevrimiçi mülakatlar vb uygulamaları içermektedir. Çalışma yaşamını dönüştüren yapay zekâ uygulamalarının mevcut ve potansiyel çalışanların örgüte bakış açılarını, iş tatminlerini ve örgütten beklentilerini etkilediği önemli bir gerçektir. İnsan kaynakları yönetimi açısından “doğru işe doğru insan” felsefesini gerçekleştirebilmenin en önemli adımı işe alma fonksiyonunun sorunsuz bir şekilde çalışabilmesidir. Bu kapsamda yapay zekâ ile daha hızlı ve daha az maliyetli bir şekilde işe alma fonksiyonunun işletilmesi mümkün olmaktadır. Her ne kadar kullanılan araçlar, işleri hızlandırıyor olsa da etik, yasal ve gizlilik gibi konularda tartışmaların odağı haline gelmektedir. Biz de çalışmamızda, yapay zekanın işe almada kullanımına ilişkin olan tartışmalara değineceğiz ve bazı örneklerle geleceğe dair bir projeksiyon oluşturmaya çalışacağız.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Alma

ABSTRACT

In general, artificial intelligence refers to information technologies that can sense, understand, act and learn. According to another definition, artificial intelligence is the study of computer-based systems that perform tasks or solve problems normally performed by humans. In terms of working life, AI can often be used to generate statistics and future predictions by scanning large data sets. Nowadays, AI-based recruitment tools are increasingly being used and include applications such as game-based assessments, scanning social media posts, linguistic analysis of candidate writing samples, online interviews, etc. It is an important fact that artificial intelligence applications that transform working life affect the perspectives of current and potential employees towards the organization, their job satisfaction and their expectations from the organization. In terms of human resources management, the most important step in realizing the "right person for the right job" philosophy is the smooth operation of the recruitment function. In this context, it is possible to operate the recruitment function in a faster and less costly way with artificial intelligence. Although the tools used speed things up, they also become the focus of debates on ethical, legal and privacy issues. In our study, we will address the debates on the use of artificial intelligence in recruitment and try to create a projection for the future with some examples.

Keywords: Artificial Intelligence, Human Resources Management, Hiring

İş Güvencesizliğinin İşgören Motivasyonu ve Performansına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Job Insecurity on Employee Motivation and Performance: A Research on Medical Sales Representatives

Tuğba MARAŞLI

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-9397-9278

Doç Dr. Ebru SÖNMEZ KARAPINAR

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-5266-6451

ÖZET

Bu çalışma, iş güvencesizliğinin işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası ilaç firmalarında görev yapan tıbbi satış temsilcileri oluşturmaktadır. Araştırma nicel yöntemlerden biri olan saha araştırması deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket formunda; katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresine ilişkin ifadeler kullanılmıştır. Ayrıca, De Witte (1999) tarafından geliştirilen iş güvencesizliği ölçeği, işgörenin sahip olduğu motivasyon düzeyini belirlemek amacıyla Mottaz (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe kullanıma uygunluğu Dünder vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen içsel motivasyon ölçeği ve anketin son kısmında ise işgörenin performansını ölçme amacıyla Çöl (2008) tarafından uyarlanan performans ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre tıbbi satış temsilcilerinin iş güvencesizliği algıları, tıbbi satış temsilcilerinin performansını olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan iş güvencesizliği ile çalışan motivasyonu ve performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda elde edilen sonuçların ilgili literatürdeki boşluğu doldurarak katkı sağlayacağı ve hizmet sektörü için ilgili konularda bilgi kaynağı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Performans, İş Güvencesizliği, Tıbbi Satış Temsilcisi

ABSTRACT

This was prepared to determine the effect of job insecurity perception on employee motivation and performance. The population of the research consists of medical sales representatives working in national and international pharmaceutical companies operating in Turkey. The survey was conducted using the field research design, one of the quantitative methods. In the survey form; expressions regarding age, gender, marital status, education level and experience period were used to determine the demographic characteristics of the participants in the research. In addition, the job insecurity scale developed by the De Witte (1999) was developed by Mottaz (1985) to determine the motivation level of the employee and its suitability for Turkish use was reviewed by Dünder et al. (2007) and the performance scale adapted by Çöl (2008) were used to measure the employee's performance. According to the results obtained from this study, medical sales representatives' perceptions of job insecurity has a positive affect on the performance of medical sales representatives. On the other hand a significant relationship was found between job insecurity and employee motivation and performance. In this context, it is thought that the results obtained will contribute by filling the gap in the relevant literature and will be a source of information on relevant issues for the service sector.

Keywords: Motivation, Performance, Job Insecurity, Medical Sales Representative

İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin Gücü ve Dile Getirme Davranışları İlişkisi

The Relationship between the Strength of Human Resources Management Systems and Voice Behaviors

Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

Kayseri Üniversitesi – ORCID: 0000-0002-2495-2124

ÖZET

İnsan Kaynakları ve organizasyonel performansa ilişkin iki temel bakış açısı bulunmaktadır. Birinci bakış açısı, İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin yaklaşımı ve gücü olarak nitelendirilebileceğimiz ve bireysel İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarına ve çalışanların performansına odaklanan bir bakış açısıdır. Bu bakış açısı İKY ile çalışanların performansı arasındaki basit bir ilişkiden ziyade genel İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarına yönelmektedir. İkincisi, İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin stratejik bakış açısını dikkate alan ve İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin rolü ile genel organizasyonel hedeflere ulaşmaya daha fazla yardımcı olan rekabetçi organizasyonel stratejiler arasındaki ilişkiyi vurgulayan bir bakış açısıdır (Bowen ve Ostroff, 2004). Bu bağlamda İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin Gücü, çalışanların dile getirme davranışlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Çalışanlar kurumsal sürdürülebilirliğe ilişkin çeşitli zorluklarla ve zayıflıklarla karşı karşıya kalırken, İnsan Kaynakları Yönetim Sistemlerinin Gücü, çalışanların fikirlerini paylaşmalarına ve iyileştirilmiş organizasyonel stratejilerin benimsenmesine oy vermelerine olanak sağlayabilecektir (Rasheed ve diğerleri, 2017). Bu çerçevede mevcut çalışmada İKY sistemlerinin gücü ile örgütsel davranış değişkenlerinden bir tanesi olan dile getirme davranışları arasında ilişki olacağını öngörmekteyiz.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Dile Getirme Davranışları, İnsan Kaynakları Sistemleri

ABSTRACT

There are two basic perspectives on Human Resources and organizational performance. The first perspective is a perspective that we can describe as the approach and power of Human Resources Management Systems and focuses on individual Human Resources Management practices and employee performance. This perspective leans towards general Human Resources Management practices rather than a simple relationship between HRM and employee performance. The second is a perspective that takes into account the strategic perspective of Human Resources Management Systems and emphasizes the relationship between the role of Human Resources Management Systems and competitive organizational strategies that further help achieve overall organizational goals (Bowen and Ostroff, 2004). In this context, the Power of Human Resources Management Systems can positively affect employees' voice behavior. While employees face various challenges and weaknesses regarding corporate sustainability, the Power of Human Resource Management Systems can enable employees to share their ideas and vote on the adoption of improved organizational strategies (Rasheed et al., 2017). In this context, in the current study, we predict that there will be a relationship between the strength of HRM systems and voice behavior, which is one of the organizational behavior variables.

Keywords: Human Resources Management, Voice Behaviors, Human Resources Systems

Sürdürülebilirlik Performansının Değerlendirilmesinde Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi ve Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi

The Relationship Between Green Supply Chain Management and Green Human Resource Management in Assessing Sustainability Performance

YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi Salih Özdemir
Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-9583-4379
Doç Dr. Neslihan DEMİREL
Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-9737-6666
Prof. Dr. Tuncay ÇELİK
Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-2667-4786

ÖZET

Firmaların sürdürülebilirlik kapsamında kurum içi ve kurumlar arası faaliyetlerini etkin bir şekilde planlayıp yönetmesi açısından Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) ve Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi (YTZY) gibi uygulamalar hayati stratejiler olarak öne çıkmaktadır. Ancak sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesinde literatürde giderek daha popüler hale gelen bu konular birbirinden bağlantısız iki kavram olarak ele alınmaktadır. YİKY ve YTZY uygulamalarının entegrasyonu, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaya çalışan kurumlar için yalnızca çevresel sorumluluğa verilen önemi artırmakla kalmamakta, aynı zamanda giderek daha fazla çevre bilincine sahip küresel iş ortamında uzun vadeli kârlılığa ve rekabet gücüne de katkıda bulunmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, YİKY ve YTZY arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurarak sürdürülebilirlik performansını ele alan mevcut literatürü incelemek ve gelecekte yapılacak çalışmalar için literatürdeki boşlukları belirlemektir. Elde edilen bulgular, YİKY ve YTZY entegrasyonunu dikkate alan çalışmaların kısıtlı olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra firmaların sürdürülebilirlik performansını YİKY ve YTZY kapsamında inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu ve genellikle nitel çalışmalardan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, bu iki alanı dikkate alan çalışmaların hala gelişme aşamasında olduğunu göstermektedir. Ek olarak çalışmalarda genellikle sektörel bakış açısı dikkate alınmaktadır. Literatür, Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise her iki alanı dikkate alarak sürdürülebilirlik performansı inceleyen herhangi bir çalışma tespit edilememiştir. Genel olarak bu çalışma, bu nispeten yeni alanın sürdürülebilirlik açısından değerlendirilmesine olanak sağlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi, Sürdürülebilirlik

ABSTRACT

Green Human Resource Management (GHRM) and Green Supply Chain Management (GSCM) emerge as vital strategies for companies to effectively plan and manage their intra- and inter-organizational activities with respect to sustainability. Nevertheless, these increasingly popular topics are often considered distinct and disconnected concepts in the assessment of sustainability performance literature. The integration of GHRM and GSCM practices not only enhances the emphasis on environmental responsibility for organizations striving to achieve sustainability goals but also contributes to long-term profitability and competitiveness in an increasingly environmentally conscious global business network. To this end, the aim of this study is to examine the existing literature on sustainability performance, taking into consideration the relationship between GHRM and GSCM, and to identify the literature gaps for future studies. The findings reveal that a limited number of studies consider the integration of GHRM and GSCM. In addition, it is observed that the studies examining sustainability performance in the context of GHRM and GSCM are quite limited in number and predominantly qualitative. This finding

suggests that studies related to these two areas are still in an evolutionary phase. Furthermore, the findings also indicate that these studies often take into account the sectoral perspective. Regarding the literature on Türkiye, there is no research carried out on sustainable performance considering both research areas. To summarize, this study highlights the need for further research to assess this relatively emerging area of interest in terms of sustainability performance.

