

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

Özet Bildiriler Kitabı

Editör:

Prof. Dr. Mustafa KESEN

9-10 Ekim 2025
Aydın



YÖNETİM
YAYINLARI

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

Özet Bildiriler Kitabı

Editör

Prof. Dr. Mustafa KESEN



9-10 Ekim 2025 – Aydın (Türkiye)

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

Söke İşletme Fakültesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

YÖNETİM
YAYINLARI

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi Özet Bildiriler Kitabı

Editör Adı: Mustafa KESEN

© Bu eserin bütün hakları saklıdır ve *Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.*'ne (Yönetim Yayınları) aittir. Yayıneviden yazılı izin alınmadan eserden kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde fotokopi, film vd. elektronik ve mekanik yöntemlerle kopya edilemez, çoğaltılamaz, yayınlanamaz, aktarılamaz ve dağıtılamaz. Bilimsel usullere uygun olarak kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

Eser Adı : 3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi Özet Bildiriler Kitabı
Yazar Adı : Mustafa KESEN
ISBN : 978-625-92759-2-5
DOI : <https://doi.org/10.58830/yp.pub-2025-10.0031>
Baskı Sayısı : 1. Baskı
Baskı Yeri ve Zamanı : Sivas (Türkiye) – Kasım / 2025
Yayın Dili : Türkçe

Yayıncı Sertifika No : 74713
Yayıncı Vergi Dairesi : Site Vergi Dairesi Müdürlüğü /// V.D. No: 9830880766
Yayıncı Adı : Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.
Yayıncı Adresi : Yenışehir Mah. Kardeşler Cad. No:7/2 – Z07 Merkez, Sivas
Yayıncı İletişim : yonetimpark@gmail.com /// (+90) 533 510 11 17

Matbaa Sertifika No : 47852
Matbaa Adı : Girişim Ajans Ofset Matb. Bas. Yay. Dağ. San. Tic. Ltd. Şti.
Matbaa Adresi : Büyük Sanayi, Samanyolu Cad., No: 35, İskitler - Ankara
Matbaa İletişim : girisimahmet@hotmail.com /// (+90) 542 626 72 85

Genel Yayın Yönetmeni : Mehmet MECEK
Dizgi ve Mizanpaj : Mehmet MECEK
Kapak Tasarımı : Mustafa KESEN
Son Okuma : Kürşad ÖZKAYNAR

Kitap Baskı Bilgisi : 154 sayfa (+ XXII sayfa Jenerik), 13,5x21 cm, Kaynakça Var, Dizin Yok.
Anahtar Kelimeler : Bilim, Yönetim Bilimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Bilimsel Kongre.



3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi Özet Bildiriler Kitabı

Editor: Mustafa KESEN

© All rights of this work are reserved and belong to Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti. (Yonetim Publications). This work may not be quoted in whole or in part without written permission from the publisher, and may not be copied, reproduced, published, transmitted or distributed in any way by electronic or mechanical methods including photocopy, film etc. Quotations may be made in accordance with scientific methods, citing the source. The authors are solely responsible for the content of the book.

Title : 3rd Human Resources Management Congress Abstracts
Proceedings Book
Editor Name : Mustafa KESEN
ISBN : 978-625-92759-2-5
DOI : <https://doi.org/10.58830/yp.pub-2025-10.0031>
Number of Editions : 1st Edition
Place and Time of Edition : Sivas (Türkiye) – November / 2025
Publication Language : Turkish

Publisher Serif Number : 74713
Publisher Tax Office : Site Vergi Dairesi Müdürlüğü /// V.D. No: 9830880766
Publisher Name : Yönetimpark Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.
Publisher Address : Yenişehir Mah. Kardeşler Cad. No:7/2 – Z07 Merkez, Sivas
Publisher Contact : yonetimpark@gmail.com /// (+90) 533 510 11 17

Printing Certificate No : 47852
Printing House Name : Girişim Ajans Ofset Matb. Bas. Yay. Dağ. San. Tic. Ltd. Şti.
Printing House Address : Büyük Sanayi, Samanyolu Cad., No: 35, İskitler - Ankara
Printing House Contact : girisimahmet@hotmail.com /// (+90) 542 626 72 85

Editor in Chief : Mehmet MECEK
Typesetting and Layout : Mehmet MECEK
Cover Desing : Mustafa KESEN
Proofreading : Kürşad ÖZKAYNAR

Book Printing Information: 154 pages (+ XXII Generic), 13,5x21 cm, Yes References, No Index.

Keywords : Science, Management Science, Human Resources Management, Scientific Congress.



Önerilen Alıntı / Suggested Citation :

KESEN, Mustafa (2025), 3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi Özet Metinler Kitabı, 9-10 Ekim 2025 – Aydın (Türkiye), Yönetim Yayınları, Sivas.

Lisans / Licence :



Bu çalışma [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Temel Alan Bilgisi / Basic Field Knowledge :



10. Sosyal - Beşeri ve İdari Bilimleri



10. Social - Human and Management Sciences



<https://www.budapestopenaccessinitiative.org/boai10/> <https://publicationethics.org/>

Bu kitap bilime ve bilim insanlarına ithaf edilmiştir...

This book is dedicated to science and scientists...

Kongre, Tarihi ve Yeri / Congress, Date and Location



3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi, 9-10 Ekim 2025 – Aydın (Türkiye)



3rd Human Resources Management Congress, 9-10 October 2025 – Aydın (Turkey)

Kongre Düzenleme Kurulu Congress Organizing Board	
Beyza Erer	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Cemal İyem	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Derya Gül Öztürk	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Didem Tezsürücü Coşansu	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Fuat Man	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Funda Oduncuoğlu	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Mustafa Kesen	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

Kongre Bilim Kurulu Congress Scientific Committee	
A. Arda Yüceyılmaz	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Ahmet Mutlu Akyüz	Gümüşhane Üniversitesi
Ahmet Yıldırım	Süleyman Demirel Üniversitesi
Akansel Yalçinkaya	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Ali Osman Uymaz	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Atilla Arıcıoğlu	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Beyza Erer	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Cemal İyem	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Derya Gül Öztürk	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Didem Tezsürücü Coşansu	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Ebru Aykan	Kayseri Üniversitesi
Ebru Demirel	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Ece Kuzulu	İzmir Demokrasi Üniversitesi
Emrah Özkul	Kocaeli Üniversitesi
Emre Cengiz	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Erdem Cam	Ankara Üniversitesi
Fuat Man	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Funda Oduncuoğlu	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Gönen İlkar Dünder	İstanbul Üniversitesi
Halim Emre Zeren	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Hatice Erol	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
İlknur Çevik Tekin	Selçuk Üniversitesi

Kâmil Bircan	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Kurtuluş Bozkurt	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Mehmet Atilla Güler	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Mehmet Ferhat Özbek	Gümüşhane Üniversitesi
Mehmet Nurullah Kurutkan	Düzce Üniversitesi
Meltem Delen	İstanbul Üniversitesi
Mustafa Çetin	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Mustafa Kesen	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Müge Kart	Ankara Üniversitesi
Nermin Kişi	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Osman Kürşat Acar	Süleyman Demirel Üniversitesi
Pelin Vardarlier	Bahkesir Üniversitesi
Pınar Acar	İstanbul Medipol Üniversitesi
Pınar Göktaş	Süleyman Demirel Üniversitesi
Selcan Peksan	İstanbul Üniversitesi
Siyret Ayas Şarman	Fırat Üniversitesi
Şuayip Çalış	Sakarya Üniversitesi
Tuncay Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Umut Sanem Çitçi Türküstün	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Vala Lale Tüzüner	İstanbul Üniversitesi
Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi

Web: <https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/default.asp?idx=31>

KONGRE PROGRAMI //// CONGRESS PROGRAM

	Yörük Ali Efe Salonu
09:00 – 10:30	● Açılış: İstiklal Marşı ve Protokol konuşması – Cemal İyem ● Açılış Konuşması - Şuayyip Çalış: “İnsan Kaynakları Yönetiminden İnsan Kaynakları Analitiğine Dönüşüm Süreci: Temel Aşamalar ve Dinamikler”
10:30 - 10:45	Ara
10:45 - 12:00	OTURUM1: DİSİPLİNLERARASI PERSPEKTİFLER Oturum Başkanı: Âdem Sağır ● Âdem Sağır- Türkiye Örneğinde Afet Zamanlarında Ölü Beden Yönetimi (Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği) ● Osman Kürşat Acar, Fatih Güneş- İnsan Kaynaklarında İşe Alım ve Yerleştirme Fonksiyonunun Yeniçeri Seçimi Süreçleri Üzerinden Nitel Bir Analiz ● Nur Karacan Ağar- Çalışma Hayatı Kapsamında Franz Kafka’nın Dönüşüm Romanı: İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Bir İnceleme
12:00 - 12:15	Ara
12:15 - 13:15	OTURUM2: ELEŞTİREL ÇALIŞMALAR Oturum Başkanı: Ahmet Yıldırım ● Pınar Memiş Sağır, Ayşe Usluoğlu-Kurumsal Bilgi Üretimi Alanında Uzman Araştırmacının Eleştirel Pozisyonu: Alan ve Özne İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma ● Şuayyip Çalış, Sevgi Dönmez Maç, Şule Aydın Turan- İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Akademik Gelişimi: Lisansüstü Tezler Üzerine Bir Değerlendirme ● Şule Aydın Turan- İş Dünyasının Gözü Çalışanların Akıl Sağlığı Üzerinde: Seçilmiş Metinler Üzerine Bir Retorik İncelemesi
13:15 - 14:45	ÖĞLE ARASI

14:45 - 15:45	OTURUM 3: STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Oturum Başkanı: Pelin Vardarlier ● Zehra Yeni- Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Elde Tutma Yönetimi ile İlişkisi ● Betül Gümüş- Afet Direncinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: EPD-Net Projesi Işığında Yetkinlik Odaklı Bir Yaklaşım ● Ebru Aykan, Mustafa Ahmet Hamurcu- Ekonomik Krizler ve Belirsizlik Dönemlerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Rolü: Örnek Olay Analizleri
15:45 - 16:00	Ara
16:00 - 17:00	OTURUM 4: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI Oturum Başkanı: Funda Oduncuoğlu ● İbrahim Salih Çekim, Osman Kürşat Acar- Sağlık Bakanlığının İşe Alım Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme ● Serdar Çimen, Mesut Öztürk- Gökyüzünde Fırsat Eşitliği: Sivil Havacılıkta Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Uygulamaları ● Mert Günerergin, Songül Gökhan, Ela Burcu Uçel, Ömür Neczan Özmen, Alev Katrinli- Turizm Sektöründe İşe Alım Kriterlerinde Dijital Yetkinliklerin Yeri: Türkiye Özelinde Bir Araştırma
17:00 - 17:15	Ara
17:15 - 18:00	KAPANIŞ: SERBEST FORUM Moderatör: Fuat Man

	Aydın Bey Salonu
10:45 - 12:00	OTURUM 5: ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ Oturum Başkanı: Sevgi Dönmez Maç - Dorukcan Pehlivan-Japon İşletmelerinde İstifa ve Aracı İstifa Kurumları Üzerine Bir İnceleme - Serkan Demirtaş-Turizm Sektöründe Hafta Tatili Sorunu - Cihan Durmuşkaya-İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çatışma Yönetimi ve Uyuşmazlık Çözümü Sistemlerindeki Rolü: Sakarya Metal Sektörüne Yönelik Bir Vaka Çalışması - Perim Akıncı-Dijital Zorbalık ve Sosyal İzolasyonla Mücadelede İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Rolü
12:00 - 12:15	Ara
12:15 – 13:15	OTURUM 6: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ II Oturum Başkanı: Didem T. Coşansu - Mehmet Akif Sayıl, Seyhan Özdemir- İşletmelerde Çalışanların Akıllı Telefon Bağımlılığı Üzerine Bir Çalışma - Zeyneb Köseoğlu, Ecenur Kartal, İlayda Şimşek, Canan Yılmaz- Sessiz İşten Çıkarma Uygulama Tercihlerinin İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Tatminine Etkisi Pilot Uygulama - Karin Karakaş, Dilara Bilican, Ceren Sude Bukan, Faruk Yolvermez, Canan Yılmaz- Yeni Mezun İnsan Kaynakları Yöneticilerinde Mesleğe Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Pilot Uygulaması
13:15 - 14:45	ÖĞLE ARASI
14:45 - 15:45	OTURUM 7: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ III Oturum Başkanı: İlknur Çevik Tekin - Pınar Akıncı Acar, Emine Gündoğmuş- Yeniden Ofisteyiz ama Aynı Değiliz: Uzaktan Çalışmadan Yüz Yüze Ofis Düzenine Geçişin Yönetsel ve Davranışsal Etkileri - Çağatay Sükan, Rahile Güran Göven, Altan Doğan- İş Stresi ile İş Güvenliği İklimi İlişkisinde Kişilik Tipinin Rolü Üzerine Bir Araştırma - Hediye Sansarcıoğlu, Yasemin Özdemir- Tükenmişliğin Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

15:45- 16:00	Ara
16:00 - 17:00	OTURUM 8: GÜNCEL GELİŞMELER I Oturum Başkanı: Şule Turan Aydın ● Pelin Vardarlıer- Dijital İşe Alım Süreçlerinde Göz İzleme Teknolojisinin Kullanımı: Sürdürülebilirlik Açısından Bir Değerlendirme ● Gülşen Çetin Aydın, Serpil Aytaç- Yapay Zekâ Destekli Kariyer Yönetiminin Çalışanların İyilik Halleri Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma ● İsmail Hakkı Kutluhan, Ahmet Yıldırım, Süleyman Kutluhan- Nöro-İK: Hayalinizdeki İş Bulmak İçin Nöro-Davranışsal Bir Öz Geçmiş Oluşturmak
	İsa Bey Salonu
10:45 - 12:00	OTURUM 9: SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK Oturum Başkanı: Pınar Akıncı Acar ● Sibel Kula Ölmez- Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: TEMÜD-Der İzmir Şubesi Üyeleri Emekli Emniyet Müdürlerinin Emniyet Teşkilatı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Bakışı ● Edanur Çelik, Caner Günaydın, Günen İlkar Dünder, Vala Lale Tüzüner- Anlamdan Stratejiye: Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminde Anlamlı İşin Stratejik Konumu ● Mert Demir, Pelin Vardarlıer- Lojistik Sektöründe İşgücü Sürdürülebilirliği: Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) Perspektifinden İnsan Kaynakları
12:00 - 12:15	Ara
12:15 - 13:15	OTURUM 10: ÇALIŞMA VE ÇALIŞMANIN YENİ BİÇİMLERİ Oturum Başkanı: Osman Kürşat Acar ● Anıl Polat- Endüstri 4.0 Döneminde Çalışmanın Değişen Doğası ● Samet Özdemir-İşin Geleceği: Kavramsal Yaklaşımlar ve Uluslararası Raporlara Dayalı Bir Değerlendirme ● Neslinur Birlik, Beyza Erer- Dijital Konforun Ötesi: Uzaktan Çalışmanın Görünmeyen Yükleri
13:15 - 14:45	ÖĞLE ARASI

14:45 - 15:45	OTURUM 11: İŞGÜCÜ PİYASALARI Oturum Başkanı: Mustafa Kesen • Tolga Anıl Topdemir, Sonay Satır, Vala Lale Tüzüner- Dijital Dönemin Temel Yoksunluğu: Yetenek Açığı • Akın Özdemir- Regülasyondan Rekabete: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Kapsam Genişlemesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Deneyimleri • Hatice Molla Beşiroğlu, Ersin Kavi- Belirsizlik Çağında Z Kuşağının Kamu Sektörüne Yönelik Algıları ve İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri
15:45 - 16:00	Ara
16:00 - 17:00	OTURUM 12: GÜNCEL GELİŞMELER II Oturum Başkanı: Pınar Göktaş • Beyza Gönül Çevik, Pınar Göktaş-Ev Genci Salgını: NEET Gençlerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bibliyometrik Analizi • İrem Süreyya, Nesrin Kaplan, Ramazan Furkan Özkul, Muhammet Yusuf Ertek, Seyhan Özdemir- İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Nöroçeşitlilik Farkındalığı Üzerine Keşfedici Bir Çalışma • Muharrem Aksu, Gözde Nur Türedi- Yapay Zekânın İnsan Kaynaklarına Etkisi: İnsan Kaynakları Uzmanları Perspektifinden Nitel Bir Değerlendirme
	Salon 4
10:45 - 12:00	OTURUM 13: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ I Oturum Başkanı: Derya Gül Öztürk • Cafer Caferi- Bireylerin İş Performanslarının Kalitesi ile İşin ve Çalışanın Bilişsel Özdeşim Koşullarının Uygunluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi • Nisanur Korkmaz- Çalışanların Psikolojik Performansı ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Bir Vaka Analizi • Rukiye Zeybek Gürsoy, Ahmet Yıldırım- Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Muhalefet ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi • İlknur Çevik Tekin- Görünmeyen Engel: Imposter Sendromunun İnsan Kaynakları Yönetimine Yansımaları

KONGRE GÖRÜNTÜLERİ / CONGRESS IMAGES





KONGRE AFİŞİ / CONGRESS POSTER

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs - Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

EDİTÖRDEN.....	1
İKY Kongreleri Tarihçesi.....	2
Önsöz	3
Türkiye Örneğinde Afet Zamanlarında Ölü Beden Yönetimi: Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği	7
<i>Prof. Dr. Adem SAĞIR</i>	
insan Kaynaklarında İşe Alım ve Yerleştirme Fonksiyonunun Yeniçeri Seçimi Süreçleri Üzerinden Nitel Bir Analiz.....	11
<i>Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR</i>	
<i>Fatih GÜNEŞ</i>	
Çalışma Hayatı Kapsamında Franz Kafka'nın Dönüşüm Romanı: İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Bir İnceleme	13
<i>Nur Karacan AĞAR</i>	
Kurumsal Bilgi Üretimi Alanında Uzman Araştırmacının Eleştirel Pozisyonu: Alan ve Özne İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma.....	17
<i>Pınar MEMİŞ SAĞIR</i>	
<i>Ayşe USLUOĞLU</i>	
İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Akademik Gelişimi: Lisansüstü Tezler Üzerine Bir Değerlendirme	21
<i>Şuayyip ÇALIŞ</i>	
<i>Sevgi DÖNMEZ MAÇ</i>	
<i>Şule AYDIN TURAN</i>	
İş Dünyasının Gözü Çalışanların Akıl Sağlığı Üzerinde: Seçilmiş Metinler Üzerine Bir Retorik İncelemesi.....	25
<i>Şule Aydın TURAN</i>	
Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Ve Elde Tutma Yönetimi İle İlişkisi.....	33
<i>Zehra YENİ</i>	

Afet Direncinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: EPD-Net Projesi Işığında Yetkinlik Odaklı Bir Yaklaşım.....	37
---	-----------

Öğr. Gör. Dr. Betül GÜMÜŞ

Sağlık Bakanlığının İşe Alım Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme	43
--	-----------

İbrahim Salih ÇEKİM

Osman Kürşat ACAR

Gökyüzünde Fırsat Eşitliği: Sivil Havacılıkta Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Uygulamaları	47
---	-----------

Serdar ÇİMEN

Doç. Dr. Mesut ÖZTIRAK

Turizm Sektöründe İşe Alım Kriterlerinde Dijital Yetkinliklerin Yeri: Türkiye Özelinde Bir Araştırma	49
---	-----------

Dr. Öğr. Üyesi. Mert GÜNERERGİN

Dr. Öğr. Üyesi. Songül GÖKHAN

Dr. Öğr. Üyesi. Ela Burcu UÇEL

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN

Prof. Dr. Alev KATRİNLİ

Japon İşletmelerinde İstifa ve Aracı İstifa Kurumları Üzerine Bir İnceleme	55
---	-----------

Arş. Gör. Dr. Dorukcan PEHLİVAN

Turizm Sektöründe Hafta Tatili Sorunu.....	59
---	-----------

Dr. Serkan DEMİRTAŞ

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çatışma Yönetimi ve Uyuşmazlık Çözümü Sistemlerindeki Rolü: Sakarya Metal Sektörüne Yönelik Bir Vaka Çalışması.....	63
---	-----------

Cihan DURMUŞKAYA

Dijital Zorbalık ve Sosyal İzolasyonla Mücadelede İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Rolü	67
---	-----------

Perim AKINCI

İşletmelerde Çalışanların Akıllı Telefon Bağımlılığı Üzerine Bir Çalışma 71

Mehmet Akif SAYIL

Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR

Sessiz İşten Çıkarma Uygulama Tercihlerinin İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Tatminine Etkisi Pilot Uygulama 75

Zeyneb KÖSEOĞLU

Ecenur KARTAL

Dr. Öğr. Üyesi. Canan YILMAZ

Yeni Mezun İnsan Kaynakları Yönetici Adaylarının Mesleğe Bağlılık Düzeyinin İş Tatminine Etkisi Pilot Uygulama 79

Karin KARAKAŞ

Dilara BİLİCAN

Ceren Sude BUKAN

Faruk YOLVERMEZ

Dr. Öğr. Üyesi. Canan YILMAZ

Yeniden Ofisteyiz Ama Aynı Değiliz: Uzaktan Çalışmadan Yüz Yüze Ofis Düzenine Geçişin Yönetsel ve Davranışsal Etkileri 83

Pınar AKINCI ACAR

Emine GÜNDOĞMUŞ

İş Stresi ile İş Güvenliği İklimi İlişkisinde Kişilik Tipinin Rolü Üzerine Bir Araştırma 87

Çağatay SÜKAN

Öğr. Gör. Dr. Rahile Güran GÖVEN

Prof. Dr. Altan DOĞAN

Çalışanların Psikolojik Performansı ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Bir Vaka Analizi 91

Nisanur KORKMAZ

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Muhalefet ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 95

Rukiye Zeybek GÜRSOY

Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM

Görünmeyen Engel: Imposter Sendromunun İnsan Kaynakları Yönetimine Yansımaları99

İlknur ÇEVİK TEKİN

Dijital İşe Alım Süreçlerinde Göz İzleme Teknolojisinin Kullanımı: Sürdürülebilirlik Açısından Bir Değerlendirme103

Pelin VARDARLIER

Yapay Zekâ Destekli Kariyer Yönetiminin Çalışanların İyilik Halleri Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma105

Gülşen Çetin AYDIN

Serpil AYTAÇ

Nöro-İK: Hayalinizdeki İş Bulmak İçin Nöro-Davranışsal Bir Öz Geçmiş Oluşturmak107

İsmail Hakkı KUTLUHAN

Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM

Prof. Dr. Süleyman KUTLUHAN

Ev Genci Salgını: Türkiye’de Neet Gençlerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Stratejik Analizi.....111

Beyza Gönül ÇEVİK

Pınar GÖKTAŞ

İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Nöroçeşitlilik Farkındalığı Üzerine Keşfedici Bir Çalışma113

İrem SÜREYYA

Nesrin KAPLAN

Ramazan Furkan ÖZKUL

Muhammed Yusuf ERTEK

Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR

Yapay Zekânın İnsan Kaynaklarına Etkisi: İnsan Kaynakları Uzmanları Perspektifinden Nitel Bir Değerlendirme.....117

Dr. Öğr. Üyesi. Muharrem AKSU

Gözde Nur TÜRİDİ

Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Temüder İzmir Şubesi Üyeleri Emekli Emniyet Müdürlerinin Emniyet Teşkilatı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Bakışı... 123

Dr. Öğr. Üyesi. Sibel KULA ÖLMEZ

Anlamdan Stratejiye: Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminde Anlamli İşin Stratejik Konumu.....127

Edanur ÇELİK

Caner GÜNEYDİN

Gönen İlkar DÜNDAR

Vala Lale TÜZÜNER

Lojistik Sektöründe İşgücü Sürdürülebilirliği: Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) Perspektifinden İnsan Kaynakları 131

Mert DEMİR

Pelin VARDARLIER

Endüstri 4.0 Döneminde Çalışmanın Değişen Doğası..... 135

Anıl POLAT

İşin Geleceği: Kavramsal Yaklaşımlar ve Uluslararası Raporlara Dayalı Bir Değerlendirme 139

Samet ÖZDEMİR

Dijital Konforun Ötesi: Uzaktan Çalışmanın Görünmeyen Yükleri 143

Neslinur BİRLİK

Beyza ERER

Regülasyondan Rekabete: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Kapsam Genişlemesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Deneyimleri 147

Dr. Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR

Belirsizlik Çağında Z Kuşağının Kamu Sektörüne Yönelik Algıları ve İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri..... 151

Hatice MOLLABEŞİROĞLU

Prof. Dr. Ersin KAVİ



EDİTÖRDEN

İnsan Kaynakları Yönetimi, modern işletmelerin stratejik başarısında kilit bir rol oynamaktadır; zira günümüz rekabet ortamında en önemli ve taklit edilemez kaynak, nitelikli insan sermayesidir. Bu sermayenin gelişimine yönelik çalışmalar uzun yıllardır devam etmektedir ve akademik çalışmalar da bu amaca dönük olarak birçok araştırmacı tarafından sürdürülmektedir. İnsan sermayesi doğasının anlaşılması ve geliştirilmesi hedefiyle çıkılan bu yolda insan kaynakları yönetimi kongresinin de yeni ufuklar açacağını ümit etmekteyiz.

Bu yıl 3.'sünü düzenlediğimiz kongremizde 37 bildiri sunulmuştur ve bildiri kitapçığımızda bu 37 bildirinin özetine yer verilmiştir. Bildiri kitapçığının hazırlanmasında yazarlar tarafından başvuru aşamasında gönderilen özet bildirilere sadık kalınmış ve herhangi bir düzeltme veya güncelleme yapılmamıştır. Diğer taraftan bazı yazarların özet bildiri sonuna kaynakça ekleme talepleri teknik gereklilikler açısından uygun görülmemiştir.

Kongremizin her aşamasında büyük özveri ve heyecan ile çalışan bölüm başkanımız, bölüm öğretim üyelerimiz ve öğrencilerimize sonsuz teşekkürlerimizi sunarım. Bu kongrenin en önemli meyvelerinden biri olan bu kitapçığın hazırlanmasında önemli katkıları olan yazarlara ise teşekkür eder ve geride bıraktığımız bu bilimsel mirasın insan kaynakları yönetimi alanına önemli katkılar sağlamasını yürekten dilerim.

Prof. Dr. Mustafa KESEN

Editör

İKY KONGRELERİ TARİHÇESİ

	1. İKY KONGRESİ	Tarih	14-15 Ekim 2023
		Düzenleyen Kurum	Kayseri Üniversitesi
		Dönem Başkanı	Prof. Dr. Ebru AYKAN
		Yer	KAYSERİ
		Yayımlanan Toplam Bildiri Sayısı	61
	2. İKY KONGRESİ	Tarih	10-11-12 Ekim 2024
		Düzenleyen Kurum	Sakarya Üniversitesi
		Dönem Başkanı	Prof. Dr. Tuncay YILMAZ
		Yer	SAKARYA
		Yayımlanan Toplam Bildiri Sayısı	42
	3. İKY KONGRESİ	Tarih	9-10 Ekim 2025
		Düzenleyen Kurum	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
		Dönem Başkanı	Prof. Dr. Fuat MAN
		Yer	AYDIN
		Yayımlanan Toplam Bildiri Sayısı	37

ÖNSÖZ

Bilimsel disiplinlerin meşruiyetlerinin önemli göstergelerinden birisi, kendisini o disiplin ile tanımlayan bilim insanlarının oluşturacağı bilimsel topluluklardır. Bu topluluklar ise örneğin akademik bir dergi veya akademik bir kongre gibi ortak etkinliklerle oluşabilirler. Hem dünyada hem Türkiye’de akademik bir alan olarak oldukça genç bir disiplin olan insan kaynakları yönetimi, bu etkinliklerle meşruiyetini tesis etmeye çalışmaktadır. Bu çerçevede Süleyman Demirel Üniversitesi’nin başlatmış olduğu çalıştaylar serisi, 2023 yılında Kayseri Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilen ilk kongre ile neticelenmiştir. 2024 yılında Sakarya Üniversitesi ikinci kongreye ev sahipliği yaparak kongrenin kurumsallaşma adımlarına bir yenisini eklemiştir.

9-10 Ekim 2025 tarihlerinde ise Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü olarak 3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi’ne ev sahipliği yapmanın gururunu ve sevincini yaşadık. Bu kongrede çağrı metninin mümkün olduğunca kendisini bu alanda tanımlayan araştırmacılara erişmesine çaba gösterdik. Nitekim kongre, sadece “yüz yüze sunum” formatında olmasına rağmen yoğun bir ilgi gördü. Kongrenin bildiri çağrısına 18 farklı üniversite ve 8 farklı bölümden 75 farklı araştırmacı tarafından toplam 53 bildiri özeti gönderildi ve bu bildirilerin 41’i programa alındı. Kongre programı, dört farklı salonda toplam 13 oturumda gerçekleştirildi. Çeşitli sebeplerle katılım sağlayamayan katılımcılar olduğu için kitapçıkta 37 özet yer almaktadır.

Katılımcıların ilgi ve heyecanları, kongrenin geleceği ile ilgili olumlu bir işaret olmuştur. 2026 yılında İstanbul Medipol Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilecek olan kongrenin daha da fazla ilgi toplayacağına şüphem yok.

İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi'nin bu anına kadar katkısı olan tüm düzenleyicilere ve katılımcılara çok teşekkür ediyorum. Ayrıca bundan sonra da bu yolda ilerleyerek Türkiye'deki akademik İKY'nin gelişimine katkıda bulunacak olan devralıcılara kolaylıklar diliyorum. Çok daha kurumsallaşmış ve geniş katılımlı İKY kongrelerinde görüşmek dileğiyle.

Prof. Dr. Fuat MAN

Kongre Dönem Başkanı

DİSİPLİNLERARASI PERSPEKTİFLER

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Türkiye Örneğinde Afet Zamanlarında Ölü Beden Yönetimi: Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği

Prof. Dr. Adem SAĞIR¹

Özet

Türkiye’de, ölü beden yönetimi normal zamanlarda yerel yönetimlerin sorumluluğunda olsa da Türkiye Afet Planı’nda Diyanet İşleri Başkanlığı’na devredilmiştir. Bu esneklik, afet zamanlarında ölü sayısının fazlalığından dolayı belediyelerin üstlendiği ölüm işinin ters yüz olmasından kaynaklanmaktadır. Afetler aynı zamanda organizasyonel yönetimde kullanılan materyaller ve karar alma mekanizmaları üzerine tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Afet zamanlarında ölü bedenlerin organizasyonu, onların bulunması, korunması, saklanması ve uygun şekilde defnedilmesini kapsar. Son yüzyıldaki kitlesel afetler, ölü bedenlerin yönetimini kamusal bir mesele haline getirmiştir. Kitlesel ölümler arttıkça, ölü bedenlerle başa çıkmak için stratejiler geliştirme ihtiyacı önemli hale gelmiştir.

¹ Karabük Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, ademsagir@karabuk.edu.tr

Bu süreçte öne çıkan iki temel sorun vardır: birincisi, ölü bedenlerin fiziksel bütünlüğünü koruma ve bulaşıcı riskleri önleme ihtiyacı; ikincisi ise toplumsal ritüellerin, özellikle yas ve vedalaşma törenlerinin askıya alınmasıdır. Afet sürecinde bedenlerin bulunamaması yas sürecini uzatırken, törenlerin yapılamaması, bireysel ve toplumsal düzeyde krizle başa çıkmayı zorlaştırmaktadır. Medya, din ve modern tutumlar bu süreçte engelleyici bir rol oynar. Medya genellikle afetleri sansasyonel bir şekilde sunarken, din, "şehitlik" ve "kader" gibi kavramlarla bireysel yasları kolektif bir deneyime dönüştürür. Modern tutumlar ise ölümü gündelik hayattan uzaklaştırarak soyutlaştırır ve varoluşsal boyutunu göz ardı eder.