Keywords: Green Human Resource Management, Green Supply Chain Management, Sustainability

DEMATEL Yöntemi ile Lojistik Sektöründe Personel Seçiminde Etkili Olan Kriterlerin Değerlendirilmesi

Evaluation of the Effective Criteria in Personnel Selection in the Logistics Sector Using the DEMATEL Method

YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi Nimet ELMACIOĞLU

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0008-5182

Doç Dr. Neslihan DEMİREL

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-9737-6666

Prof. Dr. Oğuz ÖCAL

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-5729-7218

ÖZET

Toplumların gelişmesi ve teknolojinin ilerlemesi, işletmelerin rekabet avantajını sürdürebilme ihtiyacını artırmıştır. Bu bağlamda, ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve müşteri ihtiyaçlarına hızlı yanıt verme yeteneği işletmeler için kritik hale gelmiştir. Aynı zamanda küreselleşme, lojistik sektörünün önemini artırmış ve nitelikli personel ihtiyacını yükseltmiştir. Lojistik firmaları, operasyonlarını iyileştirmek ve rekabet avantajı elde etmek için uygun personel seçimine önem vermektedirler. Bu seçim süreci, işletmelerin sürdürülebilir başarılarını sağlamak için önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, lojistik şirketleri personel seçimi süreçlerini iyileştirerek, rekabetçi bir avantaj elde etmek ve sektörde öne çıkmak için stratejik bir yaklaşım benimsemelidir. Lojistik şirketlerinde personel seçimi, karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Bu süreç, birden fazla kriterin dikkate alınması gerektiği bir karar verme sürecini içerir. Bu bağlamda, çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemleri, işe alım sürecini bilimsel bir temele oturtmak ve uygun adayları belirlemek için kullanışlı araçlar sunmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, lojistik şirketlerindeki personelin sahip olması gereken yetkinliklerin önem derecelerini belirlemektir. Bu bilgilerin, lojistik şirketlerine daha etkili bir işe alım süreci tasarlama konusunda rehberlik edeceği düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda, literatür taramasıyla lojistik personel adaylarından beklenen nitelikler belirlenmiştir. Önem dereceleri DEMATEL (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory) yöntemi ile hesaplanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular göre, önem ağırlığı en yüksek olan kriterlerin, İngilizce dil yetkinliği, sektör deneyimi ile yeşil ve sürdürülebilir uygulamalar hakkında bilgi sahibi olma olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme, DEMATEL, Lojistik, İnsan Kaynakları.

ABSTRACT

The progress of societies and advancements in technology have increased the need for businesses to sustain their competitive advantage. In this context, improving the quality of products and services and the ability to respond quickly to customer needs have become critical for businesses. Additionally, globalization has amplified the importance of the logistics sector and raised the demand for qualified personnel. Logistics companies should focus on selecting the right personnel to enhance their operations and gain a competitive edge. Therefore, logistics companies should improve their personnel selection processes and adopt a strategic approach to gain a competitive advantage and stand out in the field. This selection process involves a complex decision-making process that requires the consideration of multiple criteria. In this regard, multi-criteria decision-making (MCDM) methods provide useful tools for establishing a scientific foundation for the recruitment process and identifying suitable candidates. The primary objective of this study is to determine the importance levels of competencies expected from personnel in logistics companies. These findings can guide logistics companies in designing a more effective recruitment process. To achieve this goal, the expected qualifications of logistics personnel have been identified through a literature review. The importance levels have been calculated using the DEMATEL (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory) method. The results of the study reveal

that the criteria with the highest importance weight are English language proficiency, sectoral experience, and knowledge of green and sustainable practices.

Keywords: Multi-Criteria Decision Making, DEMATEL, Logistics, Human Resources

Effects of Covid-19 on National Human Resources Policies and Analysis of Transformations in Human Resources Strategies

Nevriye Simge ÖZGÜLEÇ

University of Birmingham, Alumni - ORCID: 0000-0003-1561-9212

ABSTRACT

Although Covid-19 seems like a health crisis, quarantine conditions have had various effects on business life and human resources policies. Therefore, the effects of Covid-19 are too broad to be limited to the healthcare sector. Commercial sector, travel sector, agriculture, construction, service sector, tourism, mining, manufacturing, electricity, gas and water supply, aviation, automobile and electronics manufacturing, etc. Covid-19 has brought about the necessity of re-creating human resources plans on a sector basis and re-discussing sectors on how to manage human resources in a possible crisis. This study is significant to emphasize importance of specialized human resource planning. Covid-19 has increased the importance of national human resources policies, as each sector is affected differently by the negative effects of Covid-19. This study aims to investigate how Covid-19 affects various sectors and what precautions are taken against these ruptures in different countries. In this context, the study is built on 4 basic distinctions. These distinctions are: sectors that can transform during the Covid-19 process, sectors that can transform but have partial problems, sectors that cannot transform but partially continue, and sectors that cannot transform. In the transformable sectors section, especially the health sector and the need for sudden recruitment and human resources planning caused by Covid-19 were discussed. In the section on transformable but partially problematic sectors, the education sector is discussed and especially why the applied education process cannot be transformed is mentioned. Transportation and automobile sectors were discussed within the scope of sectors that could not transform but partially continue. Although these sectors continued during the crisis period, they could not operate actively due to transportation restrictions. Within the scope of non-transformable sectors, the tourism sector is considered.

Keywords: Covid-19, Human Resource Strategies, Human Resource Policies, National Human Resource

Türkiye’de Turizm Sektöründe 2013-2023 Yılları Arasında İnsan Kaynakları Yönetimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar: Bibliyometrik Bir Analiz

Studies Conducted on Human Resources Management in The Tourism Sector in Turkey Between 2013-2023: A Bibliometric Analysis

Arş. Gör. Hande KARAKOÇ

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-1311-6761

Doç Dr. İbrahim DURAK

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-4249-8823

ÖZET

Günümüzde hem iş çevresi hem de akademik çevre tarafından rekabet üstünlüğü sağlayan yegâne kaynağın “insan” olduğunun kabul edilmesiyle birlikte, bu kaynağın yönetilmesi ile ilgili çalışmalar çokça ilgi görmeye başlamıştır. İlgili alan yazında insan kaynağının yönetilmesi hususunun daha çok üretim işletmelerinde çalışanlar üzerinde incelendiği görülmektedir. Her ne kadar sağlık işletmeleri ve turizm işletmeleri gibi emek yoğun sektörlerde de bu konuyla ilgili çalışmaların var olduğu bilinse de, üretim işletmelerinin incelendiği çalışmalar kadar yoğun olmadığı da bir gerçektir. Bu araştırmada özellikle son 10 yılı kapsayacak şekilde, ülkemizde turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalar tespit edilmeye çalışılmıştır. YÖK Ulusal Tez Merkezi ve Kayseri Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından taranan sosyal bilimler veri tabanlarında yer alan turizm sektörü bazında insan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar incelenmiştir.

Konu ile ilgili yapılmış olan çalışmaların bir özeti şeklinde değerlendirilebilecek bu araştırmada gerek baz alınan yıllar gerekse sadece ülkemiz sınırları içerisinde yapılan çalışmaların değerlendirildiği göz önüne alındığında ulaşılabilecek çalışma sayısının fazla olmayacağı aşikârdır. Çalışmada lisansüstü tez çalışmaları ve çeşitli veri tabanlarında taranmış dergilerde yayınlanan makaleler taranmıştır. Buna göre çalışma neticesinde YÖK Ulusal Tez Merkezi aracılığıyla “konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi” anahtar kelimesiyle tarama sonucunda herhangi bir lisansüstü tezine rastlanmazken, “otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi” anahtar kelimesiyle tarama sonucunda 2 yüksek lisans tezine, “turizm sektöründe insan kaynakları yönetimi” ve “turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi” anahtar kelimesiyle tarama yapıldığında ise herhangi bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Burada bu anahtar kelimelerle yapılan aramalar sonucunda hiçbir doktora tezine rastlanılmaması dikkat çekmektedir. Öte yandan Kayseri Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından taranan sosyal bilimler veri tabanlarında yer alan araştırmalara bakıldığında aynı anahtar kelimeler yardımıyla toplamda 55 adet araştırmaya ulaşılmıştır.

Kullanılan anahtar kelimeler ışığında ulaşılan 57 çalışma yöntemlerine göre değerlendirildiğinde sıklıkla kullanılan metotlar arasında anket yönteminin kullanıldığı görülmektedir. 25 çalışmada anket yöntemi, 16 çalışmada derinlemesine mülakat/ görüşme yöntemi kullanılırken diğer 16 çalışmada içerik analizi/doküman incelemesi yöntemi kullanıldığı görülmektedir. Çalışmanın genel sonucu olarak, ülkemizde son 10 yılda turizm alanında insan kaynakları yönetimi ve işlevlerini konu alan çalışmaların niceliksel olarak azlığı dikkat çekmekte iken özellikle bu alanda yapılan lisansüstü tezlerin oldukça kısıtlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, turizm sektörü, turizm işletmeleri, turizmde insan kaynakları yönetimi

ABSTRACT

Nowadays, with the acceptance by both the business and academic circles that "human" is the only resource that provides competitive advantage, studies on the management of this resource have begun to attract a lot of attention. In the relevant literature, it is seen that the issue of human resource management is mostly examined on employees in production enterprises. Although it is known that there are studies on this subject in labor-intensive sectors such as healthcare enterprises and tourism enterprises, it is also a fact that they are not as intensive as the studies examining production enterprises.

In this research, we tried to identify the studies on human resources management in tourism enterprises in our country, especially covering the last 10 years. Studies on human resources management on the basis of the tourism sector in the social science databases scanned by YÖK National Thesis Center and Kayseri University Library and Documentation Department were examined.

In this research, which can be considered as a summary of the studies conducted on the subject, it is obvious that the number of studies that can be accessed will not be large, considering that both the base years and only the studies conducted within the borders of our country are evaluated. In the study, postgraduate thesis studies and articles published in journals scanned in various databases were scanned. Accordingly, as a result of the study, while no postgraduate theses were found as a result of the search with the keyword "human resources management in accommodation businesses" through the YÖK National Thesis Center, as a result of the search with the keyword "human resources management in hotel businesses", 2 master's theses, "human resources management in the tourism sector" and When searching with the keyword "human resources management in tourism enterprises", no studies are found. It is noteworthy that no doctoral theses were found as a result of the searches made with these keywords. On the other hand, when the studies in the social sciences databases scanned by Kayseri University Library and Documentation Department were examined, a total of 56 studies were found with the help of the same keywords.