Bu çalışma, ölüm ve ölü bedenle ilgili karmaşık ilişkileri ve örüntüleri inceleyen kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Araştırmada örnek olay, 6 Şubat 2023'te Kahramanmaraş depremleridir. Çalışmanın verileri 1002 Tübitak hızlı destek programı çerçevesinde toplanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri, gözlem, doküman analizi ve söylem analizi gibi teknikler kullanılarak uygulanmıştır. Yapıların karmaşıklığı nedeniyle, ANT (Aktör Ağ Teorisi) benimsenmiştir. Araştırmanın evrenini, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın (DİB) deprem bölgesinde görevlendirdiği personeller oluşturmuştur. Araştırmayı organizasyon çalışmaları için önemli kılan nokta DİYANET'in Türkiye'de insan kaynağı açısından en güçlü ve geniş bir kurumsal ağa sahip olmasıdır. Bu çalışmada Türkiye Afet Planı çerçevesinde ölü beden işiyle görevlendirilen DİYANET'in insan kaynağını nasıl örgütlediği, hiyerarşiyi nasıl kurduğu ve ölümlere nasıl bir müdahale ağı oluşturduğu tartışılacaktır. DİB'in açıklamalarına göre, deprem bölgesinde

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

görev yapan personel sayısı başlangıçta 2500 iken, 9 Şubat itibarıyla 3208'e ulaşmış, toplamda 15 bin personel değişimli olarak görev yapmıştır. Araştırma, 6'sı kadın, 12'si erkek olmak üzere 18 katılımcıyı kapsamakta olup, bu kişiler Adıyaman, Kahramanmaraş, Gaziantep, Adana ve Hatay illerinde görev yapmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aktör Ağ Teorisi, Diyanet, 6 Şubat Kahramanmaraş Depremleri, Türkiye Afet Planı, Ölü Beden Yönetimi.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İnsan Kaynaklarında İşe Alım Ve Yerleştirme Fonksiyonunun Yeniçeri Seçimi Süreçleri Üzerinden Nitel Bir Analiz

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR²

Fatih GÜNEŞ³

Özet

Bu çalışmada insan kaynaklarının başlangıç fonksiyonlarından biri olan işe alım ve yerleştirmeyi temel alarak, tarihimizin köklü ve güçlü teşkilatlarından biri olan Osmanlı dönemindeki Yeniçeri ocağına alınan yeniçerilerin alım ölçütleri üzerinden incelenerek kamu ve özel sektör için öneriler sunmak amaçlanmıştır. Tarihimizdeki bu güçlü teşkilat yüzyıllar boyu Osmanlı Devleti'nin askeri kanadının etkili ve yıkıcı tarafını oluşturmuştur. Sadece savaş meydanlarında değil aynı zamanda kendi içerisindeki örf, adet, kültür, adabı muaşeret ve manevi durumlarıyla da güçlü yapısını korumuştur. Teşkilat içerisindeki yeniçerilerin hem fiziksel hem de manevi anlamda güçlenmesi bu yapıya ait kültürün bir eseridir.

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, osmanacar@sdu.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik, yl2430247004@ogr.sdu.edu.tr

Müslüman olmayan insanların bile devşirme usulü ile bu yapıya girmesi ve Müslüman bir insan ile aynı ölçüde bu kültüre sahip olması da bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bu çalışmada Yeniçeri ocağına asker alımında dikkat edilen hususlar incelenerek günümüz şirket veya kurumlarına bunların uyarlanabilir özelliklerini ortaya çıkarmak ve hem kamu hem de özel sektör için öneriler vermek amaçlanmıştır. İşe alım ve yerleştirme günümüz çok uluslu ve çok kültürlü işletmelerinde uyum ve kültürel çatışmaların önlenmesi için dikkat edilmesi ve önem verilmesi gereken bir fonksiyondur. Yeniçeri ocağındaki devşirme sisteminin günümüz bu çok uluslu ve çok kültürlü sistemlerde uygulanabilirliği ve bu uygulama ile işletme ve kurumların kültür yapısını mümkün olan en bütüncül yapıya dönüştürerek uyum ve çatışmayı en az seviyeye indirecek öneriler de sonuç kısmında paylaşılmıştır. Son olarak Yeniçeri ocağının ortadan kaldırılması sürecinde ocağın seçim kriterleri ve süreçlerinin rolü incelenerek günümüz organizasyonlarında yapılan işe alım hataları adına bir ders çıkarma unsuru olarak öneriler bölümünde yer verilecektir. Bu köklü oluşumunun sonunu getiren nihayetinde insanlardır ve bir insanın sistemi iyileştirme gücü kadar çökertme gücü de bulunmaktadır. İşe alımlarda bu husus da gözden kaçmaması gereken durumlardandır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ile hazırlanacaktır, yeniçeri alımlarıyla ilgili akademik çalışmalar analiz edilerek literatür taranacak ve çalışmaların bulgularından kamu ve özel sektör için öneriler sunulacak sonuçlar hazırlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşe Alım, Kültür, Uyum, Çatışma, Organizasyonel Yedekleme

Çalışma Hayatı Kapsamında Franz Kafka'nın Dönüşüm Romanı: İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Bir İnceleme

Nur Karacan AĞAR⁴

Özet

Bu çalışmanın amacı, Franz Kafka'nın Dönüşüm adlı romanını modern çalışma hayatının dinamikleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi perspektifi çerçevesinde, özellikle tükenmişlik sendromu ekseninde ele almaktır. Araştırmada nitel yöntem kullanılmış olup, içerik analizi ile tükenmişliğin nedenleri, belirtileri ve sonuçları romanın ana karakteri Gregor Samsa üzerinden değerlendirilmiştir. Bu bağlamda eser, bireyin iş yaşamındaki yükümlülükler, sürekli performans beklentileri ve duygusal-psikolojik yıpranma süreçleri açısından incelenmiştir.

Roman, bir sabah Gregor Samsa'nın aniden büyük bir böceğe dönüşmesiyle başlar. Bu sıra dışı olay, metaforik bir

⁴ Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık Sigortacılık Bölümü, nurkaracan@gmail.com

yaklaşım, bireyin çalışma hayatında giderek yabancılaşmasını, kendini değersiz hissetmesini ve toplumsal rollerinden uzaklaşmasını simgeler. Kafka'nın anlatımı, çalışanların iş ortamındaki anlam arayışlarını, aidiyet duygusunu ve psikolojik iyi oluşunu irdelemektedir. Gregor'un günlük hayatında karşılaştığı iş yükü, zaman baskısı onun tükenmişlik düzeyini artırmakta ve iş-yaşam dengesini önemli biçimde bozmaktadır.

Tükenmişlik sendromu, yalnızca fiziksel yorgunluğu değil, aynı zamanda duygusal tükenmeyi, motivasyon kaybını ve kişisel yeterlilik algısında azalmayı da kapsayan çok boyutlu bir durumdur. Gregor'un hikâyesi, işle ilgili duyduğu sürekli stres hali, işverenin performans baskısı ve ailevi yükümlülükler modern çalışma hayatında bireyin hem çalışma verimliliğini hem de yaşam kalitesini başat şekilde etkilemektedir.

Sonuç olarak, romanda sıkça vurgulanan yabancılaşma olgusu beraberinde tükenmişlik sendromu da ele alınarak, çalışma hayatındaki psikososyal risklerin birey üzerinde yarattığı yıkıcı etkiler vurgulanmaktadır. Bu çalışma, çalışma hayatında insan faktörünün sadece üretkenlikle bağdaştırılması hem çalışan refahı hem de kurumsal sürdürülebilirlik açısından doğabilecek sonuçları ortaya koymak açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Tükenmişlik Sendromu, Çalışan Refahı.

ELEŞTİREL ÇALIŞMALAR

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Kurumsal Bilgi Üretimi Alanında Uzman Araştırmacının Eleştirel Pozisyonu: Alan ve Özne İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma

Pınar MEMİŞ SAĞIR⁵

Ayşe USLUOĞLU⁶

Özet

Bu çalışma, özel sektörde- özellikle araştırma-geliştirme (Ar-Ge) departmanlarında görev yapan uzman araştırmacıların bilgi üretimi süreçlerinde “eleştirel olma”ya dair yaklaşım biçimlerini anlamayı amaçlamaktadır. Eleştirel düşüncenin yalnızca akademik bir norm değil, aynı zamanda profesyonel çalışma ortamlarında da belirli sınırlar ve olanaklarla şekillendiği varsayılmaktadır (Alvesson ve Willmott, 2012). Uzman araştırmacılar, teknik bilgiye dayalı profesyonel

⁵ Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Ferizli Meslek Yüksekokulu/Yönetim ve Organizasyon Bölümü, pinarm@subu.edu.tr

⁶ R&D Manager, Nurel Tekstil Apre ve Boya San. Tic. A.Ş., ayseusluoglu@gmail.com

pozisyonları aracılığıyla üretkenlik, yenilikçilik ve çözüm odaklılık gibi değerlerle tanımlansalar da bu roller aynı zamanda belirli sınırlar, beklentiler ve kurumsal denetim biçimleriyle şekillenir. Bu bağlamda çalışmada, uzman araştırmacıların bilgi üretiminde ne ölçüde profesyonel özerklik geliştirebildikleri ve bu özerkliğin eleştirel düşünceyle nasıl kesiştiği sorgulanacaktır. Bu sorgulama, Pierre Bourdieu'nün “alan” ve “habitus” kavramları üzerinden, kurumsal bağlamla bireysel eyleycilik arasındaki ilişkiyi görünür kılacak biçimde yürütülecektir. Bourdieu'ye göre alanlar, kendilerine özgü kurallara, normlara ve sermaye biçimlerine sahip toplumsal yapılardır. Çalışma kapsamında tanımlanan uzman araştırmacıların içinde hareket ettikleri bilgi üretim alanı da yalnızca teknik değil, aynı zamanda belirli türde sermayelerin (örneğin teknik yetkinlik, organizasyonel uyum, sembolik sadakat) ödüllendirildiği ve eleştireliliğin bu sermaye yapılarına göre şekillendiği bir mücadele alanıdır. Bu doğrultuda, çalışmanın temel varsayımlarından biri, eleştirel düşüncenin yalnızca bireysel bir kapasite değil, aynı zamanda içinde bulunulan alanın yapısıyla mümkün ve/veya imkânsız hale gelen bir pozisyon alış biçimi olduğudur. Bu nedenle, uzman araştırmacıların bilgi üretimi sürecinde sessizlik, uyum ya da eleştiri gibi pratikleri nasıl geliştirdikleri; bu tercihlerin habitus ile alan arasındaki etkileşimde nasıl anlam kazandığı incelenecektir.

Araştırma kapsamında, farklı sektörlerde Ar-Ge alanında çalışan uzman araştırmacılarla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilecektir. Nitel araştırma tasarımı benimsenerek, elde edilen veriler tematik analiz yöntemiyle çözümlenecektir.

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

Katılımcıların eleştirel düşüncüyü nasıl tanımladıkları, iş ortamında eleştirel bir duruş sergileme veya uygulama pratikleri ile karşılaştıkları kurumsal, etik ya da hiyerarşik engeller ortaya konarak profesyonel etik ile kurumsal bağlılık arasında nasıl bir denge kurdukları analiz edilecektir.

Bu çalışma, özel sektörde bilgi üretiminin yalnızca teknik bir süreç değil, aynı zamanda etik, politik ve kurumsal tercihlerle örülü bir yapı olduğunu ileri sürmektedir. Uzman araştırmacıların bilgi üretiminde ne ölçüde refleksif ve eleştirel olabildiklerini anlama çabası ile özel sektörde bilgi üretiminde yer alan uzmanların eleştirel tutuma dair anlam dünyalarını görünür kılmak ve bilgi üretiminin kurumsal bağlamlardaki sınırlarına ışık tutmak hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eleştirel İnsan Kaynakları Yönetimi, Araştırma ve Geliştirme Uzmanı, Etik ve Değerler Yönetimi

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Akademik Gelişimi: Lisansüstü Tezler Üzerine Bir Değerlendirme

Şuayyip ÇALIŞ⁷

Sevgi DÖNMEZ MAÇ⁸

Şule AYDIN TURAN⁹

Özet

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanının akademik gelişim sürecini incelemektir. Çalışmanın odağında alanda üretilmiş lisansüstü tezler yer almaktadır. İKY alanının Türkiye’deki gelişimi ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalarda (Üsdiken & Wasti, 2002); bu alanda yapılmış hakemli yayınlar, alanın stratejik İKY gibi konular bazındaki gelişimi, alanda üretilen tezlerin

⁷ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, scalis@sakarya.edu.tr

⁸ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, smac@sakarya.edu.tr

⁹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, saydin@sakarya.edu.tr

konuları ve üretildikleri bilim dalları, (Akar, 2013; Akduman & Hatipoğlu, 2020; Benligiray, 2009) ve diğer alanlarla ilişkisi (Canbey Özgüler, 2020; Şeker, Erol, Çetin Karabat, & Pehlivan, 2014) ele alınmıştır. Bütün bu çalışmalar ışığında mevcut çalışmanın odağında alanın günümüze uzanan güncel bir resmini ortaya çıkarmak yer almaktadır. Bu kapsamda, İKY alanının profili sayısal ve tematik analiz çerçevesinde gösterilmektedir. Bu perspektif, İKY’nin diğer akademik alanlarla ilişkisini ve zamanla nasıl konumlandığını sorgulamaya imkân tanımaktadır. Ek olarak alandaki lisansüstü çalışmalarının metodolojik ve konu bazlı gelişimi de eleştirel olarak ele alınmaktadır.

Çalışma kapsamında, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan ve özetinde “insan kaynakları” terimi geçen lisansüstü tezler incelenmiştir. Veri seti, 1988–2025 yılları arasında üretilmiş toplam 3.298 tezdten oluşmakta olup; çeşitli kriterlere göre dışlanan kayıtlar çıkarıldıktan sonra analiz kapsamına 3.282 tez dâhil edilmiştir. Bu tezlerin %80,4’ü yüksek lisans, %19,5’i doktora düzeyindedir. En çok tez üreten üniversiteler Marmara Üniversitesi (249), İstanbul Üniversitesi (206), Sakarya Üniversitesi (135), Dokuz Eylül Üniversitesi (127) ve Gazi Üniversitesi (126)’dir.

Tez özetleri üzerinden yapılan tarama temelinde, tezlerin büyük bölümünün nicel yöntemle gerçekleştirildiği görülmüştür. Bulgulara göre tezlerin %32,7’sinde nicel, %17,5’inde nitel, %23,2’sinde karma yöntem kullanılmıştır. Tezlerin %26,5’inin özetinde yöntem açıkça belirtilmemiştir. Tezlere ilişkin tematik inceleme ise, “Eğitim” (%36,6), “Bilişim/Teknoloji” (%23,8), “Bankacılık/Finans” (%9,6) ve

“Sanayi/Üretim” (%8,2) gibi sektörlerin öne çıktığını göstermektedir. Sektörler özel sektör (%46,5), kamu/özel karma (%42,9), kamu sektörü (%7,2) ve belirtilmemiş (%3,3) olarak gruplanmıştır. Bulgular, alandaki lisansüstü tez üretiminin arttığını ve işletme ve çalışma ekonomisi gibi disiplinlerle güçlü bağlarını koruduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Lisansüstü Tezleri, Akademik Gelişim

Kaynakça

- Akar, N. (2013). Türk yönetim yazınının son on yıllık kesitinde insan kaynakları yönetimi'ne bakış [A glance at human resources management in the last ten years of Turkish management literature]. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi / The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(1), 70–87. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2013.0220.x>
- Akduman, G., & Hatipoğlu, Z. (2020). Türkiye’de stratejik insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezlerin temalarının analizi. *International European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 4(6), 26–43.
- Benligiray, S. (2009). Türkiye’de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 1983-2008 dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 167–197.
- Canbey Özgüler, V. (2020). Türkiye’de çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri lisansüstü tezlerinin “sosyal politika”

bağlamında değerlendirilmesi [Evaluating graduate theses on labour economics and industrial relations in Turkey within the context]. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi / Journal of Social Policy Conferences*, 78, 1–45. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0064>

Şeker, M., Erol, E., Çetin Karabat, B., & Pehlivan, D. (2014). İKY perspektifi ile örgütsel davranışa akademik açıdan bakış. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), sayfa aralığı.

Üsdiken, B., & Wasti, S. A. (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya “insan kaynakları” yönetimi: 1972-1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), s. 1-37.