When the 58 studies reached in the light of the keywords used are evaluated according to their methods, it is seen that the survey method is among the frequently used methods. It is seen that the survey method was used in 26 studies, the in-depth interview/interview method was used in 16 studies, and the content analysis/document review method was used in the other 16 studies. As a general result of the study, it is concluded that while the quantitative scarcity of studies on human resources management and functions in the field of tourism in our country in the last 10 years is noteworthy, postgraduate theses in this field are quite limited.

Keywords: Human Resources Management, Tourism Sector, Tourism Businesses, Human Resources Management in Tourism

Çalışma İlişkilerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kamu Sektörü Üzerine Nitel Çalışma

Psychological Violence in Work Relations (Mobbing): Qualitative Study on The Public Sector

Tuğba SEKİTAŞ

İzmir Demokrasi Üniversitesi- ORCID: 0009-0004-7184-5016

Doç. Dr. Ece KUZULU

İzmir Demokrasi Üniversitesi - ORCID:0000-0003-2172-1619

ÖZET

Kamu veya özel sektör fark etmeksizin bir örgütte mobbing olgusu sebebiyle verimlilik düşer, çalışanların motivasyonunda azalma olur ve performans düşüklüğü gözlemlenir. Mobbing uzun süreli ve devamlı olarak gerçekleşen bir olgudur. Kişinin mobbing mağduru olabilmesi için belli başlı özellikler yoktur. Her çalışan din, cinsiyet, ırk, yaş ve hatta kıdem fark etmeksizin mobbing mağduru olabilir. Mobbingi sadece amir astına yapmaz aynı zamanda mobbingi bir çalışan diğer çalışana da yapabilir. Mobbing hemen fark edilmeyebilir. Çalışan mobbinge maruz kaldığını anladığı zaman içinden çıkmakta zorlanacağı bir durumda olabilir. Böyle durumlarda çalışan iş arkadaşlarından yardım isteyebilir ama herkes başına gelmesinden korktuğu için yardım etmeyebilir. Bu durumda mobbing mağduru çalışan yalnız kalacaktır ve bunun sonucunda da performans düşüklüğü hatta belki sağlığında bozulmalar yaşayacaktır. Yalnız kalan mobbing mağduru belli bir süre sonra çalışan işten izin almaya, işe gitmek istemeye başlayacaktır. Bu sürecin sonu istifa etmeye kadar gitmektedir. Mobbing olayının sonuçları sadece mağduru etkilemez aynı zamanda çalıştığı kurumu, ülke ekonomisini de etkilemektedir. Kişilerin mobbinge maruz kalmasını engellemek için örgütü ve insan kaynakları çalışanlarına çok fazla görev düşmektedir. Bu araştırmanın amacı çalışma yaşamında mobbingi incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden mülakat tekniği kullanılmıştır. Tek bir kamu kurumu üzerinde yapılan bu araştırmaya 20 tane katılımcı gönüllü olarak mülakat sorularını cevaplamışlardır. Bu katılımcıların 10 tanesi kadın, 10 tanesi erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Yapılan mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA 2020 nitel veri analiz programıyla analiz edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Psikolojik Şiddet, Psikolojik Yıldıрма

ABSTRACT

Regardless of the public or private sector, the productivity of an organization decreases due to the phenomenon of mobbing, there is a decrease in the motivation of the employees and a decrease in performance is observed. Mobbing is a long-term and continuous phenomenon. There are no certain characteristics for a person to be a mobbing victim. Every employee can be a victim of mobbing, regardless of religion, gender, race, age or even seniority. Mobbing is not only done to the subordinate, but also an employee can mobbing to another employee. Mobbing may not be noticed immediately. When the employee realizes that he has been exposed to mobbing, he may be in a situation that he will have difficulty getting out of. In such cases, the employee may seek help from his colleagues, but not everyone will help because he is afraid of what will happen to him. In this case, the employee who is the victim of mobbing will be alone and as a result, he will experience a decrease in performance and maybe even a deterioration in his health. After a certain period of time, the mobbing victim who is left alone will start to take leave from work and want to go to work. The end of this process leads to resignation. The results of the mobbing incident not only affect the victim, but also affect the institution where he works and the economy of the country. In order to prevent people from being exposed to mobbing, many duties fall on the organization and human resources employees. The aim of this research is to examine mobbing in working life. Interview technique, one of the qualitative research methods, was used in the research. Twenty participants voluntarily answered the interview questions in this study, which was conducted on a single public institution. 10 of these participants are female and 10 of them

are male participants. The data obtained from the interviews were analyzed with the MAXQDA 2020 qualitative data analysis program.

Keywords: Mobbing, Psychological Harassment, Psychological Violence, Psychological Intimidation

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulayıcıları Gözünden Endüstri 4.0: Nitel

From The Perspective Human Resources Management Implementers Industry 4.0: A Qualitative Research

Selin MALKAYA

İzmir Demokrasi Üniversitesi- ORCID: 0009-0000-1895-0897

Doç. Dr. Ece KUZULU

İzmir Demokrasi Üniversitesi - ORCID:0000-0003-2172-1619

ÖZET

Endüstri 4.0 ile toplumlarda sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan dönüşümler yaşanmıştır. Gün geçtikçe daha da önemli bir hale gelen Endüstri 4.0 kavramı, dijitalleşmeyi beraberinde iş dünyasına entegre etmiş böylelikle yayılım alanını da arttırmıştır. İnsanoğlu tarihinde bulunmuş olan bütün teknolojilerde de olduğu gibi yeni akıllı teknolojiler de insanların hayatlarını ve ortaya koyduğu çalışmalarını kolaylaştırabilmek adına günden güne gelişimini arttırmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırma Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimi alanında yarattığı değişimler ve bu değişimlerin insan kaynakları profesyonelleri tarafından nasıl algılandığının belirlenebilmesi hakkındadır. Çünkü yeni endüstriyel devrimin yarattığı bütün dönüşümler iş gücü piyasalarını hazırlıksız yakalamış böylece tüm insan kaynağını da etki alanına almıştır. Bu etkiler göz önünde bulundurulduğunda Endüstri 4.0'ın yaratacağı fırsatlar ve tehditlerin insan kaynakları profesyonellerinin algısındaki yeri literatür incelemesiyle uyum sağlayıp sağlamaması araştırılmıştır.

Bu araştırmada nitel bir yöntem kullanılmak üzere Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde çalışan 15 tane özel sektör insan kaynakları profesyonelleri ile yapılandırılmış mülakat yapılarak gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda elde edilen veriler MAXQDA Analytics Pro 2020 programında taranarak analiz edilmiştir. Yapılan bu araştırma sonucunda ise Endüstri 4.0'ın etkilerinin insan kaynakları profesyonelleri tarafından farkında olduğu, insan kaynakları yönetimi fonksiyonları içinde dönüşüm yaşatacağı özellikle bu dönüşümün "seçme ve yerleştirme" ve "eğitim ve geliştirme" fonksiyonları üzerinde olabileceği gözlemlenmiştir. Sonuç olarak iş dünyasında dijitalleşmeye olan talep azalmadıkça çoğu alanda da olduğu gibi insan kaynakları yönetimi alanında da yeni güncelleştirmeler yapılması zorunlu kılınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, İnsan Kaynakları Yönetimi, Teknoloji

ABSTRACT

With Industry 4.0, social, economic and cultural transformations have been experienced in societies. The concept of Industry 4.0, which has become more and more important day by day, has integrated digitalization into the business world, thus increasing its scope. As with all technologies in the history of mankind, new smart technologies are increasing their development day by day in order to facilitate people's lives and their work. In this context, the research is about the changes created by Industry 4.0 in the field of human resources management and how these changes are perceived by human resources professionals. Because all the transformations created by the new industrial revolution caught the labor market unprepared, thus taking all human resources into its sphere of influence. Considering these effects, it has been investigated whether the opportunities and threats that Industry 4.0 will create in the perception of human resources professionals are compatible with the literature review.

Using a qualitative method in this research, a structured interview was conducted with 15 private sector human resources professionals working in various regions of Turkey. The data obtained as a result of these interviews were scanned and analyzed in the MAXQDA Analytics Pro 2020 program. As a result of this research, it has been observed that the effects of Industry 4.0 are aware of the effects of human

resources professionals and that it will transform within the human resources management functions, especially this transformation may be on the functions of "recruitment and placement" and "training and development". As a result, unless the demand for digitalization in the business world decreases, it will be necessary to make new updates in the field of human resources management, as in most areas.

Keywords: Industry 4.0, Human Resources Management, Technology

Örgütsel Kariyer Planlamasının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Üretim Sektörü Üzerine

Bir Araştırma

The Effect of Organizational Career Planning on Employee Motivation: A Research on The Production Sector

Beste UZUN

İzmir Demokrasi Üniversitesi - ORCID: 0009-0004-8511-8864

Doç. Dr. Ece KUZULU

İzmir Demokrasi Üniversitesi - ORCID:0000-0003-2172-1619

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı; organizasyonlarda kariyer planlama ve motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemek ve kariyer planlamasının çalışan motivasyonu üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ortaya koymaktır. Öncelikle literatür taraması yapılmış ve ilgili konu kapsamında birçok literatür incelenmiştir. Üretim sektöründeki işletmelerde görev yapan 10 insan kaynakları profesyoneli ile nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler MAXQDA 2020 nitel veri analizi programı aracılığıyla kodlanarak analiz edilmiştir. İşletmelerde kariyer planlama faaliyetlerinin yürütülmesi çalışanların motivasyonu üzerinde çeşitli etkilere neden olmaktadır. Bu nedenle organizasyonlarda kariyer planlama faaliyetleri işletmeler ve çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada kariyer planlama faaliyeti yürüten kuruluşların çalışan motivasyonu üzerinde olumlu etki yarattığı, kariyer planlama faaliyeti yürütmeyen kuruluşların ise çalışan motivasyonu üzerinde olumsuz etki yarattığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Yönetimi, Bireysel Kariyer Planlama, Örgütsel Kariyer Planlama, Kariyer Geliştirme, Motivasyon, Motivasyon Araçları

ABSTRACT

The main purpose of this study; is to examine the relationship between career planning and motivation in organizations and to reveal how career planning has an effect on employee motivation. First of all, a literature review was made and many literatures were examined within the scope of the relevant subject. Then, interviews were held with 5 companies operating in the production sector and with career planning, and 5 businesses without career planning. Interviews were conducted with 10 human resources professionals in enterprises in the production sector, using the structured interview method, which is one of the qualitative research methods. The obtained data were analyzed by coding through the MAXQDA 2020 qualitative data analysis program. Carrying out career planning activities within businesses causes various effects on the motivation of employees. For this reason, career planning activities in organizations are of great importance for businesses and employees. In this study, it was found that organizations that carry out career planning activities have a positive effect on employee motivation, while organizations that do not carry out career planning activities have a negative effect on employee motivation.