İş Dünyasının Gözü Çalışanların Akıl Sağlığı Üzerinde: Seçilmiş Metinler Üzerine Bir Retorik İncelemesi

Şule Aydın TURAN¹⁰

Özet

Bu çalışmanın amacı özel sektörde hâkim olan insan kaynakları yönetimi (İKY) retoriğini tartışmaya açmaktır. Bu bağlamda yükselen bir ilgi odağı olarak “çalışanların akıl sağlığı” konusuna odaklanmak istiyoruz. İş dünyasında hâkim olan retorik içerisinde çalışanların akıl sağlığı konusunun nasıl ele alındığını anlayabilmek için insan kaynakları (İK) profesyonellerinin açıklamaları, meslek kuruluşlarının yaklaşımı, sektörel yayınlar ve danışmanlık şirketleri ile uluslararası diğer kuruluşların yayınları incelenebilir. Mevcut çalışma ile seçilmiş sektörel yayınlara ilişkin bir inceleme hedefliyoruz. Araştırmacılar uzun süre önce alanın İKY’nin anlamı, uygulaması ve etik konumu (Storey, 2001) açısından çekişmeli konular barındırdığını öne sürmüşlerdir. Eleştirel

¹⁰ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, saydin@sakarya.edu.tr

yönetim araştırmaları içerisinde İKY odaklı yaklaşımlar alandaki ilerlemenin derinlemesine çelişkili ve tamamlanmamış bir süreç olduğu ve İK fonksiyonunun ve rolünün uygulama süreçlerini kolaylaştırma, denetleme veya yürütme kapasitesine ilişkin ciddi sorunları içerdiği (Caldwell, 2004) görüşleri ile varlığını sürdürmüştür. Alandaki en çarpıcı çekişme noktalarından biri retorik-gerçeklik ikilemidir (Legge, 1995; 2005). Bu ikilemle komşu bir tartışmada, İKY alanındaki metinlerin modernist/pozitivist ve eleştirel karakterleri ele alınır (Harley & Hardy, 2004). Pozitivist metinler daha “yapışkan” oldukları için daha güçlü izler bırakırken, “*eleştirel*” metinler fark edilmelerine rağmen kayıp gitmektedir. Bu ikileme odaklanan araştırmacılar da bazı söylemlerin neden eşitler arasında birinci olduğu sorusunu sormuşlar ve işverenler, yöneticiler, çalışanlar ve sendikalar arasındaki güç ilişkilerine odaklanan perspektifi genişletmişlerdir: “*İKY Projesi*” kavramın yalnızca dili değil, aynı zamanda uygulamaları, sınır-aşan bağlantıları ve düzenleyiciler ile finansal kurumlar gibi dış aktörleri de kapsamaktadır (Mueller & Carter, 2005, p. 371).

Bütün bu gelişmeler ışığında İKY’nin insanları kontrol etmeye yönelik pratik manevraları hakkında makul yorumlara sahip olsak da bu uygulamaları zaman içinde yönlendiren – ve gelecekte de yönlendirecek olan – ideolojik güçler hakkında hala çok az şey bilindiği düşünülmektedir (Itani, 2017). Zira hem insan kaynakları yönetimi araştırmaları alanında (Sarstedt & Danks, 2022) hem de genel olarak İKY’nin doğası, entelektüel sınırları ve uygulamadaki yeri üzerine yaklaşık otuz yıldır süren tartışmalara rağmen, hâlâ birtakım teorik ve pratik sınırlılıklar (Collings, Wood, & Szamosi, 2019) alanı

zorlamaktadır. Mevcut çalışma kapsamında, yukarıda sunulan tartışma çizgisinde ilerleyerek, şirketlerin ve onları temsilen İK profesyonellerinin kullandıkları retorik yaklaşımı inceliyoruz. Böylelikle eleştirel insan kaynakları yönetimi yazınına katkı yapmayı hedefliyoruz.

Çalışma yaşamında insani çalışma koşullarının sağlanması için şirketlere düşen görevlerin çerçevelenmesinde çeşitli kavramlar kullanılmıştır. Bu kapsamda bugünlerde daha fazla ilgi odağı olan bir konu “*çalışanların zihinsel sağlığı*” ya da başka bir ifadeyle “*çalışanların akıl sağlığıdır*”. Çeşitli platformlarda, şirketlerin çalışanların akıl sağlığı ile daha fazla ilgilenmeye başladıklarına dair işaretler gözlemlenebilir. Bunların başında şirketlerin çalışanlarına sundukları akıl sağlığını desteklemeye yönelik uygulamalar gelir. Sektör temsilcilerinin verdikleri röportajlarda bu uygulamaların sıklıkla yer bulduğu görülmektedir. Ek olarak sektörün medyaları olan sektör dergilerinde yayınlanan makalelerde de bu konunun işlendiği çokça yazı bulunmaktadır. İşte bu çalışma kapsamında biz, insan kaynakları yönetimi alanında ülkemizdeki en köklü yayın olan HR Dergi ve daha çok küresel trendleri görmemize imkân sağlayacak bir medya olan HBR Dergi içeriklerinden seçilmiş 21 makale ve 14 röportaj metnini inceleyeceğiz. Bu inceleme ile özel sektör kuruluşları bağlamında çalışanların akıl sağlığı konusunun nasıl ele alındığı ve bu alandaki retorikğin hangi araçlar ile üretildiği tartışmaya açılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Retorik, İkilem, Eleştirel Yaklaşım.

Kaynakça

- Caldwell, R. (2004). Rhetoric, facts and self-fulfilling prophecies: Exploring practitioners' perceptions of progress in implementing HRM. *Industrial Relations Journal*, 35(3), 196–215. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2004.00308.x>
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (Eds.). (2019). *Human resource management: A critical approach* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315299556>
- Harley, B., & Hardy, C. (2004). Firing blanks? An analysis of discursive struggle in HRM. *Journal of Management Studies*, 41(3), 377–400. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00434.x>
- Itani, S. (2017). *The ideological evolution of human resource management: A critical look into HRM research and practices*. Emerald Publishing Limited.
- Legge, K. (1995). *Human resource management: Rhetorics and realities*. Macmillan Press.
- Legge, K. (2005). *Human resource management: Rhetorics and realities* (Anniversary ed.). Palgrave Macmillan.
- Mueller, F., & Carter, C. (2005). The “HRM project” and managerialism: Or why some discourses are more equal than others. *Journal of Organizational Change Management*, 18(4), 369–382. <https://doi.org/10.1108/09534810510607065>

- Sarstedt, M., & Danks, N. P. (2022). Prediction in HRM research—A gap between rhetoric and reality. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 485–513. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12400>
- Storey, J. (2001). *Human resource management: A critical text*. Thomson Learning.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Elde Tutma Yönetimi ile İlişkisi

Zehra YENİ¹¹

Özet

Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. İlk amaç, Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları (YPIKU) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmasıdır. Kavram geçmişi 1999'lara uzansa da YPIKU'ya ilişkin literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunduğu ve mevcut çalışmaların daha çok insan kaynakları departmanları ve yöneticilerin algılarına odaklandığı gözlemlenmiştir. Bu çalışma ise işgörenlerin, işletmelerin YPIKU uygulamalarını nasıl algıladığını ortaya koymayı hedeflemektedir.

İkinci amaç, sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) ile sinyal verme teorisi (Connolly vd., 2011) çerçevesinde, YPIKU

¹¹ İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, zehrayeni@arel.edu.tr

algısıyla elde tutma yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide bazı demografik değişkenlerin rolünü araştırmaktır.

Bu bağlamda İK uygulamalarını bünyesinde uyguladığı, YPIKU kapsamında çalışmalar yaptığı, yetenek yönetimi bağlamında elde tutma uygulamaları çalıştığı bilinen bir işletmenin işgörenlerinin katılımı sağlanarak veri toplanmaktadır.

Çalışma, farklı sektörlerde faaliyet gösteren bir holdingin geri dönüşüm alanındaki fabrikasında yürütülmektedir. Araştırma, bir organize sanayi bölgesinde yer alan iki üretim hanesi ve bir yönetim ofisinde toplam 700 çalışana sahip bu işletmede gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın örnekleme, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir.

Araştırmada, Prieto ve Santana (2012) tarafından geliştirilen ve 29 ifade ile 3 boyuttan oluşan YPIKU ölçeği kullanılmaktadır. Elde tutma yönetimi ölçeği ise Yeni tarafından 2020 yılında geçerlilik çalışması yapılan yetenek yönetimi ölçeğinin elde tutma yönetimi boyutunu oluşturan 6 ifadeli tek boyutlu ölçektir. Anket formuna, elde tutma yönetimi ile sık ilişkilendirilen 7 demografik değişken de eklenmiştir.

Veriler, online anket aracılığıyla toplanmaktadır. YPIKU ölçeği araştırmacılar tarafından tavsiye edilen (Douglas ve Craig, 2007; Gürbüz, 2018) çeviri-geri çeviri tekniğiyle; yurt dışında yüksek lisans ve doktora yapmış üç akademisyenin katkısıyla Türkçe'ye uyarlanmış, ardından anlam bütünlüğü korunarak tekrar İngilizce'ye çevrilerek karşılaştırılmış ve ölçeğe son hali verilmiştir.

Anket, şirketin iç iletişim kanalları aracılığıyla işgörenlere ulaştırılmak üzere yetkililerle paylaşılmıştır. Veri toplama süreci 21 Temmuz–15 Ağustos tarihleri arasında devam etmektedir. Şu ana kadar 97 katılımcıdan yanıt alınmış olup, analizler için 220-260 kişilik bir örnekleme ulaşılması hedeflenmektedir.

Veriler toplandıktan sonra SPSS programına aktarılıp, normallik testi, uç değer analizi, çoklu bağlantı ve ortak yöntem varyansı analizleri yapılacaktır. Ardından, YPIKU ölçeğine ilişkin ifadeler SPSS’de keşfedici faktör analizine tabi tutulacak, faktör yapısının doğrulanması sonrasında YEM’de doğrulayıcı faktör analizi yapılacaktır. Ölçeğe ilişkin boyutların olması nedeniyle YEM’de ikinci ve üçüncü düzey DFA yapılacak, ölçek boyutlarına ve tamamına ilişkin uyum ve ayrışma geçerliliğine bakılıp güvenirlik analiziyle YPIKU ölçeğinin sonraki çalışmalar için Türkçe formu hazır hale gelmiş olacaktır.

Son olarak YPIKU ölçeğiyle elde tutma yönetimi ölçeği birlikte YEM’de DFA yapılarak model uyumluluk sonuçları paylaşılacaktır. YPIKU ile elde tutma yönetimi arasındaki ilişkiye SPSS programında bakılacak, Proses Macro programında demografik özellikler bağlamında etki analizleri yapıp, bulgular tartışılarak çalışma sonuçlandırılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları, Elde Tutma Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Afet Direncinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: EPD-Net Projesi Işığında Yetkinlik Odaklı Bir Yaklaşım

Öğr. Gör. Dr. Betül GÜMÜŞ¹²

Özet

İklim değişikliğinin hızla derinleştiği ve afetlerin sıklığı ile yıkıcılığının küresel ölçekte artış gösterdiği günümüzde, toplumlarda bütüncül dirençliliğin artırılması insan kaynağının yetkinliği ve öğrenmeyi öğrenme becerisi ile doğrudan ilişkilidir. Afetlere hazırlık ve kriz sonrası toparlanma süreçlerinde başarının anahtarı, stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına dayalı, yetkinlik odaklı bir insan kaynağı sistemine sahip olmaktan geçmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı; afetlere dirençli ve sürdürülebilir şehirler için geliştirilen, izlenebilir, ölçülebilir ve sürdürülebilir bütüncül bir dönüşüm modeli sunan EPD-Net Projesi kapsamında tasarlanan dijital eğitim modellerinin, afetlere hazırlıklı insan kaynağı geliştirme süreçlerine nasıl katkı sunduğunu bütünsel bir bakış açısı ile değerlendirmektir. Bu

¹² Eskişehir Teknik Üniversitesi, Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, betulgumus@eskisehir.edu.tr

değerlendirme, insan kaynakları yönetimi süreçlerinde afet risklerine duyarlı, dijital beceriler ve çevresel farkındalık içeren “yetkinlik gelişimi”, kriz anlarında liderlik kapasitesi gösterebilecek insan kaynağının belirlenmesi, eğitilmesi ve performans sistemlerine entegrasyonunu kapsayan “kriz liderliği”, kurumların afetlere karşı direnç seviyesini artıracak şekilde sürekli öğrenme ve iyileştirme döngülerini destekleyen “dijital okuryazarlık ve yapay zeka destekli eğitim modellerinin geliştirilmesi” ve olası kriz senaryolarına hazırlık için insan kaynakları stratejilerinin risk yönetim planlarıyla uyumlu hale getirilmesini ve kurumsal esnekliğin güçlendirilmesini içeren “organizasyonel esneklik ve uyum politikaları” üzerine odaklanmaktadır.

EPD-Net Projesi (Filling the Gap: Development of Ecological Planning and Design Learning Network and an Adaptive Smart Training Module for Disaster Resilient and Sustainable Cities, GA No: 101183961) Avrupa Birliği tarafından finanse edilen, çok ortaklı bir Erasmus+ işbirliği projesidir. Eskişehir Teknik Üniversitesi tarafından koordine edilen proje geleneksel yöntemleri uyarlanabilir geri bildirim döngüleriyle birleştiren ve Gantt tabanlı uygulama izleme, kullanıcı veri entegrasyonu için EPD_Assist Yapay Zekâ destekli modül, eğitim yinelemesi için ECHO ortak tasarım modeli ile kritik dönüm noktalarında dış uzman değerlendirmeleri gibi araçlarla desteklenen öğrenme odaklı bir mimariye sahiptir. “*Yapay Zekâ Destekli Uyarlanabilir Eğitim Modülü*” (EPD_Assist) ile öğrencilere, eğitmenlere ve sektör kullanıcılarına göre uyarlanmış içeriklerle afete dirençli şehirler için tüm kesimlerdeki insan kaynağının geliştirilmesine önemli

katkıları sağlayacak kaynakların oluşturulması da projenin en temel amaçlarından biridir.