Keywords: Career , Career Management, Individual Career Planning, Organizational Career Planning, Career Development Motivation, Motivation Tools

Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin alışanların rgtsel Bağlılıkları zerindeki Etkisi:

Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma

The Effect of Training and Development Activities on Employees' Organizational Commitment: A Research in the Automotive Industry

YL. ğrencisi Ayşe DUZ

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0009-0009-1873-0283

Dr. Öğr. Üyesi Gl KARAKUŞ

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-2150-8076

ÖZET

İşletmelerde eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çalışanların üstlendikleri görevleri, etkili ve başarılı biçimde sonuçlandırmaları için mesleki bilgilerine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel çıktılara olumlu yönde katkı sağladığı düşünülmektedir. Buradan hareketle, çalışma kapsamında otomotiv sektörü alışanlarında insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasında yer alan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma Kayseri'de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları üzerinde yapılmıştır. Ölüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, demografik özellikler, eğitime yönelik alguların llmesi ve örgütsel davranış lği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. İKY Eğitim ve Geliştirme Fonksiyonunun, rgtsel Bağlılık ve alt boyutları üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve örgütsel bağlılık lği genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Sonuç olarak; işletmelerde eğitim ve geliştirme faaliyetleri arttıca örgütsel bağlılık düzeyinin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin artacağı belirlenmiştir.

Keywords: İnsan Kaynakları Uygulamaları, Eğitim, rgtsel Bağlılık

ABSTRACT

Training and development activities in businesses aim to contribute to the professional knowledge of employees so that they can complete the tasks they undertake effectively and successfully. In this context, it is thought that training and development activities contribute positively to organizational outcomes. Based on this, the aim of the study is to determine the effect of training and development activities, which are among the human resources management practices, on organizational commitment of employees in the automotive industry. For this purpose, the relationship between training and development activities and organizational commitment and its sub-dimensions was evaluated. The research was conducted on employees of a company operating in the automotive sector in Kayseri. Survey method was used as the measurement technique. The survey form consists of three parts: demographic characteristics, measurement of perceptions towards education and organizational commitment behavior scale. When the impact of the HRM Training and Development Function on Organizational Commitment and its sub-dimensions is evaluated; A statistically significant effect was detected in the emotional commitment and normative commitment sub-dimensions and the overall organizational commitment scale. In conclusion; It has been determined that as training and development activities in businesses increase, the level of organizational commitment and the emotional and normative commitment levels, which are among the sub-dimensions of organizational commitment, will increase.

Keywords: Human Resources Practices, Training and Development, Organizational Commitment

G7 Ülkelerinin Küresel Yetenek Rekabetçiliğini CRITIC-MAIRCA Yöntemi ile Değerlendirilmesi

Evaluating The Global Talent Competitiveness of G7 Countries with the CRITIC-MAIRCA Method

Doç. Dr. Fulya ZARALI

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-7796-1040

ÖZET

Yetenek rekabetçiliği, bir ülkenin veya bir bölgenin, nitelikli ve yetenekli insan kaynağına dayalı olarak ekonomik kalkınma ve rekabet gücü kazanma kapasitesini ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, bir ülkenin veya bölgenin işgücü piyasasının kalitesi, eğitim düzeyi, yeteneklerin ve uzmanlıkların çeşitliliği, yenilikçilik kapasitesi gibi faktörlere odaklanmaktadır ayrıca yetenek rekabetçiliği, bir ülkenin veya bölgenin diğer ülke veya bölgeye karşı avantajlı konumda olabilmesi için insan kaynaklarına, becerilere ve yeteneklere yatırım yapmayı içerir. Nitelikli işgücü, yenilikçi projelerin geliştirilmesi, yaratıcı endüstrilerin oluşturulması ve ekonomik büyüme için önemlidir. Bu nedenle, birçok ülke ve bölge, yetenek rekabetçiliğini artırmak için eğitim, araştırma ve geliştirme faaliyetleri gibi stratejileri benimsemektedir. Ülkeler, yetenek rekabetçiliği performanslarını değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla çeşitli yöntemler, yönetimler, politikalar ve stratejiler geliştirmekte ve diğer ülkelerin yetenek rekabetçiliği performanslarını inceleyerek iş birlikleri ve ortaklıklar kurabilmektedirler. Bu nedenle, yetenek rekabetçiliği performanslarının ölçümü büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla bu çalışmada G7 ülkelerinin yetenek rekabetçiliği performansları CRITIC tabanlı MAIRCA yöntemi ile değerlendirilmiştir. Objektif bir kriter ağırlıklandırma yöntemi olan CRITIC (Criteria Importance Through Intercriteria Correlation) yöntemi ile ağırlıkları belirlenmiş ve MAIRCA (Multi Attributive Ideal-Real Comparative Analysis) yöntemi ile ülkeler sıralanmıştır. Küresel Yetenek Rekabetçiliği Endeksi (Global Talent Competitiveness Index – GTCI) 2021 yılı verilerine dayalı olarak 7 ülke etkinleştirme, ilgi çekicilik, büyüme, tutma bileşenleri, mesleki teknik beceriler ile küresel bilgi beceriler kriterleri ile değerlendirilmiş ve sonuçları sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme, CRITIC-MAIRCA, Yetenek Rekabetçiliği

ABSTRACT

Talent competitiveness is a concept that refers to the capacity of a country or a region to gain economic development and competitiveness based on qualified and skilled human resources. This concept focuses on factors such as the quality of a country's or a region's labour market, education level, diversity of skills and expertise, innovation capacity, etc. Talent competitiveness involves investing in human resources, skills and abilities in order for a country or region to be in an advantageous position against other countries or regions. Skilled labour force is important for the development of innovative projects, the creation of creative industries and economic growth. For this reason, many countries and regions are adopting strategies such as education, research and development activities to increase talent competitiveness. Countries develop various methods, administrations, policies and strategies to assess and improve their talent competitiveness performance, and they can establish collaborations and partnerships by analysing the talent competitiveness performance of other countries. Therefore, the measurement of talent competitiveness performances is of great importance. For this purpose, in this study, talent competitiveness performances of G7 countries are evaluated by CRITIC-based MAIRCA method. Weights were determined by CRITIC (Criteria Importance Through Intercriteria Correlation) method, which is an objective criteria weighting method, and countries were ranked by MAIRCA (Multi Attributive Ideal-Real Comparative Analysis) method. Based on the Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2021 data, 7 countries were evaluated with the criteria of activation, attractiveness,

growth, retention components, professional technical skills and global knowledge skills and the results were presented.

Keywords: Multi-Criteria Decision Making, CRITIC-MAIRCA , Talent Competitiveness

Türkiye’de İnsan Kaynakları Yatırımları ve Sürdürülebilir Büyüme İlişkisi

The Relationship Between Human Resources Investments and Sustainable Growth in Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Selma BÜYÜKKANTARCI TOLGAY

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-0591-7822

ÖZET

Küreselleşmenin artmasıyla birlikte sürdürülebilir büyüme ve ekonomik kalkınma dünya ülkelerinin birincil hedefleri arasına girmiştir. Sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümeyi etkileyen birçok faktörden bahsedilebilir. Üretim faktörleri arasında emek yani insan kaynaklarının önemi bir işletmenin en değerli kaynağıdır. Bu nedenle ulusal ekonomik büyüme ve sürdürülebilirliğin sağlanması amacıyla devletin insan kaynakları özelinde işletmelere verdiği teşvikler önem arz etmektedir. Özellikle Endüstri 4.0 olarak adlandırdığımız, insan kaynaklarına harcanan maliyetin azaltılarak, yüksek üretim miktarına erişmek amacıyla otomasyona geçilmesi insan kaynaklarını olumsuz etkilemiştir. Dolayısıyla işsizlik oranlarının gitgide arttığı ülkelerde ekonomik kalkınmada sadece maddi sermaye değil beşeri sermayenin de çok etkiye sahip olduğunun unutulduğu görülmektedir. İnsan kaynaklarına yapılacak yatırımlar ve devlet teşvikleri ile güvenilir, eğitilmiş insan kaynakları yönetiminin varlığı insan kaynağına yatırım yapan ülkelerde ekonomik kalkınma ve sürdürülebilir bir büyüme mümkün olacaktır. Devletin insan kaynağına ayırdığı eğitim harcamaları, daha verimli daha yetenekli bir işgücü ortaya çıkaracak ve böylece GSYİH da artacaktır. Ancak literatür incelendiğinde bu konu üzerinde çok fazla çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmada Devletin toplam bütçesi içerisinde insan kaynaklarına ayırdığı kısım incelenerek insan kaynaklarının sürdürülebilir büyüme ve kalkınma açısından etkisi tablolar yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda özellikle de insan kaynaklarının iyileştirilmesine yönelik gerçekleştirilecek yatırımlar ile önerilerde bulunulacak ve gelecekte ekonomik büyümede bir artış gerçekleşmesi sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Ekonomik Büyüme, Sürdürülebilir Büyüme, Ekonomik Kalkınma

ABSTRACT

With the increase in globalization, sustainable growth and economic development have become among the primary goals of the world's countries. Many factors can be mentioned that affect sustainable development and economic growth. Among the production factors, labor, that is, human resources, is the most valuable resource of a business. For this reason, in order to ensure national economic growth and sustainability, the incentives given by the state to businesses in terms of human resources are important. In particular, the transition to automation in order to reach high production amounts by reducing the cost spent on human resources, which we call Industry 4.0, has negatively affected human resources. Therefore, it is seen that it is forgotten that not only material capital but also human capital has a great impact on economic development in countries where unemployment rates are gradually increasing. Investments in human resources and government incentives and the existence of reliable, educated human resources management will enable economic development and sustainable growth in countries that invest in human resources. The education expenditures allocated by the state to human resources will create a more productive and skilled workforce, thus increasing GDP. However, when the literature was examined, it was determined that there were not many studies on this subject. For this reason, in the study, the part allocated by the State to human resources within its total budget was examined and the impact of human resources in terms of sustainable growth and development was tried to be explained with the help of tables. At the end of the study, recommendations will be made for

investments to be made, especially for the improvement of human resources, and an increase in economic growth will be achieved in the future.

Keywords: Human Resources, Economic Growth, Sustainable Growth, Economic Development

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Faaliyetlerinin PIPRECIA Yöntemi ile Önceliklendirilmesi

Prioritization Of Green Human Resources Management Activities with The PIPRECIA Method

Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman YILDIZ

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-7652-4957

ÖZET

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY), İK'nın çevreye duyarlı ve bunu ön planda tutan bir anlayışla faaliyetlerini sürdürmesini sağlayacak politikalar geliştirmek ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanmasını sağlamaktır. Bu çalışma, 2000'e yakın personeli bulunan bir yükseköğretim kurumunda, Yeşil İKY kapsamında yapılabilecek faaliyetlerin önceliklendirilmesini amaçlamaktadır. Yapılacak önceliklendirme, Yeşil İKY faaliyetleri için bir yol haritası oluşturmaya yardımcı olacaktır. Yeşil İKY kapsamında yapılması önerilen faaliyetler şunlardır. 1-Kurum içinde Yeşil İKY olgusunu tanıtmak, farkındalık oluşturmak, 2-Çevre bilincinin gelişmesi için Yeşil İKY öneri sistemi getirmek, çalışanları öneri vermeye teşvik etmek ve ödüllendirmek, 3-Çevresel hedefler koymak, takvim belirlemek ve hedeflere ulaşma derecelerini belirlemek, 4-Çalışanların yazışmalarında kâğıt ürünlerinin kullanımını minimize edici mevcut uygulamaları genişletmek, akıllı uygulamaları başlatmak, yeni önerilere açık olmak, 5-Arşiv yönetimini daha etkin hale getirip ve periyodik olarak arşiv düzenlemesi yaparak İK'nın daha verimli çalışmasını sağlamak, 6-Evrak statüsündeki kâğıtların periyodik olarak toplanmasını sağlamak, kolaylaştırıcı uygulamalar (Barkodlu teslim kioskları ve yazılımlar oluşturmak) getirerek, İK'nın verimini artırmak, 7-Yalın Yönetim felsefesine geçiş yapmak ve sürdürülebilir bir şekilde uygulamak, 8-Yeni yapılacak yapıları, doğal ısıtma ve gün ışığından faydalanmayı en büyükleyecek şekilde yaparak ve mevcut binaları dönüştürerek çalışan ve enerji verimliliği sağlamak. Önceliklendirmede PIPRECIA (PIVot Pairwise RElative Criteria Importance Assessment) Yöntemi kullanılmıştır. PIPRECIA, Çok Kriterli Karar Vermede kriterlerin ağırlıklarını belirlemek için kullanılan bir yöntemdir. Yöntemin çalıştırılması sonucunda bulunan ağırlıklar sıralandığında, önerilen faaliyetlerin öncelik sırası (yüksek öncelikten düşük önceliğe olmak üzere), 3>7>1>2>6>4=8>5 şeklinde çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Önceliklendirme, PIPRECIA Metodu, Çok Kriterli Karar Verme

ABSTRACT

Green Human Resources Management (Green HRM) is to develop policies that will enable HR to continue their activities with a mindset that is sensitive to the environment and prioritizes it, and to ensure their sustainable implementation. This study aims to prioritize the activities that can be done within the scope of Green HRM in a higher education institution with nearly 2000 staff. The prioritization will help create a road map for Green HRM activities. The activities recommended to be carried out within the scope of Green HRM are as follows. 1-To introduce the concept of Green HRM within the institution, to create awareness, 2-Introducing a Green HRM suggestion system to develop environmental awareness, encouraging and rewarding employees to give suggestions, 3-Setting environmental targets, determining a calendar and determining the degree of achievement of the targets, 4-Expanding existing practices that minimize the use of paper products in employees' correspondence, launching smart applications, and being open to new suggestions, 5-To ensure that HR work more efficiently by making archive management more effective and periodically organizing archives, 6-Ensuring periodic collection of papers in document status, increasing the efficiency of HR by introducing facilitating applications (creating barcoded delivery kiosks and software), 7-Transitioning to the Lean Management philosophy and applying it in a sustainable way, 8-To ensure employee and energy efficiency by constructing new buildings in a way that maximizes the use of natural heating and

daylight and by transforming existing buildings. PIPRECIA (PIVot Pairwise RElative Criteria Importance Assessment) Method was used in prioritization. PIPRECIA is a method used to determine the weights of criteria in Multi-Criteria Decision Making. When the weights found as a result of running the method were listed, the priority order of the proposed activities (from high priority to low priority) was 3>7>1>2>6>4=8>5.

Keywords: Green Human Resources Management, Prioritization, PIPRECIA Method, Multicriteria Decision Making

Kurumsal Bağlılığı Artırıcı Faaliyetlerin LBWA Yöntemi ile Sıralanması

Ranking Of Activities That Increase Corporate Commitment Using the LBWA Method

Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman YILDIZ

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-7652-4957

ÖZET

Kurumsal Bağlılık, çalışanların kuruma aidiyet derecelerinin bir ölçüsü olarak tanımlanabilir. Kurumlarda insan kaynağının verimli ve etkin çalışabilmesi, kurumsal bağlılık düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Bu çalışma, bir yükseköğretim kurumunda akademik personelin kurumsal bağlılığını artırması düşünülen etkinliklerin, Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden biri olan LBWA (Seviye Tabanlı Ağırlık Değerlendirme) Yöntemi kullanılarak sıralanmasını amaçlamaktadır. Çalışma, kurumsal bağlılığı artırmaya yönelik faaliyetlerin sistematik bir yaklaşımla sıralanmasını sağlayacaktır. Çalışmada kullanılan LBWA Yöntemi ikili karşılaştırma ile çalışan, sübjektif değerlendirmeye dayalı bir ağırlıklandırma yöntemidir. Elde edilen ağırlıklara göre sıralama da elde edilebilir. Önerilen faaliyetlerin LBWA yöntemi kullanılarak değerlendirilmesi sonucunda elde edilen ağırlıklara göre oluşan faaliyet sırası şu şekildedir. i.Akademik personel dışındaki personelin görevlerini tam ve etkin bir şekilde yerine getirmesini sağlamak, ii.Tüm süreçlerde işlemleri kolaylaştırmak ve gerekli dokümantasyonu hazırlamak, iii.Tüm idari faaliyetlerde dijitalleşmeyi artırmak, iv.Cihaz ve sistemlerin tam ve eksiksiz çalışmasını sağlamak ve bunun için düzenlemeleri zamanında yapmak, v.Kullandıkları cihazları (bilgisayarlar, projeksiyon cihazları vd.) periyodik olarak yenilemek, yükseltmek, vi.Çalışma fiziksel ortamlarını periyodik olarak yenilemek, vii.Akademik Personele proje, kongre, sempozyumlarda daha fazla maddi destek vermek/teşvik etmek, viii.Kendi kurumunda kongre, sempozyum vb. bilimsel ve akademik toplantıların yapılmasını teşvik etmek, ix.Promosyon, hediye vb.ürünler vermek. Elde edilen sıralamadaki faaliyetlerin uygulanmasının, kurumsal bağlılığa katkı yapacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Bağlılık, Sıralama, LBWA Yöntemi, Çok Kriterli Karar Verme

ABSTRACT

Corporate Commitment can be defined as a measure of employees' degree of belonging to the institution. The ability of human resources to work efficiently and effectively in institutions is directly related to the level of corporate commitment. This study aims to rank the activities that are considered to increase the institutional commitment of academic staff in a higher education institution using the LBWA (Level Based Weight Assessment) Method, one of the Multi-Criteria Decision Making Methods. The study will ensure that activities aimed at increasing corporate commitment are ranked with a systematic approach. The LBWA Method used in the study is a weighting method based on subjective evaluation that works with pairwise comparison. Ranking can also be obtained according to the obtained weights. The order of activities based on the weights obtained as a result of the evaluation of the proposed activities using the LBWA method is as follows. i.To ensure that non-academic personnel perform their duties fully and effectively, ii.To facilitate transactions in all processes and to prepare the necessary documentation, iii.Increasing digitalization in all administrative activities, iv. To ensure full and complete operation of devices and systems and to make arrangements for this in a timely manner, v.Periodically renewing and upgrading the devices they use (computers, projectors, etc.), vi.Renewing working physical environments periodically, vii.To provide/encourage more financial support to Academic Staff in projects, congresses and symposiums, viii.To encourage the holding of scientific and academic meetings such as congresses and symposiums in its own institution, ix. Giving promotions, gifts etc. It is thought that the implementation of the activities in the obtained ranking will contribute to institutional commitment.

Keywords: Corporate Commitment, Ranking, LBWA Methods, Multi Criteria Decision Making

Yargıtay Kararları Işığında Atipik Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Olgusunun İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Kapsamında Değerlendirilmesi

In Light of Court of Cassation, Evaluation of the Dependency Phenomenon in Atypical Employment Relationships within the Scope of Labor and Social Security Legislation

Öğr. Gör. Dr. Kemal YAVUZ

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-6556-6484

ÖZET

Çalışma hayatında işçi ve işveren arasında iş ilişkisi kurulmasının ve hizmet akdinin oluşmasının temel ölçütleri “iş görme”, “ücret” ve “bağımlılık” ilişkisinin kurulması ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesidir. Günümüzde gelişen teknoloji ile beraber A tipik hizmet ilişkilerini kapsayan uzaktan ve esnek çalışma modelleri yaygınlaşmaktadır. Freelance çalışma olarak adlandırılan yeni tip serbest çalışma ilişkileri dünyada birçok ülkede güvenceli esneklik kavramının doğmasına sebep olmuştur. Türk İş Hukuku mevzuatı kapsamında esnek çalışma modellerine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nda 2003 yılında yapılmış ancak tam olarak hayata geçirilememiştir. Yine Türk sosyal güvenlik mevzuatında esnek çalışma modellerinin yalnızca bir kısmı güvence altına alınmıştır. Türkiye’de bu tip çalışmalar sonucunda doğabilen işçi işveren uyumsuzluklarında ilk derece ve üst derece mahkemelerinin kararları ile mevcut iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ve uygulamalarından kaynaklanan boşluklar doldurulmaya çalışılmaktadır. Güncel yargıtay kararları incelendiğinde kararlarda genel olarak ;“Hizmet akdinde bulunması gereken bağımlılık ilişkisinin esnek çalışmada da olup olmadığının araştırılması, işçinin ve işverenin iş organizasyonunun niteliği ve verilen işin spesifik bir iş yapımı hakkında mı yoksa düzenli olarak işverenin faaliyeti ile ilgili rutin işleri hakkında mı olduğunun tespiti, iş görenin başka kişilere de aynı yöntemle hizmet verip vermediği; evden çalışma şeklinde de olsa kendisine ait bir iş organizasyonu olup olmadığı, iş görenin başkasını çalıştırıp çalıştırmadığı araştırılarak karar verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin 2022/2473 E. 2022/5773K, 2021/6055 E. 2022/2521 K., 2021/1489 E. 2021/13086 K., 2020/11798 E.2021/11374 K., 2019/204 E. 2021/9000 K., 2019/1184E. 2021/6935K. Yargıtay kararları ile yeni tip çalışma ilişkileri ile ilgili güncel mevzuatta iş ve sosyal güvenlik bulunan boşluklar kısmen kapatılmakta ve ortaya kapsayıcı bir bakış açısı sunulmaktadır. Türk çalışma mevzuatının mevcut esnek çalışma modellerini ve Atipik çalışma ilişkilerini kapsayıcı bir şekilde yeniden düzenlenmesi ve reforme edilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Atipik çalışma ilişkileri, Esnek Çalışma, Yargı Kararları, Sosyal Güvence