Afet risk yönetiminin yalnızca teknik altyapı yatırımlarıyla sınırlandırılmayacağı, insan kaynaklarının esneklik, hızlı karar alma, çevresel farkındalık ve çok disiplinli iş birliği gibi stratejik yetkinliklerle donatılmasının da kurumsal dayanıklılık açısından hayati öneme sahip olduğu açıktır. Bu bağlamda, EPD-Net projesi kapsamında geliştirilen yapay zekâ destekli dijital eğitim modülleri özellikle kaynaklara sınırlı erişimi olan çalışanlar, öğrenciler ve kurumlar için erişilebilir, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir öğrenme altyapısı sunacaktır. Projenin insan kaynakları yönetimi alanına sağladığı en değerli katkılardan biri ise eğitim programlarının yalnızca teknik becerilerle sınırlı kalmayıp, duygusal dayanıklılık, liderlik, takım çalışması, etik farkındalık gibi kapsayıcı yetkinlik alanlarını da geliştirmeyi hedeflemesidir. Bu yaklaşım, İKY uygulamalarının afet risklerine duyarlı biçimde yeniden yapılandırılmasına olanak tanımakta ve işe alımdan eğitim planlamasına, performans yönetiminden liderlik geliştirme programlarına kadar pek çok sürecin yeniden tasarlanmasına zemin hazırlamaktadır. Bu yönüyle çalışma, afetlere hazırlıklı toplumların inşasında insan kaynağını yalnızca bir unsur değil, stratejik bir taşıyıcı güç olarak konumlandırmakta ve insan kaynakları yönetimine bütüncül, sürdürülebilir ve dönüştürücü bir vizyon kazandırarak gelecekteki kapsamlı girişimlere ilham vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Yetkinlik Gelişimi, Afet Direnci, Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Sağlık Bakanlığının İşe Alım Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme

İbrahim Salih ÇEKİM¹³

Osman Kürşat ACAR¹⁴

Özet

Sağlık hizmetleri hem emek-yoğun hem de teknoloji-yoğun bir özelliğe sahiptir. Ayrıca sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği, etkinliği, ihtiyaçları karşılayabilmesi ve kapsayıcılığı, büyük ölçüde nitelikli ve yeterli sağlık insan gücünün varlığına bağlıdır. Bu bağlamda, sağlık insan gücünün yalnızca sayısal yeterliliği değil, aynı zamanda mesleki donanımı, dağılım dengesi ve çalışma koşullarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken stratejik bir insan kaynağıdır. Nitekim Covid-19 pandemisiyle mücadelede sağlık insan gücü, tüm dünyada en önemli stratejik kaynaklar birisi olmuştur. Türkiye’de sağlık hizmetlerini yürüten temel kurumlardan biri

¹³ İzmir Bakırçay Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, ibrahimsalih.cekim@bakircay.edu.tr

¹⁴ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, osmanacar@sdu.edu.tr

olan Sağlık Bakanlığı, ülke genelinde sağlık insan gücünün istihdamı, planlaması ve yönetiminden sorumlu merkezi bir otorite konumundadır. Bu sebeple Sağlık Bakanlığı'nın işe alım yöntemleri oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışma, Sağlık Bakanlığı'nın işe alım yöntemlerini, yasal dayanakları, uygulama biçimleri, sağlık insan gücünün mevcut durumunu ve karşılaşılan sorunlar çerçevesinde ele almayı amaçlamaktadır. Sağlık insan gücünün mevcut durumu incelendiğinde, hem sayısal hem de bölgesel dağılım açısından önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. Özellikle kırsal ve dezavantajlı bölgelerde sağlık insan gücü eksikliği devam etmekte; büyük şehirlerde ise bazı meslek gruplarında yoğunlaşma yaşanmaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının iş yükü, tükenmişlik düzeyi ve çalışma şartları, işe alım politikalarının uzun vadeli sonuçlarını da etkilemektedir. Sağlık Bakanlığı'nın personel temininde başvurduğu yöntemler, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) üzerinden merkezi atamalar, açıktan atama, 4/B sözleşmeli personel istihdamı, hizmet alımı yoluyla taşeron personel çalıştırılması ve ihtiyaç duyulan alanlarda geçici görevlendirmeler gibi farklı mekanizmaları içermektedir. Her yöntemin kendi içinde barındırdığı avantaj ve dezavantajlar, sağlık insan gücünün kalite, eşitlik ve süreklilik ilkeleri açısından tartışmalı sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışmada, işe alım süreçlerinin liyakat, şeffaflık, verimlilik ve adalet gibi ilkeleri temel alarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır; personel politikalarının sağlık hizmetlerinin kalitesine olan etkileri tartışılmıştır. Ayrıca, son yıllarda Sağlıkta Dönüşüm Programı ve Beyaz Reform kapsamında yapılan yapısal değişikliklerin, sağlık insan gücü planlaması, ücretlendirme ve işe alım stratejilerine etkisi tartışılmıştır. Elde edilen bulgular,

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

sağlık sektöründe insan kaynakları yönetiminin yeniden yapılandırılmasına ve stratejik insan gücü planlaması yapılmasına yönelik öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık İnsan Gücü, Kamu İstihdamı, İşe Alım Yöntemleri, Sağlık Bakanlığı.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Gökyüzünde Fırsat Eşitliği: Sivil Havacılıkta Çeşitlilik, Eşitlik Ve Kapsayıcılık Uygulamaları

Serdar ÇİMEN¹⁵

Doç. Dr. Mesut ÖZTIRAK¹⁶

Özet

Sivil havacılık sektörü, küresel ölçekte hızla büyüyen ve yüksek düzeyde insan kaynağı gerektiren stratejik bir endüstri olmasına rağmen, sektörde çalışanlar arasında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK) uygulamaları açısından çeşitli yapısal eksiklikler devam etmektedir. IATA'nın 2023 yılında yayınlamış olduğu "Diversity, Equity & Inclusion in Aviation" (Havacılıkta Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık) isimli rehberinde de bahsedildiği üzere kadınlar ve azınlık gruplar, liderlik ve teknik pozisyonlarda yeteri kadar temsil edilmemekte ve bu durum hem fırsat eşitliği hem de kurumsal verimlilik açısından sorun yaratmaktadır. Türkiye'de de iş

¹⁵ Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Havacılık Yönetimi, serdar.cimen@bahcesehir.edu.tr

¹⁶ İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi, mesut.oztirak@medipol.edu.tr

gücünün farklı demografik özellikler taşıması, insan kaynakları yönetiminde kapsayıcı politikaların benimsenmesini zorunlu kılmakta; ancak uygulamada ÇEK ilkelerinin hayata geçirilmesi sınırlı düzeyde kalmaktadır. Bu durum, çalışan bağlılığı, örgütsel adalet algısı ve kurumsal verimlilik gibi temel göstergeleri doğrudan etkilemektedir.

Bu çalışma, Türkiye’de sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren havayolu işletmelerinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık politikalarının uygulanma düzeyini analiz etmeyi ve bu politikaların çalışan deneyimi üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, 2025 yılı içerisinde İstanbul ilinde, İstanbul Havalimanı’nda görev yapan ve sektörde en az bir yıl deneyime sahip çalışanlarla gerçekleştirilmektedir. Nicel veri toplama aracı olarak yapılandırılmış anket formu kullanılacak, ayrıca insan kaynakları profesyonelleriyle gerçekleştirilecek yarı yapılandırılmış mülakatlar ile nitel veriler desteklenecektir.

Çalışmanın öngörülen bulguları, insan kaynakları süreçlerinin fırsat eşitliği sağlamada kilit bir rol oynadığını ve ÇEK politikalarının iş tatmini ile örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Bununla birlikte, yönetsel önyargılar, kültürel bariyerler ve uygulama eksiklikleri gibi unsurların sürecin etkinliğini sınırladığı tahmin edilmektedir. Elde edilecek bulgular doğrultusunda, sektörde sürdürülebilir ve kapsayıcı bir insan kaynakları stratejisinin geliştirilmesine yönelik öneriler sunulması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sivil Havacılık, Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık, İnsan Kaynakları, Fırsat Eşitliği.

Turizm Sektöründe İşe Alım Kriterlerinde Dijital Yetkinliklerin Yeri: Türkiye Özelinde Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi. Mert GÜNERERGİN¹⁷

Dr. Öğr. Üyesi. Songül GÖKHAN¹⁸

Dr. Öğr. Üyesi. Ela Burcu UÇEL¹⁹

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN²⁰

Prof. Dr. Alev KATRİNLİ²¹

Özet

Çalışan dijital yetkinliği, çalışanın iş yerindeki vazifeleri tamamlaması için sahip olması gereken dijital teknolojileri ve araçları etkin kullanabilme becerisi olarak tanımlanabilir. Dijital yetkinlikler; örgüt içi/örgüt dışı iletişim, bilgisayar okuryazarlığı siber güvenlik, veri analizi, işbirliği, farklı zaman

¹⁷ İzmir Tınaztepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, mgunerergin@gmail.com

¹⁸ İzmir Tınaztepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, songlgkhan@gmail.com

¹⁹ İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik, elaburcu.ucel@ikc.edu.tr

²⁰ Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme, omurn.ozmen@gmail.com

²¹ Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme, katrinli.alev@gmail.com

ve mekanlarda senkron ve asenkron çalışabilme, bilgi ve belge yönetimi, yönetim bilgi sistemi, karar destek sistemleri, video konferans araçlarına aşinalık ve teknik sorunları giderme, dijital problem çözme ve gibi türlü yetkinlikleri içermektedir. Dijital dönüşümü deneyimlediğimiz günümüzde, bu yetkinlikler çalışanın kariyerinde ilerlemesi ve performansını geliştirmesinde belirgin rol oynamaktadır. Öte yandan dijital rekabet becerisinin turizm sektöründe hem ekonomik sebeplerle hem de inovasyon kapasitesi açısından zorunlu bir ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir²². Bu zorunluluk dijital yetkinliklerin turizm sektöründe oynadığı önemli role işaret etmektedir. Buradan yola çıkılarak bu çalışmada turizm sektöründeki işverenlerin dijital yetkinliklere yönelik beklentilerini ortaya koymak ve sektörde işe alımda öne çıkan diğer beceri ve nitelikleri belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de çevrim içi istihdam platformlarında yayınlanan turizm sektörü iş ilanları oluşturmaktadır. Turizm sektörünü dijitalleşmeden en yoğun etkilenen hizmet sektörlerinden birini oluşturmaktadır. Online rezervasyon sistemleri, dijital pazarlama, yapay zekâ destekli müşteri hizmetleri, mobil uygulamalar ve veri analitiği hem işletmelerin operasyonel süreçlerini hem de müşteri deneyimini köklü bir biçimde dönüştürmektedir. Bu nedenle turizm sektörü, dijital yetkinliklerin işe alım kriterlerindeki yansımalarını incelemek için uygun bir örneklem sunmaktadır. Araştırma kapsamında öncelikle 1.513 ilan incelenmiş, dijital veri bağlamında yeterli

²² Reichstein, C.; Härting, R.C. Potentials of changing customer needs in a digital world—A conceptual model and recommendations for action in tourism. *Procedia Comput. Sci.* 2018, 126, 1484–1494.

veri sunmayan ilanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Toplam 393 ilan araştırma kapsamına alınmıştır. İlanların şu bölümleri inceleme sürecinde analiz edilmiştir: Pozisyon tanımları, Görev ve sorumluluklar, Adaylarda aranan nitelikler. Verilerin çözümlenmesi için MAXQDA 2024 nitel veri analizi yazılımı kullanılmıştır. Analiz süreci üç aşamada yürütülmüştür: Kodlama: İlan metinleri yazılıma aktarılmış, dijitalleşme ve teknoloji kullanımı ile ilişkili ifadeler belirlenmiş, benzer anlam taşıyan kodlar birleştirilerek üst kodlar altında toplanmıştır. Kod Birleştirme: Elde edilen 452 kod, anlam birliği çerçevesinde birleştirilmiş ve frekans değerleri toplanmıştır. Görselleştirme: MAXQDA'nın kod bulutu ve kelime bulutu araçları ile görselleştirmeler oluşturulmuştur. Araştırma bulguları, turizm sektöründe dijitalleşme ve teknoloji kullanımına yönelik talebin yüksek olduğunu göstermektedir. Dijitalleşme ve Teknoloji Kullanımı üst kodu, tüm kodlar içerisinde %29,94'lük oranla ilk sırada yer almakta; bu durum, sektörde dijital yetkinliklerin artık temel işe alım kriterleri arasında olduğunu ortaya koymaktadır. İşverenlerin, veri analizi, dijital pazarlama araçları, otomasyon sistemleri ve yazılım kullanımına ilişkin beklentileri belirgin biçimde öne çıkmaktadır. İkinci sırada yer alan Çok Yönlü Dil ve Kültür Hakimiyeti üst kodu (%9,26), turizm sektörünün uluslararası yapısını ve farklı kültürlerle etkileşim becerisinin önemini yansıtmaktadır. Özellikle İngilizce ve diğer yabancı dillerin etkin kullanımı, ilanlarda sıkça vurgulanmıştır. Ön Büro ve Satış ve Pazarlama kodlarının yüksek frekansları, müşteriyle doğrudan iletişim ve hizmet kalitesinin halen sektörün merkezinde olduğunu göstermektedir. Ancak bu alanlarda bile dijital rezervasyon sistemleri, CRM yazılımları ve çevrim içi

iletişim platformlarına hakimiyet arandığı görülmektedir. Genel bir değerlendirme yapıldığında, turizm sektöründe dijitalleşmenin yalnızca teknik departmanlarla sınırlı kalmayıp, ön bürodan satış-pazarlamaya kadar geniş bir yelpazede iş gücü gerekliliklerini şekillendirmekte olduğu görülmektedir. Bu durum, sektörde dijital yetkinliklere sahip insan kaynağı yetiştirilmesinin önemini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Yetkinlikler, Turizm, İnsan Kaynakları, Dijital Dönüşüm.

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Japon İşletmelerinde İstifa ve Aracı İstifa Kurumları Üzerine Bir İnceleme

Arş. Gör. Dr. Dorukcan PEHLİVAN²³

Özet

Paternalist bir yapıda olan geleneksel Japon yönetim kültüründe işletmeler bir aile olarak görülmektedir. Böyle bir ortamda, çalışanlar genellikle çalışma hayatı boyunca işe ilk girdiği işletmeden emekli olmaktadır. Ömür boyu istihdam olarak bilinen bu sistemde, özellikle 1990’lardan sonra yaşanan değişim ile birlikte çalışanların kariyer basamaklarında ilerlerken işletme değiştirmesine sık rastlanmaktadır. Bu durum, genç çalışanlar ve geleneksel algıya sahip yöneticiler arasında, özellikle “istifa etme” konusunda sorunlara yol açmaktadır. Her ne kadar istifa edebilmek Japon çalışma yasaları ile koruma altına alınmış olsa da, geleneksel yapıdaki işletmelerin veya bu algıdaki yöneticilerin sık karşılaştığı bir durum değildir. Japon kültüründe istifa etmek, aileyi terk etmek olarak algılandığından hoş karşılanan bir durum değildir. Günümüzde istifa etmek

²³ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, dpehlivan@mehmetakif.edu.tr

isteyen çalışanlar dilekçelerinin kabul edilmemesinden yırtilmasına kadar olumsuz geri dönüşler ile karşılaşmakta; üstlere saygı gibi sebeplerle de bu süreci sözlü olarak başarılı bir şekilde yürütememektedir. İstifa sürecinde yaşanan yasal olmayan, kültürel ve psikolojik zorluklar nedeniyle işçi ve işveren arasındaki bu süreçlere aracılık eden kurumlar ortaya çıkmıştır. Çalışanların, işverenlerine istifa niyetlerini iletmelerini ve çıkış süreçlerini müzakere etmelerini sağlayan bu kurumlara Taishoku Daikō Sābisu denmektedir.

Bu çalışma, Japonya’da istifa süreçlerinde aracı kurumların doğuşunu medya ve sektörel kaynaklar gibi ikincil kaynaklar aracılığıyla elde edilen bilgileri analiz eden betimleyici bir derlemedir. Bu çalışmanın amacı, Japon yönetim kültürü çerçevesinde istifa kavramını, istifaya aracılık eden kurumların ortaya çıkış nedenleri ile işleyiş biçimlerini belirlemek ve Türkçe alanyazına kazandırmaktır. Japonya’da istifa edecek bir çalışanın yasal olarak en az 14 gün öncesinden bu durumu bildirmesi gerekmektedir. Bu bildirim temel olarak istifa mektubu, istifa dilekçesi veya emeklilik dilekçesi ile talep edilmektedir. Ancak yasal hakların yanında, yönetim kültüründe istifa süreçlerinde bazı sosyal kurallara da uyulması beklenmektedir. Verilen evraklar yasal süreçleri başlatıyor olsa da, bir çalışandan bu durumu amirlerine önceden bildirmesi ve ellerindeki işleri yerlerine bakacak kişilere devretmesi beklenmektedir. İstifa süreçlerinde olumsuzluk yaşayan çalışanlar için aracı istifa kurumları, müşterileri adına işverenlere istifa çağrısını iletmekte ve stresli ve duygusal açıdan zorlayıcı bu sürece aracılık etmektedir. Günde ortalama 50-150 arası çalışan bu aracılık hizmeti kurumlarına

başvurmaktadır. Bu kurumlarda aracılık hizmetleri tam zamanlı çalışanlar için 20 bin – 50 bin Yen arasında değişmekteyken; yarı zamanlı çalışanlar için bu ücretler hemen hemen yarı yarıyadır. Çok kısa süre içerisinde bu hizmeti veren kurum sayısında oldukça yüksek oranda artış yaşanması ise, Japon İKY modelinin kültürel bağlamda yaşadığı değişime de çarpıcı bir örnek sunmaktadır. Ayrıca bu kurumlar, Japon İKY modelinin yaşadığı değişimi hızlandıran bir katalizör görevi görmektedir.