ABSTRACT

The fundamental criteria for establishing an employment relationship and the formation of a service contract between the worker and the employer are the concepts of 'work performance,' 'wages,' and 'dependency,' along with the fulfillment of their respective obligations. In today's world, with the advancement of technology, remote and flexible working models that encompass atypical employment relationships, such as freelancing, have become increasingly prevalent. These new forms of freelance working relationships have given rise to the concept of secure flexibility in many countries worldwide. The regulations regarding flexible working models within the framework of Turkish Labor Law were introduced in the Labor Law No. 4857 in the year 2003 but could not be fully implemented. Furthermore, within the Turkish social security legislation, only a portion of flexible working models has been safeguarded. In Turkey, disputes arising from such employment often seek to bridge gaps through decisions of primary and appellate courts, as well as through existing labor and social security legislation and practices. When examining recent court of cassation decisions, it is generally emphasized that the determination of whether the dependency relationship that should exist in an employment contract is present in flexible work should be investigated. The nature of the employer's and employee's work

organization, whether the work provided is specific to a particular task or related to routine activities of the employer's regular business, and whether the employee provides services to others using the same method are factors to be determined. Additionally, whether the employee has their own work organization, even if working from home, and whether the employee hires others are also aspects that should be investigated when making a decision [The decisions of the 10th Civil Chamber of the Court of Cassation with the following case numbers: 2022/2473 E. 2022/5773K, 2021/6055 E. 2022/2521 K., 2021/1489 E. 2021/13086 K., 2020/11798 E.2021/11374 K., 2019/204 E. 2021/9000 K., 2019/1184E. 2021/6935K].

The decisions of the Court of Cassation, in conjunction with the current legislation on labor and social security, partially address existing gaps related to new types of employment relationships and provide a more comprehensive perspective. It is necessary to comprehensively restructure and reform the Turkish labor legislation to encompass the existing flexible working models and atypical employment relationships.

Keywords: Atypical Employment Relationships, Flexible Work, Court Decisions, Social Security

Anlık Mesajlaşma Uygulaması Whatsapp'ın İş Performansına Etkisi: Havacılık Alanında Bir Uygulama

The Effect of Instant Messaging Application WhatsApp on Business Performance: An Application in Aviation Field

Prof. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-3537-5235

Doktora Öğrencisi Mehmet ERGEÇ

Kayseri Üniversitesi - ORCID: 0000-0001-7357-4441

ÖZET

Kısa zaman önce tüm dünyada tecrübe ettiğimiz Covid19 salgınıyla birlikte yüz yüze iletişimden dijital iletişim kanallarına yoğun bir geçiş olmuştur. Bu dijital iletişim kanallarından birisi de anlık mesajlaşma uygulamalarıdır. Anlık mesajlaşma uygulamaları örgütlerde yatayda ve dikeyde hızlı veri akışlarında formal ve informal gruplar yaratılarak hem karşılıklı veri akışına hem de çoklu iletişim ortamlarına imkân sağlamaktadır. Bu uygulamalar örgütlere hızlı veri paylaşımı, anında tepki alma, bürokrasiyi hafifletme gibi avantajlar sağlamanın yanında çalışanların işlerinin bölünmesi, dikkat dağınıklığı, mobil cihaz bağımlılığı ve veri akışını takip edememe korkusu gibi dezavantajlara da sebep olmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalara bakıldığında bir paradoks söz konusudur. Yapılan araştırmaların bazılarında Whatsapp uygulaması iş performansına katkıda bulunurken, bazı araştırmalarda ise iş performansını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmaların pek çoğunda gelecekte yapılacak araştırmaların farklı ülke ve iş kollarında yapılmasına dair verilen tavsiyeler dikkate alınarak bu konuda ülkemizde havacılık alanında Whatsapp uygulamasının çalışan performansı üzerindeki etkileri araştırılmak istenmektedir. Çalışma da anlık mesajlaşma uygulaması Whatsapp'ın Isparta ilinde çalışan kamu/özel sektör havacılık personellerinin iş performansına etkisi ölçülecektir. Çalışma havacılık alanında Whatsapp uygulamasının etkilerine dair bir kaynak oluşturacağı için de önemlidir. Anlık mesajlaşma uygulaması Whatsapp ile çalışan performansı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Ayrıca anlık mesajlaşma uygulamaları çalışanlar üzerinde strese sebep olduğu ve bu durumda çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilediği yapılan ön çalışmada tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İş Performansı, Anlık Mesajlaşma Uygulamaları, Whatsapp

ABSTRACT

With the Covid19 epidemic that we recently experienced all over the world, there has been an intense transition from face-to-face communication to digital communication channels. One of these digital communication channels is instant messaging applications. Instant messaging applications enable both mutual data flow and multiple communication environments by creating formal and informal groups in fast data flows horizontally and vertically in organizations. While these applications provide organizations with advantages such as rapid data sharing, instant response, and alleviating bureaucracy, they also cause disadvantages such as division of employees' work, distraction, mobile device dependency, and fear of not being able to follow the data flow. When looking at the research conducted in this field, there is a paradox. While in some studies, WhatsApp application contributes to business performance, in some studies it has been found that it negatively affects business performance. Taking into account the recommendations given in many of the studies in question about conducting future research in different countries and business lines, it is desired to investigate the effects of the Whatsapp application on employee performance in the field of aviation in our country. In the study, the effect of the instant messaging application Whatsapp on the job performance of public/private sector aviation personnel working in Isparta will be measured. The study is also important as it will provide a resource on the effects of Whatsapp application in the field of aviation. It is thought that there is a significant and

negative relationship between the instant messaging application WhatsApp and employee performance. In addition, it was determined in the preliminary study that instant messaging applications cause stress on employees, which negatively affects their job performance.

Keywords: Work Performance, Instant Messaging Applications, Whatsapp, Interruption

İK Analitiği Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Araştırma¹

A Qualitative Research on HR Analytics Applications

Doç. Dr. Esin ERTEMSİR

Yıldız Teknik Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-5906-985X

ÖZET

Teknolojik gelişim ve dijitalleşme, İK Analitiği uygulamalarıyla İnsan Kaynakları Yönetimi'ne de sirayet etmektedir. Veri miktarındaki katlanarak artan artış, veri depolama kolaylığı ve veri işleme hızı, işletmelerin geleceği tahmin etmesi ve şekillendirmesi için fırsatlar yaratmaktadır. Literatürde "İşgücü Analitiği", "İnsan Analitiği" veya "İK Analitiği" gibi terimlerle anılan bu yeni çalışma alanı, veriye dayalı karar verme avantajını sunduğu gibi işletmelerin daha objektif kararlar almasına da yardımcı olmaktadır. İK Analitiği, ham verileri yöneticiler, yatırımcılar ve paydaşlar gibi şirketin çeşitli tarafları için anlaşılır hale getirmektedir. (Jabir, Nouredine,2019) Reaktif İK'dan Proaktif İK'ya geçişi destekleyen uygulamalar arasında kişilerin işten ayrılma nedenlerinin belirlenmesi, işe alım süreçlerinin hızlandırılması ve mevcut çalışanların geliştirilmesi yer almaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'deki büyük ölçekli kurumsal işletmelerde İK analitiği uygulamalarını nitel araştırma yoluyla incelemektir. Araştırmanın önemi, İK analitiğinin nispeten yeni bir kavram olmasına ve yazında yeni çalışmalara ihtiyaç olmasına dayanmaktadır. Bu kapsamda üç firmanın İK Analitiği konusunda uzman üst düzey İK yöneticileriyle pandemi döneminde çevrimiçi görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bulgular içerik analizi ile incelenmiştir. Şirketlerin, analitiği insan kaynakları süreçlerine nasıl uyguladıkları ve hangi teknolojileri kullandıkları incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, İK analitiğinin işe alım, performans yönetimi, eğitim, yetenek yönetimi ve işveren markası da dahil olmak üzere çok çeşitli İK fonksiyonlarında kullanıldığını ortaya çıkarmıştır. Şirketler analitiği tahmine dayalı veya kuralcı düzeyde kullanmaktadır. Araştırmanın öne çıkan sonuçlarından biri de kuruluşların yanlış adayı seçmenin getirdiği maliyetlerden kurtularak maliyet tasarrufu sağlaması olmuştur.

Anahtar Kelimeler: İK Analitiği, Tahmin Analitiği, Kuralcı Analitik

ABSTRACT

Technological development and digitalization have also spread to Human Resources Management with HR Analytics applications. The exponential increase in the amount of data, ease of data storage and speed of data processing have created opportunities for businesses forecasting and shaping the future. This new field of study, referred to in the literature with terms such as "Workforce analytics", "Human analytics" or "HR analytics", offers the advantage of data-based decision-making and also helps businesses make more objective decisions. HR Analytics makes raw data understandable to various parties of the company such as managers, investors and stakeholders. (Jabir, Nouredine,2019) Applications that support the transition from Reactive HR to Proactive HR include determining the reasons why people leave their jobs, accelerating recruitment processes, and developing existing employees. The main purpose of this study is to examine HR analytics applications in large-scale corporate businesses in Turkey through qualitative research. The significance of the research relies on the belief that HR analytics is a relatively fresh concept and there are still gaps in the literature. In this context, online interviews held during the pandemic with senior HR managers who are experts in HR Analytics of three companies. The findings were examined with content analysis. How companies apply analytics to their human resources processes and what technologies they use were examined. The results of the study revealed that HR analytics is used across a wide range of HR functions, including recruiting, performance management, training, talent management and employer branding. Companies use

¹ Bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi kapsamında yürütülen SBA-2021-4540 numaralı proje tarafından desteklenmiştir

analytics at either a predictive or prescriptive level. One of the prominent results of the research was that organizations achieved cost savings by getting rid of the costs of choosing the wrong candidate.