Anahtar Kelimeler: Karşılaştırmalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Japon İnsan Kaynakları Yönetimi, İstifa, Aracı İstifa Kurumları.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Turizm Sektöründe Hafta Tatili Sorunu

Dr. Serkan DEMİRTAŞ²⁴

Özet

Günümüzde çalışma hayatının esnekleşmesi adına birçok yeni uygulama hayata geçirilmektedir. Bu uygulamalardan birisi de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hafta tatili iznine ilişkin olarak 7553 sayılı Kanun²⁵ ile “turizm sektöründe çalışanların hafta tatili izinlerini daha verimli kullanmalarına olanak sağladığı ve değişen ekonomik ve sosyal koşullara uyum sağlayarak işçi ve işveren arasındaki çalışma barışına katkı yapacağı gerekçesiyle” yapılan düzenlemedir. 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinde göre, “kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmektedir. Ayrıca madde hükmüne göre “*çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş*

²⁴ Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, serkan.demirtas@hotmail.com

²⁵ 14/07/2025 tarihli ve 32956 sayılı Resmi Gazete.

karşılığı olmaksızın o günün ücreti işverene tam olarak ödenmektedir.” 4857 sayılı Kanun’un 63. maddesine göre, “Türkiye’de genel olarak çalışma süresi ise haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmaktadır.” Bu durumda işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için haftanın 6 günü, günde 7,5 saat çalışması yeterli olmaktadır. İşçinin hafta tatili gününde çalıştırılması halinde, bu çalışma ile haftalık çalışma süresi aşıyor ise, anılan çalışma fazla çalışma hükümlerine tabi olmaktadır. 7553 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile, “Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçiler hak kazandıkları hafta tatilini, yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanabileceklerdir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı da fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmayacaktır. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilecektir.” Yapılan düzenleme ile turizm sektöründe çalışan işçilerin yazılı talep ya da onayları ile 7 günlük bir zaman diliminde değil 11 günlük bir zaman dilimi içinde 24 saatlik hafta tatilini kullanmalarının olanaklı hale geleceği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile işçinin 10 gün çalıştıktan sonra 11. günde hafta tatilini kullanması mümkün olabilecektir. Bu nedenle yapılan yeni düzenlemenin işçiler için olumsuz olduğu değerlendirilmektedir. Zira hafta tatili Anayasa ile güvence altına alınmış bir dinlenme hakkıdır ve bu hakkın herhangi bir kayba olanak vermeyecek şekilde kullandırılması gerekmektedir. Bu bakımdan turizm sektöründe çalışanların

hafta tatilini 6 gün yerine 4 gün fazla çalışarak 10 gün sonra kullanabilmelerine olanak sağlayan yeni düzenlemenin işçilerin daha fazla yorulmaları, iş kazası vb. olaylarının daha fazla yaşanması, motivasyon kaybı ve verimlilik azalışı gibi olumsuz sonuçlara neden olacağı düşünülmektedir. Ayrıca mevzuata göre, *“işçiler haftalık 45 saati aşan çalışmaları için fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadırlar.”* Fazla çalışma ücreti ise, *“işçinin saat başına düşen normal çalışma ücretinin %50 fazlasıdır.”* Ancak turizm sektörüne yönelik yapılan düzenlemede *“işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmayacağı”* belirtilmektedir. Günlük çalışması süresinin 7,5 saat olduğu göz önüne alındığında işçi 6 gün yerine 10 gün çalıştığı bir durumda 30 saatlik bir fazla çalışma yapmış olacak ancak bu süreye ilişkin fazla çalışma ücretini alamayacak ve ekonomik kayba da uğrayacaktır. Çalışmada, mevzuatta yapılan son düzenleme doğrultusunda hafta tatili uygulaması açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hafta Tatili, Dinlenme Hakkı, Turizm Sektörü.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çatışma Yönetimi ve Uyuşmazlık Çözümü Sistemlerindeki Rolü: Sakarya Metal Sektörüne Yönelik Bir Vaka Çalışması

Cihan DURMUŞKAYA²⁶

Özet

İşyeri sendika temsilcileri, sendikanın çıkarları, iş arkadaşlarının çıkarları ve işyerinin çalışanı olarak üstlendikleri roller arasında kalarak çifte sadakat sorunu yaşarlar. Temsilcilere genellikle akranları tarafından yüklenen roller; liderlik, örgütlenme, iletişim, eğitim ve en önemlisi doğrudan temsil ve şikâyetlerin ele alınması gibi çok yönlü bir dokuya sahiptir. Bu nedenle işyerlerinde sendikaların omurgası, yüzü, sesi, kapı tutucusu olarak da adlandırılırlar. Bu durum, çoğulcu bakış açısından işyerlerinde farklı çıkar gruplarına temas ettiklerini göstermektedir.

Çoğulcu endüstri ilişkileri yaklaşımına göre işyeri minyatür bir parlamentodur ve tıpkı parlamentoda olduğu gibi

²⁶ Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cihand@sakarya.edu.tr

işyerlerinde de farklı çıkar grupları bulunmaktadır. Farklı grupların bazı çıkarları ortak olabilirken, bazıları karşıtlık arz edebilir. Özellikle bu karşıt çıkarlar çatışma, uyuşmazlık ve şikayetlere sebebiyet vermektedir. Bu nedenle uyuşmazlıkların kurumsal müdahalelerle yönetilmesi gerektiği savunulmaktadır. Başlangıçta bu yaklaşım kurumsal müdahale araçlarını kolektif (sendikal) ilişkilerle açıklamaktaydı. Son yıllarda sendikaların toplumsal arenada yaşadığı güç kaybı, çalışma ilişkisi dinamiklerindeki çeşitli müdahale biçimlerini alternatif uyuşmazlık çözümü prosedürlerini de dikkate alarak ele almaktadır. İşyeri seviyesinde bu tür mekanizmaların oluşturulmasına yönelik ilgi her geçen gün artmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, işyeri sendika temsilcilerinin sendikal veya alternatif uyuşmazlık çözümü süreçlerindeki rollerini ve deneyimlerini açıklamaktır. Araştırmanın kapsamı, Sakarya’da metal sektöründe faaliyet gösteren sendikal işletmelerle sınırlıdır. Araştırmada nitel metodolojinin örnek olay (vaka) deseni benimsenmiştir. Bu desen, belirli bir olgu, durum, ortam veya sistemin ayrıntılı ve derinlemesine betimlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bu desene özellikle belirli grup ve topluluklardaki sosyal süreçlerin anlaşılması daha kolaydır. Araştırmada amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu tercihin nedeni, araştırmanın derinlemesine yapılabilmesi için bilgi zengini durumlara ulaşabilmektir. İşyeri sendika temsilcileriyle yapılan yarı-yapılandırılmış mülakat verileri, MAXQDA 24 yazılımı ile tematik olarak analiz edilmiştir. Tematik analiz için odak noktası olarak çatışma yönetimi sistemleri yaklaşımı benimsenmiştir.

Bu yaklaşıma göre işyerlerinde çatışma yönetimi sistemleri; hak (davalar), çıkar (arabuluculuk, kolaylaştırma, ortak problem çözme..) ve güç (grev, lokavt, iş durdurma, zorlayıcı yaptırımlar..) temelli uyuşmazlık çözüm mekanizmalarını içermelidir. Ayrıca bu sürecin en düşük basamakta çözüm, geri dönüşlerin sağlanması, düşük maliyet, düşükten yüksek maliyetle doğru bir önceliklendirmeyeyle oluşturulması, geri bildirim, sürdürülebilirlik ve sistemin etkin kullanımını desteklemek gibi ilkelere göre oluşturulmasını savunmaktadır. Bu bağlamda odak noktaları; İşyerlerinde sendika işyeri temsilcilerinin rollerinin ve sorumluluklarının sorgulanmasını, çatışma yönetimi ve uyuşmazlık çözümü sistemlerinde işyeri sendika temsilcilerinin rollerinin önemini, çatışma yönetim sistemlerinde karşılaştıkları zorlukları ve destek mekanizmalarının varlığını, çatışma yönetim sistemlerinin etkinliğinde sendikal prosedürlerle alternatif uyuşmazlık çözümü prosedürlerinin birbirleriyle ilişkilerini tematik analizle ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ön bulgularına göre; işyeri sendika temsilcileri uyuşmazlık çözümünde ilk temas noktası olmaları nedeniyle önemli bir konumdadır. Ancak alternatif uyuşmazlık çözümü mekanizmalarında bu rol daha geri planlara düşebilmektedir. Sorumluluklarının fazla olması ve farklı çıkar gruplarının arasında köprü olması rol çatışmasına neden olmaktadır. Uyuşmazlık yaşayan tarafların süreçlere güven duymamaları ve çekinceli yaklaşımları yaşanan zorlukların başında gelmektedir. Son olarak sendikal uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının bürokratik ve resmi bir süreç olarak görülmesi, uyuşmazlıkların çoğunlukla gayri resmi olarak çözümünü teşvik etmektedir.

Alternatif uyuşmazlık çözümü mekanizmaları ise daha çok işyerindeki İnsan Kaynakları gibi birimler yürütmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çatışma Yönetimi, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Sendika İşyeri Temsilcileri.

Dijital Zorbalık ve Sosyal İzolasyonla Mücadelede İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Rolü

Perim AKINCI²⁷

Özet

Günümüzde dijital teknolojilerin iş yaşamına entegrasyonu, iş yapma biçimlerini, çalışma ortamlarını ve çalışan rollerini köklü biçimde dönüştürmektedir. Özellikle pandemi süreciyle birlikte yaygınlaşan uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, iş yerlerinde yeni türden psikososyal risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu risklerin başında, çalışanların dijital iletişim araçları aracılığıyla dışlanması, küçük düşürülmesi veya psikolojik baskıya maruz kalması şeklinde tanımlanan dijital zorbalık (siber mobbing) ile çalışanların yeterli sosyal etkileşimden yoksun kalması, aidiyet duygularının zayıflaması ve yalnızlık hislerinin artmasıyla karakterize edilen sosyal izolasyon yer almaktadır. Söz konusu riskler, çalışanlarda stres, tükenmişlik, iş tatminsizliği ve kurumsal bağlılıkta azalma gibi çok boyutlu olumsuz sonuçlara yol açarak, iş yaşamı açısından kritik birer tehdit unsuru hâline gelmektedir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik iyi oluşunu ve çalışan refahını doğrudan etkileyen dijital psikososyal risklerle mücadele sürecinde, insan

²⁷ Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, perim94.akinci@gmail.com

kaynakları profesyonellerinin rolü büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, dijital zorbalık ve sosyal izolasyonun iş yaşamındaki etkilerini literatür temelli olarak incelemek ve bu risklerle mücadelede insan kaynakları profesyonellerinin sorumluluklarını ve uygulama alanlarını değerlendirmektir. Literatür taraması yöntemiyle yürütülen çalışmada, dijital ortamlarda ortaya çıkan psikososyal riskler kuramsal bir çerçevede ele alınmış ve çalışanlar üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. İncelenen kaynaklar doğrultusunda yapılan değerlendirmeler, insan kaynakları profesyonellerinin bu tür risklere karşı farkındalık oluşturmaları, dijital iletişim protokolleri geliştirmesi, etik liderlik uygulamalarını teşvik etmesi ve çalışanlara yönelik psikolojik destek mekanizmalarını hayata geçirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, kurum içi dijital iletişimin şeffaf, güvenli ve pozitif bir kültür temelinde yürütülmesi, hem çalışan refahının korunması hem de kurumsal bağlılığın sürdürülebilmesi açısından temel bir gereklilik olarak vurgulanmaktadır. Sonuç olarak bu çalışma, dijitalleşen iş yaşamında insan kaynakları uygulamalarının yalnızca teknik süreçleri değil, aynı zamanda çalışanların psikososyal bütünlüğünü ve refahını merkeze alan stratejileri de içermesi gerektiğini göstermektedir. Dijital zorbalık ve sosyal izolasyon gibi görünmeyen ancak etkili tehditlere karşı geliştirilecek insan kaynakları politikaları; çalışan bağlılığı, motivasyon ve performans üzerinde belirleyici rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Zorbalık, Sosyal İzolasyon, Psikososyal Riskler, Çalışan Refahı.

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İşletmelerde Çalışanların Akıllı Telefon Bağımlılığı Üzerine Bir Çalışma

Mehmet Akif SAYIL²⁸

Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR²⁹

Özet

Dijital çağın simgelerinden biri haline gelen akıllı telefonlar, iletişimden eğlenceye, iş süreçlerinden sosyal etkileşime kadar hayatın hemen her alanına entegre olmuştur. İşletmelerdeki çalışanlar açısından da vazgeçilmez hale gelen bu cihazlar, sağladıkları kolaylıkların yanı sıra, iş saatlerinde aşırı ve kontrolsüz kullanıldığında ciddi verimlilik ve performans sorunlarına yol açabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların akıllı telefon bağımlılığının nedenlerini, işletme üzerindeki etkilerini ve çözüm yollarını analiz ederek, çağdaş

²⁸ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, m_akif999@hotmail.com

²⁹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr

insan kaynakları yönetimi açısından uygulanabilir öneriler sunmaktır.

Çalışma kapsamında bağımlılık nedenleri bireysel, kurumsal ve sosyal düzeyde incelenmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalarda üç ana başlıkta inceleme yapılması öngörülmektedir. Bunlar; bireysel düzeyde alışkanlık, dopamin etkisi ve işten kaçış gibi faktörleri etkileri, kurumsal düzeyde belirsiz kullanım kuralları, düşük motivasyon ve yönetimsel boşlukların beslediği bağımlılık motivasyonları, sosyal düzeyde ise sürekli çevrimiçi olma kültürü ve FOMO (bir şeyleri kaçırma korkusu) dikkat çekmektedir.

Söz konusu araştırmada literatür taraması ve kuramsal çerçeve analizine dayalı olarak, bağımlılığın işletmelere etkileri başlangıçta beş başlıkta değerlendirilmekte olup bunlar verimlilik kaybı, zayıflayan kurumsal iletişim, güvenlik riskleri, iş disiplininde zedelenme ve kurumsal aidiyetin azalması olarak tespit edilmektedir. Bu olumsuzluklar hem bireysel performansı hem de kurum kültürünü doğrudan etkilemektedir.

Bağımlılığın ölçümü için anketler, gözlem ve süre takibi, yazılım tabanlı kullanım analizi ve benzeri yöntemler önerilmektedir. Çözüm için ise net kuralların belirlenmesi, farkındalık eğitimleri, yönetsel modelleme, dijital detoks uygulamaları ve iş tatminini artıracak motivasyon çalışmaları önerilmektedir. Özellikle yöneticilerin rol model olması ve dijital disiplin kültürünü teşvik etmesi kritik bir başarı faktörü olarak vurgulanmaktadır.

Çalışmanın katkısı, akıllı telefon bağımlılığını yalnızca bireysel bir alışkanlık olarak değil, kurumsal düzeyde

yönetilmesi gereken stratejik bir risk unsuru olarak ele almasıdır. Böylece insan kaynakları yönetiminde doğru stratejilerle, aslında risk olan akıllı telefon bağımlılığının işyeri verimliliği ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından uygulanabilir politika önerileri ile işyeri faydasına dönüştürülerek geliştirilmesi öngörülmektedir.