Keywords: HR Analytic, Predictive Analytic, Prescriptive Analytics

Proaktif Kişilik ve İş Performansı İlişkisinde Algılanan İstihdam Edilebilirliğin

Moderatör Rolü

The Moderating Role of Perceived Employability in The Relationship Between Proactive Personality and Job Performance

Dr. Öğr. Üyesi Gözde MORGÜL

İstanbul Beykent Üniversitesi - ORCID: 0000-0002-9276-9727

Prof. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI

İstanbul Beykent Üniversitesi - ORCID: 0000-0003-1021-6641

ÖZET

Günümüz iş hayatı, sürekli olarak değişen ve belirsizliklerle karakterize edilen bir dinamizme sahiptir. İş dünyasında başarılı olmak sadece mevcut duruma adapte olmakla değil, aynı zamanda değişimleri öngörüp, çözümler üreterek ön plana çıkmakla mümkün olmaktadır. Böylesine dinamik ve belirsiz iş ortamlarında ise işletmeler çalışanlardan proaktif ve değişim odaklı bir tavır sergilemelerini gerekli kılarak, bireysel iş performanslarını da yükseltmeleri beklenmektedir. Ancak ikili ilişki üzerine yapılan araştırma sonuçları proaktif kişiliğin iş performansını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebileceğine yönelik farklı bulgulara dikkat çekmektedir. Hem alan yazınındaki farklı bulgular hem de ikili ilişkinin çalışan ve işletme perspektifindeki önemi dikkate alındığında ikili ilişkiyi araştırarak ve güçlü tutacak mekanizmaların araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda kaynakları koruma teorisinin (COR) temel varsayımları çerçevesinde çalışanların kendini istihdam edilebilir olarak görmesinin, yani gerek çalıştığı işyerinde gerekse işgücü piyasasında iş bulma ve devam ettirmeye yönelik potansiyelini göz önünde bulundurarak olumlu bir değerlendirme yapmasının, proaktif kişiliği ile iş performansı arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği düşünülmektedir. O halde araştırmanın temel amacı çalışanların, istihdam edilebilirliğine yönelik algısının proaktif kişilik ile iş performansı ilişkisini nasıl düzenlediği ile ilgilidir. Araştırma kartopu örnekleme yolu ile İstanbul bankacılık sektöründe çalışan 386 kişilik örneklem çapı ile gerçekleştirilmiş olup, elde edilen veriler SPSS 26.0 ve modele ait hipotezler Process Makro ile analiz edilmiştir. Mevcut bulgular proaktif kişiliğin iş performansını olumlu yönde etkilediğini ve ikili ilişkinin güçlendirilmesinde algılanan istihdam edilebilirliğin moderatör rolü bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, İş Performansı, Algılanan İstihdam Edilebilirlik, Kaynakları Koruma Teorisi

ABSTRACT

The contemporary business life has a dynamism characterized by constant change and uncertainty. Being successful in the business world is possible not only by adapting to the current situation, but also by anticipating changes and coming to the forefront by producing solutions. In such dynamic and uncertain business environments, organizations require employees to exhibit a proactive and change-oriented attitude and are expected to increase their individual job performance. However, the results of the research on the dual relationship draw attention to different findings that proactive personality can affect job performance both positively and negatively. Considering both the different findings in the literature and the importance of the dyadic relationship from the perspective of the employee and the organization, there is a need to investigate the mechanisms that will explore and keep the dyadic relationship strong. In this context, within the framework of the basic assumptions of the resource conservation theory (COR), it is thought that employees' perception of themselves as employable, that is, making a positive evaluation considering their potential for finding and maintaining a job both in the workplace and in the labor market, may affect the relationship between proactive personality and job performance. Therefore, the main purpose of the research is related to how employees' perception of employability regulates the relationship between proactive personality and job performance. The research was conducted by

snowball sampling with a sample size of 386 people working in Istanbul banking sector and the data obtained were analyzed with SPSS 26.0 and Process Macro. The current findings suggest that proactive personality positively affects job performance and perceived employability plays a moderating role in strengthening the relationship.

Keywords: Proactive Personality, Job Performance, Perceived Employability, Conservation of Resources Theory

4the Dynamic Relationship Between Leadership Styles and Employees Ocb; The Mediational Role of Trust in Leaders

Mr Abdul Wadood

University of Science & Technology Bannu, Institute of Management Sciences Near Judicial Complex
Bannu city Bannu, PK 28100

Dr Naveed Saif

Senior Lecturer (HRM) at Institute of Management Science, university of science and Technology
BANNU

Miss Amelia Rubin

University of Science & Technology Bannu, Institute of Management Sciences Near Judicial Complex
Bannu city Bannu, PK 28100

Mr. Abner Rubin

University of Science & Technology Bannu, Institute of Management Sciences Near Judicial Complex
Bannu, PK 28100

ABSTRACT

This study affirms the Vigoda Model of leader-member relations by investigating the intermediary role of trust in leaders. The data collected from various universities in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan, underwent analysis employing two mediating models. The results establish a significant connection between both transformational and transactional leadership styles and employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB). Furthermore, trust in leaders exhibits a positive influence. The mediational analysis demonstrates that Trust in Leader partially mediates the relationship between Transformational Leadership and OCB. Similarly, Trust in Leader serves as a partial mediator in the association between Transactional Leadership and OCB. These findings underscore the positive impact of TRF on OCB, underscoring the importance of leadership styles and perceptions of organizational politics in molding employee engagement and performance.

Keywords; Organizational Citizenship Behavior; Trust in Leaders; Transformational Leadership; Transactional Leadership

Community Dynamics in Co-working Spaces: A Grounded Theory Approach

Zaryab Fatima

M.Phil. Scholar, Department of Sociology and Criminology, University of Sargodha, Punjab, Pakistan,
zaryabfatima1234@gmail.com

Zahra Zulfiqar,

M.Phil. Scholar, Department of Sociology and Criminology, University of Sargodha, Punjab,
Pakistan, zahrazulfiqarali@gmail.com

Nida Riaz

M.Phil. Scholar, Department of Sociology and Criminology, University of Sargodha, Punjab, Pakistan,
nidariaz069@gmail.com

Dr. Umair Ahmed

Assistant Professor, Department of Sociology, Government College University, Lahore,
umair.ahmad@gcu.edu.pk

Rahat Fatima

M.Phil. Scholar, Department of Sociology and Criminology, University of Sargodha, Punjab, Pakistan,
rahatfatima1702@gmail.com

ABSTRACT

In the midst of an evolving professional landscape, traditional work environments have given way to unconventional and dynamic spaces known as co-working hubs, where professionals from diverse backgrounds converge not merely to work, but to engage in a unique ecosystem of coexistence, collaboration, and creative synergy. The main aim of this research was to illuminate the intricate community dynamics thriving within Coworking spaces. Drawing upon in-depth qualitative interviews of 25 participants, this research uncovered the emergent patterns, social interactions, and mechanisms that contribute to the formation of Coworking communities in Sargodha City. The study delves into the ways in which Coworking spaces foster a sense of belonging, facilitate knowledge sharing, and shape professional identities. By exploring the narratives of individuals within these communities, the research unveils the multifaceted roles of space design, events, and informal interactions in nurturing a dynamic ecosystem. Through this grounded theory exploration, the study contributes to a deeper understanding of how Coworking spaces influence the social fabric of work, shedding light on the nuanced interplay between physical space, social connections, and community development.

Keywords: Co-Working Spaces, Community Dynamics, Workplace Environment, Knowledge Sharing, Professionalism

Current State of Human Resource Management at Private HEIs in Azerbaijan

Rima Mammadova

PhD student in Business Administration

University of Pecs, Pecs, Hungary

Rima_mammadova@yahoo.com

ABSTRACT

HRM is a new field in Azerbaijan. During the Soviet period, there was no concept of modern HRM as well as education at Bachelor and Master Levels in this field. In today's developing economy, there is a great deal of interest in this field in Azerbaijan. Taking into account that education plays an important role in economic growth, precision investment in human capital as a main foundation of education will provide sustainability development. The purpose of this research is to examine the current state of Human Resource Management at Private HEIs in Azerbaijan, to analyze existing gaps and challenges, and to suggest how to overcome them.

This research employs a mixture of quantitative (Questionnaires) and qualitative (literature review) methods to provide a more complete picture of the issues being addressed in Human Resources Management in Private Higher Education Institutions. The first phase of the research involves screening survey questionnaires where we identify existing gaps and challenges. Questionnaires has already conducted across ten universities which placed in Baku and Nakhchivan to get an overview of the current situation of HRM at private higher education institutions. The information was collected from HRM departments or Staff departments of each responded university. The questionnaires were sent to the ten private universities in Azerbaijan. Each questionnaire consists of 48 questions. Seven universities out of ten responded to the request. The six operating private universities are located in the capital of Azerbaijan Baku and only one operating private university is located in Nakhchivan.

The second phase of the research involves doing a literature review about what researches have been done in the past on HRM generally as well as in education sector by researching various scholarly books, research articles, and other relevant sources that are directly related to the current research.

This research will highly contribute to the literature, universities and education system in Azerbaijan. It will serve as guidelines for junior researchers, as well as professionals in Azerbaijan and abroad.

Key words: Human Resources, Education, Private education, Privat HEIs in Azerbaijan

Fostering Workplace Harmony: Promoting Constructive Employee Communication

Blerina GJERAZI

Lecturer, University of “Aleksandër Moisiu”

ABSTRACT

This study aims to delve into the paramount importance of constructive communication within the workplace and delineate effective methodologies for nurturing a harmonious and productive organizational environment. Its primary objective is to unearth strategies and optimal practices conducive to enhancing inter-relations, encompassing those between managerial personnel and subordinates, as well as among colleagues operating within the organizational framework.

The study's significance is underscored by the recognition that a tension-laden atmosphere marked by deficient communicative efficacy can have detrimental effects on work productivity and employee well-being. Subpar or contentious communication channels may engender heightened stress levels, diminished morale, and a palpable sense of detachment among the organizational workforce. Therefore, elucidating mechanisms for cultivating a culture underpinned by constructive communication is pivotal for an organization's overall success and vitality.

Methodologically, the study features a comprehensive review of relevant scholarly literature, coupled with a qualitative inquiry that includes 30 in-depth interviews with managers and middle-level employees from both public and private institutions in Albania. Additionally, the research entails a discerning analysis of effective communication practices gleaned from four distinct organizational entities operating within the Albanian landscape.

The findings of this study serve to expound upon an array of strategies and best practices poised to ameliorate communication dynamics within the workplace, with an ancillary endeavor focused on evaluating their efficacy vis-à-vis employee productivity and overall well-being.

Analysis of Legal and Practical Aspects of The Vetting Process

Ph.D. Pjereta AGALLIU²

pjereta.agalliu@fdut.edu.al

ABSTRACT

Albania in the framework of the process to join the European Union, where the reform of the judicial system, among others, is one of the essential conditions to be fulfilled. Albania has demonstrated commitment to justice reform by continuously cooperating with the Venice Commission to improve the standards of independence, accountability and professionalism of the system.

The two main pillars of the justice reform package include the amendment of articles of the Constitution and the adoption of a package of laws, including the law on the re-evaluation of judges and prosecutors, determine the creation of new judicial institutions.² Through the re-evaluation process popularly known as 'vetting process', is the intention to fight corruption and clean up the justice system, restoring every citizen's trust in their independent and impartial institutions. Effectively, this process started at the beginning of 2018, materializing the first decisions on the evaluation of judges and prosecutors based on three criteria of declaring wealth, image and professional ability.

We find it important to address an analysis of the investigation, administration and decision of the Independent Qualification Commission and the Special Appeals Panel for each criterion and the interpretation of the vetting law on a case-by-case basis. We also find with interest the treatment of the role and influence of the auxiliary organs, the Public Commissioner and the International Monitoring Body as a balance keeper for the realization of an orderly, transparent and impartial process.

Without a doubt, the vetting process does not constitute a magic formula that will eradicate corruption once and for all from the justice system, but it is a very serious and unprecedented step in the history of our country and perhaps beyond. The short-term consequences produced by the vetting process by introducing the entire judiciary into the re-evaluation system, such as the freezing of the Constitutional Court, is a sacrifice of the rule of law to guarantee a justice system, above all of quality.

Key words: Justice reform, membership, vetting process, Constitutional Court, International Monitoring Body.

² Lecturer at the Public Department, Faculty of Law, University of Tirana, Albania and Lecturer at "Albanian University".

Assessing The Efficiency of Performance Appraisal System of Public Servants:

Multiplicity Aspects

Vilma TUBUTIENE

Vilnius University Siauliai Academy, Institute of Regional development, Lithuania

ABSTRACT

The evaluation of public servants' performance is crucial for effective governance and public service delivery. However, the efficiency of existing performance appraisal systems in the public sector remains a complex and multifaceted problem. Research aims to investigate and identify the key challenges associated with the appraisal of public servants' performance in terms of efficiency.

Research Problem Statement: The efficiency of performance appraisal systems for public servants is marred by numerous challenges, including subjectivity, lack of transparency, and limited alignment with organizational goals. This research aims to address the following key research problem:

How can the efficiency of performance appraisal systems for public servants be enhanced to ensure fair, objective, and effective evaluation, fostering improved public service delivery and accountability?

The efficiency of performance appraisal of civil servants is a crucial aspect of public administration. It plays a vital role in ensuring that government employees are evaluated fairly and that their performance aligns with the goals and objectives of their respective agencies. In the theoretical part by presenting various factors, effected the performance appraisal processes, including system design, implementation, this research seeks to provide insights into improving the effectiveness and fairness of performance appraisal systems in the public sector. Empirical part, based on qualitative research strategy, investigate main legal acts of Republic of Lithuania, regulating the performance evaluation of civil servants. The analysis reveals key challenges associated with the appraisal of public servants' in performance Lithuania in terms of efficiency.

Keywords: Public Servants, Performance Appraisal, Efficiency

Addressing The Prevalence and Attitude Towards Gender Stereotyping in Management and Decision Making in An Organizational Set Up

Dr. Sunitha V Ganiger “

Assistant Professor, Department of Studies and Research in Sociology, Tumkur University, Tumkur, Karnataka State India. suvega2007@rediffmail.com

Ms. Sharadambi G.

Assistant Professor, Department of Sociology, VHD institute of Home Science, Bangalore
sharadambiramesh@gmail.com

ABSTRACT

Gender norms in Indian Society are reinforced through socio-cultural institutions like family, kinship, religious and economic institutions and many more. Since time immemorial there is a gender stereotype in terms of sharing household chores, emotions, dealing with family issues, work aspects, financial issues etc with pre defined nomenclature as who has to perform what type of duties . Thus research is a primary study conducted on women employees working in Bangalore city ,based on convenience sampling with 500 sample size. The major objective of the study was to identify the attitude and prevalence towards Gender Stereotyping in an organizational setup. The findings was that women agreed the prevalence of gender stereotyping in the IT sector

Keywords: Gender Stereotype, decision making, assignment and responsibilities.

Partnering For Quality Jobs: The Impact of HR on Cross-Sector Collaboration

Teodora Franich

Relevance:

As organizations grow, the role of HR practices in developing partnerships also increases. Today's labour market necessitates collaboration among various stakeholders, including private companies, governments and education systems, non-governmental organizations and communities. As a result of the interaction of such large systems, jobs, specialists and new directions appear. This is where the key role of HR departments comes into play as the driving force behind such multi-stakeholder partnerships.

Annotation:

As part of achieving Sustainable Development Goal 8, the creation of quality jobs and sustainable economic growth is a top priority. This article examines the most important and often overlooked factor in achieving this goal - the HR department of companies. The topic of the article touches on partnership at the “Company-Education System-State” level, which noticeably contributes to the exchange of knowledge and resources, stabilization of the economy and positive changes in the labor market. HR departments can help align the interests of all three “partners”: by sponsoring the improvement of career guidance in schools companies increase the number of qualified employees, and the state, supporting this policy can make changes in the labor market and influence the economy (salary growth in rare and undemanded professions, for example). Moreover, all parties create a favorable image in the labor and international market, which is also of great value.

As organizations strive to meet the demands of a rapidly changing world, HR's role in strengthening partnerships and organizing a decent working environment becomes central of sustainable development. Thus, HR departments of companies, together with the help of the government have the opportunity to reduce the gap between sectors and educational opportunities, which ultimately contributes to holistic and inclusive progress. And the interconnection of Sustainable Development Goals 3, 8 and 17 emphasizes the need for innovative, collaborative efforts to create quality working conditions and sustainable economic growth.

Turkey, Russia and China are the main pillars of the New Eastern Civilization. And the Central Asia is center of the New Civilization"

Marat Jumanazarov

Bolotbek Batilov

Kyrgyzstan

TEMPORA MUTANTUR ET NOS MUTANTUR IN ILLIS (LAT)

TIME-TO CHANGE, AND WE CHANGE TOGETHER WITH THEM!

There are many ways to solve the problems facing the world, but the most optimal and acceptable for all - one! And it must be created, together!

We are all living in times of momentous change. The unipolar world and the hegemony of one State and the political order above all others are over. It is being replaced by a multipolar world with centers of influence in Central Asia, Latin America, India, Russia and China. The old system does not want to voluntarily relinquish the positions it has gained over the past decades and therefore uses all its accumulated potential in the economic, political and military spheres to maintain its position as a world hegemon. All these processes naturally have a negative impact on the ratification of the trade agreement between the European Union and China. The global dependence of the European economy, Germany in particular, as the locomotive of the European Union, on the United States plays a fatal role in the development of all EU countries. The unprecedented pressure exerted by overseas partners on the EU's political system, the imposition of sanctions against Russia, is nothing but interference in the internal affairs of all EU countries, which in turn leads to the complete destruction of their economies. In our view, the main objective of such measures is to destroy the solvency of the 600,000 inhabitants of the European Union, who are mostly consumers of Chinese products. In this way, China's growth is being devastated and Russia's economy is being destroyed. America has openly declared China not only its main economic competitor, but also a major threat to its political and military system. And, to counter the People's Republic of China's further economic growth, America is willing to sacrifice Europe. In this way, it solves two problems with one blow.

The competitiveness of three geopolitical adversaries, China, Russia, and the European Union, is declining significantly. The position of the United States as a world hegemon is being restored and its economy and financial currency system are being rehabilitated. The EU, of course, has its own concerns about trade and economic relations with China. The systemic approach of the EU's Chinese partners in the acquisition of infrastructure and systemically important enterprises of the European Union is creating an unhealthy dependence of the entire EU economic system on China. In turn, the lack of mirror conditions for the integration of European business into China's economy only reinforces these assumptions and will inevitably lead to disincentives for Chinese business within the European Union. The European Union, which is unlikely to survive in its current form the consequences of partial dependence on Russian energy carriers and suffocating embrace of its overseas partners, is naturally afraid to fall into another trap of dependence on China. An intensive process of building a new world order is under way. It is important that the Chinese leadership take this situation into account and try to positively influence the reconstruction of the European Union as a voluntary economic cooperation of sovereign states. To improve the existing model of investment in their economies. Investments in the European space should acquire the character of economic expediency for the People's Republic of China and efficiency of the EU states, in order to create new jobs, improving the solvency of the population of the European continent and their motivation for integration into the Shanghai Cooperation Organization

SCO space. Naturally, conditions are formed for the integration of European business potential and technical resources into the Chinese economy. Comprehensive state support for such processes would serve the positive development of the economies of both partners.

Europe has always been a very attractive market for Chinese goods and services and this has played an important role in the economic miracle and growth of the People's Republic of China. Only through joint efforts and well-considered actions to strengthen relations at all levels between countries can the economic balance of the world space be restored. Chinese capital, Russian raw energy, European engineering and creativity are the keys to prosperity and peaceful development not only for our peoples, but for the entire world. The idea of free economic space among the nations of the world will one day be realized, despite any opposition from parties that do not benefit from it. And in this, not the last, and sometimes the fundamental role will be played by international integration processes.

Against the background of the irrevocably collapsing old world and not yet fully framed contour of the new world road maps, modeled starting positions and such are the realities of interests of geopolitical players.

The main points that will create conditions for overcoming «unipolar dams» are:

- 1) Bilateral economic agreements - this will give mobility and speed in decision making and execution...!
- 2) Integration of production elements of the economy into the space of the SCO countries, where there are conditions for reducing the cost component (labor and energy), as well as the prospect of growth of technologies and their capacities!
- 3) Distribution of industries between regions taking into account their diversification and substitutability to exclude monopolization of individual subjects of economic relations! All sides have a choice, you need wisdom and will! But China, Turkey, the Russian Federation, India, the Central Asian countries, Afghanistan, Pakistan - it is undeniably the basis of a new world civilization, which aims to protect, develop and promote natural-traditional family, national and religious values;
- 4) To build a collective security system (economic, cyber-technology, etc.) based on bilateral inter-state relations! That is, if these things are not done, the uncontrolled process will drown the SCO member states in war, and Europe will plunge into a global collective recession and stagnation, which will result in all-European inter-citizens and civil wars!

The US is a problem and no less a problem - it is the European political collaborators of the US that have hindered and will hinder the international integration processes!

Attention! Objective necessity and reality encourage decisive action! If we do not destroy the plans of subjective processes, there will be contradictions between citizens and their political administrations, which will lead to global social upheavals!

There are many ways to solve problems, but the most optimal and acceptable for all is one decision!