Sonuç olarak, yenedünya düzenindeki işletmelerde, teknoloji ile insan arasındaki dengeyi sağlamak, modern iş dünyasında hem çalışan refahını hem de işletme performansını artırmak zorunluluk oluşturmaktadır. Bu kapsamda işletmeler için akıllı telefon bağımlılığı, yalnızca bireysel bir alışkanlık değil; aynı zamanda kurumsal düzeyde yönetilmesi gereken bir risk faktörü olduğu değerlendirilmeli ve bu konuda bilinçli politikalar geliştirilmesi ile farkındalık oluşturarak işletmeye uygun dijital disiplin kültürünü oluşturarak yaygınlaştırması büyük önem taşımaktadır. Yapılacak bu araştırmayla teknoloji kaynaklı işletme zararı asgari seviyeye indirilerek çalışan refahının artırılması ve kurumsal verimliliğin güçlendirilmesi sağlanmış olacak ve böylece işletmeler açısından teknoloji ile insan arasında doğru denge kurulmuş olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Akıllı Telefon Bağımlılığı, Verimlilik, Kurum Kültürü, Çözüm Yolları, Dijital Disiplin

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Sessiz İşten Çıkarma Uygulama Tercihlerinin İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Tatminine Etkisi Pilot Uygulama

Zeyneb KÖSEOĞLU³⁰

Ecenur KARTAL³¹

Dr. Öğr. Üyesi. Canan YILMAZ³²

Özet

İnsan kaynakları yönetimi, işe alımdan işten çıkarmaya kadar uzanan tüm süreçlerde çalışanlarla doğrudan etkileşim içerisinde olan, işletmelerin başarısı açısından stratejik önem taşıyan bir fonksiyondur. Bu yönüyle insan kaynakları yöneticileri, sadece kurumun verimliliğini artırmak ve çalışan bağlılığını sağlamakla değil, aynı zamanda işten çıkarma gibi zorlu süreçleri de yürütmekle sorumludurlar. İşten çıkarma

³⁰ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, kzyneb16@gmail.com

³¹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, ecennurkartal@gmail.com

³² Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, cananyilmaz@sakarya.edu.tr

bazen oldukça açık ve net bir şekilde yapılırken bazen de sessizce gerçekleştirilmektedir. Doğrudan işten çıkarma yerine daha örtük biçimlerde uygulanan sessiz işten çıkarma, çalışanın işine resmi olarak son verilmeden, çeşitli olumsuz tutum ve yaklaşımlarla onun işten ayrılmaya yönlendirilmesi sürecidir. İşten çıkarma süreci sadece çalışanlar için değil, bu süreci yürüten yöneticiler açısından da psikolojik ve mesleki yük taşıyan bir süreçtir. Bu noktada sessiz işten çıkarma uygulama tercihlerinin insan kaynakları yöneticilerinin iş tatmini üzerinde nasıl bir etkiye bulunduğu önemli bir araştırma alanıdır. Bu çalışmanın temel amacı, insan kaynakları yöneticilerinin sessiz işten çıkarma uygulama tercihlerinin, onların iş tatmin düzeylerine olan etkisini ortaya koymaktır. Genellenebilir sonuçlara ulaşmak amacıyla nicel yöntemde tarama deseni tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılacaktır. Geçerliliği ve güvenilirliği Türkiye bağlamında kanıtlanmış olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği'nin birleşiminden bir anket oluşturulacaktır. Araştırma kapsamında Sakarya ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin yoğunluğundan dolayı kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenen 250 KOBİ'de çalışan İK profesyonellerinden veri toplanması planlanmaktadır. Elde edilen veriler SPSS v.20 aracılığıyla analiz edilerek bulgulara ulaşılabilecektir. Bu çalışmanın özgün katkısı, sessiz işten çıkarma uygulama tercihlerinin yalnızca çalışanlar açısından değil, bu sürecin uygulayıcıları olan insan kaynakları yöneticileri üzerindeki etkisini incelenmesidir. Bu çalışma, işe alım ve performans yönetimi gibi çalışan odaklı süreçleri yürüten insan kaynakları yöneticilerinin çoğunlukla göz ardı edilen sessiz işten çıkarma uygulama tercihlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini

inceleyerek, bu alandaki farkındalığın artırılmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. İş tatmini düzeyi yüksek olan bir yöneticinin, insan kaynakları fonksiyonlarını daha etkin kullanabileceği ve çalışan memnuniyetini artırma ihtimalinin yüksek olduğu düşünüldüğünde, araştırmanın hem kurumsal hem de bireysel düzeyde önemli sonuçlar doğurması beklenmektedir. Elde edilecek bulguların, insan kaynakları politikalarının etik temelli biçimde şekillendirilmesine katkı sunması ve bu alandaki bilimsel çalışmalara ışık tutması hedeflenmektedir. Bu çalışma 2024 yılı birinci dönem TÜBİTAK 2209-A kapsamında kabul alan 1919B012403125 numaralı projenin pilot uygulamasıdır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yöneticisi, Sessiz İşten Çıkarma, İş Tatmini

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Yeni Mezun İnsan Kaynakları Yönetici Adaylarının Mesleğe Bağlılık Düzeyinin İş Tatminine Etkisi Pilot Uygulama

Karin KARAKAŞ³³

Dilara BİLİCAN³⁴

Ceren Sude BUKAN³⁵

Faruk YOLVERMEZ³⁶

Dr. Öğr. Üyesi. Canan YILMAZ³⁷

Özet

Mesleğe bağlılık; bireyin mesleğine değer vermesi, bu değerler uğruna çaba göstermesi, kendini geliştirmeye istekli olması ve mesleğini sürdürme kararlılığı olarak tanımlanmaktadır. Literatürde, mesleğe bağlılığın çalışanların

³³ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, karakaskarin06@gmail.com

³⁴ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, dilarabilican41@gmail.com

³⁵ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, cerensudebukan34@gmail.com

³⁶ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, faruk.yolvermez@gmail.com

³⁷ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, cananyilmaz@sakarya.edu.tr

motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi tutumlarını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Bu çerçevede, kendi iş tatmini düşük olan bir yöneticiden, çalışanların iş tatmin düzeylerini artırması beklenemez. Bu noktadan hareketle, çalışanların motivasyon ve iş tatmininden sorumlu İnsan Kaynakları (İK) yöneticilerinin, mesleğe bağlılık düzeylerinin kendi iş tatminlerine olan etkisi araştırmaya değer bir konudur. Bu çalışma, yeni mezun İK yönetici adaylarının mesleğe bağlılık düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada veri toplama aracı olarak Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği ile Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin birleşiminden oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İK yöneticileri oluşturmaktadır. Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümünden mezun olan ve yeni istihdam edilen 250 İK yöneticisine kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS v.20 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, İK yöneticilerinin mesleğe bağlılık düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ortaya konulacaktır. Özellikle belirli bağlılık boyutlarının iş tatminini ne ölçüde etkilediği analiz edilecektir. Bu bağlamda çalışma; İK yöneticilerinin göz ardı edilen mesleğe bağlılık düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisine dikkat çekmesi bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırma, işe alım süreçlerinde hangi bağlılık düzeyindeki yöneticilerin tercih edilmesi gerektiğine ve takım oluşturma süreçlerinde iş tatminini artırarak kurumsal performansı yükseltecek stratejik eşleşmelere dair önemli veriler sunmaktadır. Sonuç olarak bu araştırma, yalnızca iş tatmini düzeylerini ortaya koymakla kalmayıp, bu tatminin ardındaki

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

psikolojik faktörleri de değerlendirerek İK stratejilerine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Çalışma sonucunda uluslararası indeksli bir yayın yapılması planlanmaktadır. Bu çalışma 2024 yılı birinci dönem TÜBİTAK 2209-A kapsamında kabul alan 1919B012403470 numaralı projenin pilot uygulamasıdır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetici Adayları, Mesleğe Bağlılık, İş Tatmini.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Yeniden Ofisteyiz Ama Aynı Değiliz: Uzaktan Çalışmadan Yüz Yüze Ofis Düzenine Geçişin YönetSEL ve Davranışsal Etkileri

Pınar AKINCI ACAR³⁸

Emine GÜNDOĞMUŞ³⁹

Özet

Son yıllarda iş dünyasında gözlenen hızlı değişimler, çalışma biçimlerini doğrudan etkilemiş; birçok şirket uzaktan veya esnek çalışma modellerini benimsedikten sonra, tekrar yüz yüze ve tam zamanlı ofis düzenine geçiş yapmaya ve işe dönüş stratejileri geliştirmeye başlamışlardır. Bu geçiş yalnızca fiziksel bir ortam değişimi değil, aynı zamanda çalışanların iyi oluş hali (wellbeing), değişime dirençleri ve bireysel dayanıklılık bağlamında kırılmalar yaratabilmektedir. Özellikle Türkiye'deki teknoloji sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde ofise dönüş kararları, hem yönetsel açıdan hem de çalışan

³⁸ İstanbul Medipol Üniversitesi, İYBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, pinar.acar@medipol.edu.tr

³⁹ İstanbul Medipol Üniversitesi, İYBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, egundogmus@medipol.edu.tr

tarafından farklı algılanmaktadır ve çeşitli etkiler ortaya koymaktadır.

Bu dönüşüm süreci, çalışanların yalnızca fiziksel koşullara değil, aynı zamanda kurumsal ilişkilere, yönetim anlayışına ve kişisel beklentilere dair algılarını da yeniden şekillendirmektedir. Yüz yüze çalışmaya geçiş, özellikle esneklik, özerklik ve bireysel denge gibi değerlerin ön plana çıktığı bir dönemde, çalışanlar açısından kimi zaman belirsizlik ve güvensizlik yaratabilmektedir. Bu noktada, çalışanların kurumlarından beklentileri ile kurumların çalışanlardan beklentileri arasında oluşan dengesizlik, bireylerde değişime direnç, motivasyon kaybı, bireysel iyi oluş halinin ve bireysel dayanaklılığın azalması gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütlerin bu süreci nasıl yönettikleri, çalışanların bu değişimi nasıl deneyimlediği ve bu etkileşimin davranışsal sonuçları, araştırmanın temel odağını oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmamızın temel sorunsalı sosyal mübadele teorisi ve psikolojik sözleşme kavramıyla desteklenmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, uzaktan çalışmadan yüz yüze ofis ortamına geçiş sürecinde yaşanan örgütsel değişimin çalışanların iyi oluş (well-being) düzeyleri, bireysel ve psikolojik dayanıklılıkları ve değişime direnç düzeyleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma bu ilişkileri psikolojik sözleşme ve sosyal mübadele kuramı çerçevesinde değerlendirmekte, çalışanların örgütleriyle kurduğu beklenti temelli ilişkilerin yeniden nasıl şekillendiğini anlamaya çalışmaktadır.

Araştırmamızda nitel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Türkiye'deki teknoloji şirketlerinde görev yapan farklı

seviyelerdeki çalışanlar ve yöneticilerle gerçekleştirilecek odak grup görüşmeleri ve yarı yapılandırılmış mülakatlar aracılığıyla veriler toplanacaktır. Katılımcılara, mevcut çalışma düzenini nasıl algıladıkları, yüz yüze çalışmaya dönüş sürecine yönelik duygusal ve bilişsel tepkileri, değişim karşısında geliştirdikleri baş etme stratejileri ve psikolojik sözleşmenin bu süreçte nasıl etkilendiği gibi temalarda sorular yöneltilecektir.

Ayrıca, bu geçişin departmanlar bazında nasıl farklılık gösterdiği, bazı birimlerin tam zamanlı ofise dönüşe daha hızlı adapte olup olmadığı gibi örgütsel yapıya dair unsurlar da analiz edilecektir. Elde edilecek bulgular, örgütsel değişim süreçlerinde çalışanların beklentilerini gözetken, karşılıklı güveni temel alan, insan odaklı İK politikaları ve ofise dönüş stratejileri geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Yüz Yüze Çalışma, İyi Oluş Hali (Well-being), Örgütsel Değişim, Değişime Direnç, Bireysel Dayanıklılık.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İş Stresi ile İş Güvenliği İklimi İlişkisinde Kişilik Tipinin Rolü Üzerine Bir Araştırma

Çağatay SÜKAN⁴⁰

Öğr. Gör. Dr. Rahile Güran GÖVEN⁴¹

Prof. Dr. Altan DOĞAN⁴²

Özet

Bu çalışma, çalışanların maruz kaldığı iş stresi ile algıladıkları iş güvenliği iklimi arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kişilik tipinin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. İş yaşamında stres, yalnızca bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığını değil, aynı zamanda iş yerinde alınan güvenlik önlemlerinin algılanmasını ve uygulanmasını da doğrudan etkilemektedir.

⁴⁰ İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Doktora Öğrencisi, cagataysukan@gmail.com

⁴¹ İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, rahile.guran@kavram.edu.tr

⁴² İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, altand@istanbul.edu.tr

Özellikle yüksek tehlike sınıfına sahip sektörlerde çalışan bireyler, riskli ortamlarda görev yaptıkları için daha yoğun stres deneyimi yaşayabilmekte; bu durum güvenlik davranışlarında dikkatsizlik ve uyumsuzluklara yol açarak iş kazası riskini artırabilmektedir. Bu çerçevede, bireysel farklılıkların bu süreçteki etkisi incelenmiş; özellikle literatürde A tipi ve B tipi olarak sınıflandırılan kişilik yapılarının, iş stresi ile güvenlik algısı arasındaki ilişkide aracı bir değişken olarak nasıl rol oynadığı araştırılmıştır. Çalışmada, kişilik özelliklerinin yalnızca bireysel uyum değil, aynı zamanda örgütsel güvenlik kültürü açısından da belirleyici olduğu varsayılmaktadır.

Araştırma, İstanbul'daki çeşitli sektörlerde ve farklı tehlike düzeylerindeki işletmelerde çalışan 273 katılımcı ile yürütülmüş; veriler geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen bulgular, iş stresi ile iş güvenliği iklimi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($r = -0.43$, $p < 0.01$). Ayrıca A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif ($r = 0.38$), iş güvenliği iklimi ile ise negatif ($r = -0.31$) yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Regresyon analizleri, kişilik tipinin bu ilişkide kısmi aracı rol oynadığını göstermiştir. Sonuçlar, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş ortamında daha yüksek düzeyde stres yaşadığını ve bu stresin, algıladıkları iş güvenliği iklimini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bireylerin mükemmeliyetçi, zaman baskısı altında çalışan, rekabetçi ve sabırsız yapıları, stres faktörlerine karşı daha duyarlı olmalarına ve güvenlik prosedürlerini zaman kaybı olarak değerlendirme eğiliminde olmalarına neden olabilmektedir. Bu durum, A tipi kişilik yapısındaki çalışanların iş güvenliği kurallarına uyumda

zorlanmaları ya da bu kuralları önemsememe riski taşımalarıyla ilişkilidir. Buna karşılık, B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha düşük düzeyde stres yaşadığı, iş ortamındaki güvenlik uygulamalarını daha olumlu değerlendirdiği ve bu uygulamalara daha kolay uyum sağladığı görülmüştür. B tipi bireylerin daha sakin, uyumlu ve sabırlı yapıları, iş kazası riskini azaltacak biçimde güvenlik kültürüne daha yüksek düzeyde katkı sunmalarını mümkün kılmaktadır.

Bu bulgular, örgütlerin iş güvenliği politikalarını oluştururken yalnızca fiziksel riskleri değil, çalışanların psikolojik ve kişilik temelli özelliklerini de dikkate alması gerektiğini göstermektedir. Özellikle yüksek tehlike sınıfına sahip iş kollarında, çalışanların kişilik profillerine uygun biçimde yapılandırılmış eğitim programları, stres yönetimi stratejileri ve iş tasarımı uygulamaları hayati önem taşımaktadır. Bu çerçevede, araştırma bulguları hem kuramsal literatüre katkı sunmakta hem de insan kaynakları yönetimi ve iş sağlığı/güvenliği alanlarında politika yapıcılara ve uygulayıcılara yol gösterici öneriler sağlamaktadır. Çalışma, örgütlerde daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının inşasında, bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulmasının gerekliliğini güçlü biçimde ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İş Güvenliği İklimi, Kişilik Tipi.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Çalışanların Psikolojik Performansı ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Bir Vaka Analizi

Nisanur KORKMAZ⁴³

Özet

Bu çalışma, çalışanların psikolojik performans düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Psikolojik performans; bireyin iş sırasında sergilediği motivasyon, enerji, zihinsel odaklanma ve öz kontrol gibi psikolojik süreçlerinin tümünün bir yansıması olarak ele alınmakta, iş performansı ise; görevlerin etkin ve verimli biçimde yerine getirilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır.

Araştırma, Türkiye’de faaliyet gösteren global bir özel araştırma şirketinde 2024 yılı performans skorlarına sahip 40 çalışan (n=40) ile yürütülmüştür. Katılımcıların %75’i kadın (n=30), %25’i erkek (n=10) olup yaş dağılımları ise; %37,5’i 26–30 yaş, %27,5’i 41 yaş ve üzerindedir. Eğitim düzeyine göre; katılımcıların %65’i lisans, %20’si yüksek lisans

⁴³ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans, nn.korkmaz@hotmail.com

mezunudur. Çalışanların %40'ı 11 yıl ve üzeri deneyime sahipken görev dağılımı açısından %47,5'i operasyon, %37,5'i araştırma ve %15'i destek ekiplerinde yer almaktadır. Psikolojik performans, Aydemir & Akdoğan (2019) tarafından geliştirilen ve dört alt boyuttan (pozitif enerji, negatif enerji, zihinsel durum, kendini kontrol etme) oluşan Psikolojik Performans Ölçeği ile ölçülmüştür. İş performansı ise; çalışanların 2024 yılı kurum içi değerlendirme puanları (1–3 arası) kullanılarak değerlendirilmiştir.

Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda 17 maddelik orijinal formun Cronbach's Alpha değeri $\alpha=,795$ bulunmuş ancak; pozitif enerji alt boyutundaki 8. madde iç tutarlılığı düşürdüğü için çıkarılmış ve analizler 16 madde üzerinden sürdürülmüştür. Güncellenmiş Cronbach's Alpha değeri $\alpha=,833$ 'e yükselerek alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise; negatif enerji ($\alpha=,827$), zihinsel durum ($\alpha=,625$), kendini kontrol etme ($\alpha=,683$) ve pozitif enerji ($\alpha=,584$) olarak bulunmuştur. Geçerlilik analizi için yapılan faktör analizinde KMO değeri ,677 bulunmuş ve Bartlett testi anlamlı çıkmıştır ($p<,001$). Dört faktörlü yapı toplam varyansın %70,14'ünü açıklamaktadır.

İş performansı skorlarının normal dağılım varsayımını karşılamaması nedeniyle parametrik olmayan analiz teknikleri tercih edilerek Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizinde psikolojik performans ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\rho=-0,040$; $p>,05$). Alt boyutlar düzeyinde de negatif enerji ($\rho=-0,093$), pozitif enerji ($\rho=-0,136$), zihinsel durum ($\rho=-0,013$) ve kendini kontrol etme ($\rho=0,015$) değişkenlerinin iş performansı ile ilişkileri anlamlı çıkmamıştır.

($p>,05$). Buna karşılık; psikolojik performans alt boyutları arasında güçlü ve anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir (örnek olarak; negatif enerji ile toplam puan arasında $p=,913$; $p<,01$).

Bu çalışma, psikolojik performans kavramının Türkiye’de insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirme süreçlerinde dikkate alınması gerektiğini vurgulamakta ve özellikle negatif enerji alt boyutunun iş yaşamındaki olası etkileri bağlamında gelecek araştırmalara yol gösterici niteliktedir. Araştırmada psikolojik performans ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamış olsa da, bu bulgu örneklem büyüklüğü ve bağlamsal sınırlılıklar nedeniyle genellenebilir sonuçlar sunmamakta olup araştırmanın, daha geniş ve farklı sektörlerden örneklerle tekrarlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bu araştırma; insan kaynakları profesyonellerine çalışan psikolojisini merkeze alan stratejik yaklaşımlar geliştirmeleri için veri temelli bir perspektif sunmaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın Psikolojik Performans Ölçeği’nin Türkiye’de beyaz yaka çalışanlar ve araştırma sektörü özelinde kullanıldığı bilinen ilk örneklerden biri olması literatüre katkısını ve özgün değerini daha da artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Performans, İş Performansı, Performans Yönetimi, Çalışan Davranışı, İnsan Kaynakları.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Muhalefet ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Rukiye Zeybek GÜRSOY⁴⁴

Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM⁴⁵

Özet

Bu araştırma, örgütsel muhalefet olgusunun eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkisini çok boyutlu bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, öğretmenlerin örgüt içindeki eleştirel tutumlarının ve yönetime yönelik muhalif yaklaşımlarının, bireylerin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojik sermaye boyutlarıyla olan ilişkisi sistematik bir biçimde analiz edilmiştir. Okullar, yalnızca bilgi aktarılan alanlar değil; aynı zamanda demokratik

⁴⁴ Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Ana Bilim Dalı, rky_zybk@hotmail.com

⁴⁵ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

karar alma süreçlerinin, mesleki gelişimin ve örgütsel kültürün yaşandığı örgütlerdir. Bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları, yönetime katkı sunma ya da örgütsel gelişimi tetikleme potansiyeline sahip olduğu kadar, yanlış yönetilmesi hâlinde çatışma ve motivasyon kaybı gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir. Araştırma kapsamında veriler Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen psikolojik sermaye ölçeği, Ergün, Çelik, (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel muhalefet ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeylerinin psikolojik sermaye ile olan ilişkisini anlamaya yönelik olarak ilişkisel tarama modeli benimsenmiş, veriler Denizli ilinde görev yapan farklı okul türlerinden seçilmiş 500 öğretmenden tabakalı örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Örgütsel muhalefet, çalışmada dikey muhalefet, yatay muhalefet ve dışa aktarılan muhalefet olmak üzere üç boyutta ele alınmış; psikolojik sermaye ise öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi dört boyut üzerinden değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 27.0 programı aracılığıyla çoklu regresyon, t-testi ve ANOVA gibi istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Sonuçlar, örgütsel muhalefet düzeylerinin psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde hem pozitif hem de negatif yönlü etkiler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Özellikle dikey muhalefetin öğretmenlerin öz-yeterlilik ve umut düzeylerini artırdığı, örgüt içinde görüşlerini ifade etme cesaretini ve çözüm üretme motivasyonunu desteklediği belirlenmiştir. Yatay muhalefetin ise sosyal dayanışmayı güçlendirerek psikolojik dayanıklılığı pekiştirdiği görülmüştür. Ancak dışa aktarılan muhalefetin, özellikle yönetimle iletişimin zayıf olduğu durumlarda, öğretmenlerin

psikolojik dayanıklılığını ve örgüte olan aidiyetini olumsuz yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, mesleki kıdem ve okul türü gibi demografik değişkenler ise örgütsel muhalefet düzeylerinin ve psikolojik sermaye bileşenlerinin farklılaşmasında belirleyici faktörler olarak öne çıkmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular eğitim yöneticilerine öğretmenlerin eleştirel düşüncelerini bastırmak yerine, bu görüşleri kurumsal gelişimi destekleyecek şekilde değerlendirme gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin psikolojik sermayesini güçlendirecek liderlik yaklaşımlarının, demokratik okul ikliminin ve açık iletişim kanallarının inşa edilmesi, örgütsel muhalefetin yapıcı bir değişim aracına dönüşmesinde kilit rol oynamaktadır. Bu araştırma, literatürde sınırlı sayıda çalışmada yer bulan örgütsel muhalefet ve psikolojik sermaye ilişkisinin, özellikle eğitim örgütleri özelinde çok boyutlu olarak değerlendirilmesine önemli katkılar sunmakta ve uygulayıcılara rehberlik edecek öneriler geliştirmektedir. Eğitim sisteminin sürdürülebilir niteliği, öğretmenlerin yalnızca mesleki becerileriyle değil; aynı zamanda eleştirel düşüncüyü yapıcı şekilde ifade edebilme ve psikolojik olarak güçlü kalabilme kapasiteleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, okullarda sağlıklı örgütsel yapılar inşa edebilmek için, örgütsel muhalefet ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin dinamik bir şekilde yönetilmesi ve öğretmenlerin bu süreçte desteklenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Muhalefet, Psikolojik Sermaye, Öz-Yeterlilik, Öğretmen, Eğitim Örgütleri.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Görünmeyen Engel: Imposter Sendromunun İnsan Kaynakları Yönetimine Yansımaları

İlknur ÇEVİK TEKİN⁴⁶

Özet

Imposter Sendromu (İS), kişinin kendi başarılarını hak etmediğine, elde ettiği sonuçların şans veya tesadüf eseri olduğuna inanması ve içten içe “bir gün ortaya çıkacağım” kaygısı taşıması olarak tanımlanır. Son yıllarda iş dünyasında ve akademide giderek daha fazla dile getirilen bu olgu, çalışanların öz güvenini, motivasyonunu ve kariyer yolculuklarını derinden etkileyebilmektedir. Özellikle rekabetçi ve performans odaklı kurumlarda çalışan bireylerde sıkça rastlanan İS, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) süreçlerinin neredeyse tümüne yansıyabilecek sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma, İS’nin İKY açısından ne anlama geldiğini ortaya koymayı ve bu sendromla başa çıkmaya yönelik somut öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

⁴⁶ Selçuk Üniversitesi, Beyşehir A.A. İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri, ilknurtekin@selcuk.edu.tr

Çalışmada öncelikle İS'nin bireysel boyutu ele alınarak, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi kritik değişkenlerle olan ilişkisi değerlendirilmektedir. Daha sonra örgütsel düzeyde performans değerlendirme, terfi ve ödüllendirme sistemleri, liderlik gelişimi, mentorluk ve kapsayıcı insan kaynakları politikaları üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Özellikle kadın çalışanlar ve azınlık gruplarında İS'nin daha sık görülmesi ele alınarak çeşitlilik ve kapsayıcılık programlarının önemi irdelenmektedir. Bunun yanı sıra örgüt iklimi, liderlik tarzı ve psikolojik sermaye gibi unsurların İS'nin etkilerini nasıl artırıp azalttığına da değinilmektedir.

Son olarak, İKY'nin İS'yi azaltma konusundaki stratejik rolü üzerinde durulmaktadır. Kurumların çalışanlara yönelik sistematik mentorluk ve koçluk programları geliştirmesi, düzenli ve yapıcı geri bildirim mekanizmaları oluşturması, pozitif bir örgüt iklimi inşa etmesi ve psikolojik sağlamlık eğitimleri sunması önerilmektedir. Böyle bir yaklaşım, yüksek potansiyelli çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını korurken, kurum içinde daha kapsayıcı ve güven verici bir kültür oluşturmaya da katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma, İS'nin İKY süreçlerindeki kritik rolüne dikkat çekerek hem teorik hem de uygulamaya dönük öneriler sunmakla birlikte ileride yapılacak ampirik çalışmalar için sağlam bir kavramsal temel oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İmposter Sendromu, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yetenek Yönetimi, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık.

GÜNCEL GELİŞMELER

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Dijital İşe Alım Süreçlerinde Göz İzleme Teknolojisinin Kullanımı: Sürdürülebilirlik Açısından Bir Değerlendirme

Pelin VARDARLIER⁴⁷

Özet

Dijitalleşmenin işgücü piyasaları üzerindeki etkisi hızla artarken, işe alım süreçlerinde teknolojik araçların etkin kullanımı da stratejik bir öncelik haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı, göz izleme teknolojisinin dijital işe alım süreçlerine entegrasyonunu incelemek ve bu entegrasyonun hem işe alım verimliliğine hem de kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine katkılarını analiz etmektir.

Araştırma kapsamında, göz izleme teknolojisinin adayların dijital işe alım materyalleri ile etkileşimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu teknoloji aracılığıyla, adayların hangi bilgilere daha fazla odaklandığı, karar süreçlerinde hangi görsel unsurların etkili olduğu ve kullanıcı deneyimi açısından hangi

⁴⁷ Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, pelin.vardarli@balikesir.edu.tr

alanlarda iyileştirme yapılabileceği belirlenmiştir. Yöntem olarak nitel analiz ve literatür taramasına dayalı bir değerlendirme yapılmış; ayrıca çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren insan kaynakları profesyonelleriyle yapılan ön görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Çalışmanın bulguları, göz izleme teknolojisinin işe alım materyallerinin daha etkili ve kullanıcı odaklı hale getirilmesinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle önyargısız değerlendirme süreçlerinin desteklenmesi, çeşitlilik ve kapsayıcılığın teşvik edilmesi gibi hedefler açısından bu teknolojinin karar vericilere sağladığı veri destekli içgörüler dikkat çekicidir. Ayrıca, fiziksel görüşmelere olan ihtiyacın azaltılması sayesinde karbon ayak izinin düşürülmesine katkı sağlayarak dijital işe alım süreçlerini daha çevreci ve sürdürülebilir hale getirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, göz izleme teknolojisi işe alım sürecinin sadece teknik verimliliğini değil, aynı zamanda etik ve çevresel boyutlarını da geliştirme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda çalışma, dijitalleşen insan kaynakları yönetimi alanında teknoloji destekli yenilikçi yaklaşımların önemini vurgulamakta ve hem akademik hem de profesyonel çevreler için uygulanabilir öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Alım, Göz İzleme Teknolojisi, Sürdürülebilirlik.

Yapay Zekâ Destekli Kariyer Yönetiminin Çalışanların İyilik Halleri Üzerindeki Etkileri: Nitel Bir Araştırma

Gülşen Çetin AYDIN⁴⁸

Serpil AYTAÇ⁴⁹

Özet

Bu çalışma, yapay zeka destekli kariyer öneri sistemlerinin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, İstanbul'daki iki teknoloji firmasında çalışan toplam 10 beyaz yakalı çalışanla online gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, kişilere yapay zeka ile ilgili varsa deneyimleri, YZ destekli kariyer yönetimi bilgisi, yapay zeka ile ilgili görüşleri, iş tatmini, gelecek beklentileri, kaygıları gibi toplamda 8 soru yöneltilmiştir.

⁴⁸ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, gulsenaydin@kmu.edu.tr

⁴⁹ Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, serpil.aytac@fbu.edu.tr

Çalışmanın bulgularına bakıldığında AI tabanlı sistemleri deneyimleyenlerin, kariyer beklentilerinin daha düşük, gelecek kaygısı düzeylerinin ise anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Analiz sonucunda beş ana tema belirlenmiştir: farkındalık eksikliği, fayda ve fırsatlar, etik ve güven kaygıları, iyilik hali ve iş-yaşam dengesi ile kabul ve kullanım koşulları olarak isimlendirilmiştir. Bulgular, yapay zekâ destekli kariyer yönetiminin çalışanlar için hem umut verici hem de kaygı verici yönlerinin bulunduğunu göstermektedir. Çalışma, Türkiye’de yapay zekâ tabanlı insan kaynakları uygulamalarına dair öncü bulgular sunmakta ve İK yöneticileri için pratik öneriler geliştirmektedir.

AI tabanlı kariyer sistemlerinin başarıyla uygulanabilmesi için sadece teknik altyapının değil, aynı zamanda psikolojik kabul ve etik farkındalık düzeyinin de geliştirilmesi gerekmektedir. İnsan kaynakları profesyonellerinin bu teknolojileri insan merkezli ve katılımcı bir yaklaşımla entegre etmesi, kariyer yönetiminde dijitalleşmenin psikolojik maliyetlerini azaltacaktır. Araştırmanın bulguları, yapay zeka destekli kariyer yönetimi uygulamalarının sadece teknik değil, aynı zamanda psikolojik etkilerinin de dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, insan kaynakları uzmanları ve kariyer danışmanlarının, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını gözeterek yapay zeka uygulamalarını tasarlamaları ve kullanmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yönetimi, Çalışan İyilik Hali, Yapay Zekâ.

Nöro-İK: Hayalinizdeki İşi Bulmak İçin Nöro-Davranışsal Bir Öz Geçmiş Oluşturmak

İsmail Hakkı KUTLUHAN⁵⁰

Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM⁵¹

Prof. Dr. Süleyman KUTLUHAN⁵²

Özet

Günümüzün dinamik İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) paradigması, yetenek yönetimi, seçim stratejileri ve yenilikçi metodolojilerin araştırılmasına yol açmıştır. Bu çalışma, İKY'de özgeçmiş (CV) veya özgeçmişin tasarımı ve etkisini şekillendirmede stratejik bir araç olarak Nöropazarlama ve Davranışsal Ekonomi'nin etkisini incelemektedir. Nörobilim ve psikolojinin ilkelerine dayanan 'Nöropazarlama', çalışanların seçimlerini etkileyen karmaşık bilişsel kalıpları ve bilinçaltı

⁵⁰ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bölüm, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, ismailh.kutluhan@gmail.com

⁵¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik ABD, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

⁵² Medikaya Hospital, Nöroloji, skutluhan@hotmail.com

tetikleyicileri ortaya çıkarırken, kararlarımızı şekillendiren önyargıları ve bilişsel yöntemleri araştıran 'Davranışsal Ekonomi'den elde edilen içgörülerle birleştirilen disiplinlerarası yaklaşım, CV tasarımının nasıl yeniden tanımlanabileceğine dair kapsamlı bir bakış sunmaktadır. CV'nin iş bulmada ve hatta işe yerleştirmede önemi tartışılmazdır. İş arayanların niteliklerini ve hedeflerini potansiyel işverenlere iletmeleri için bir davet görevi görürler. Bu bağlamda, davranışsal ekonomi ve nöropazarlamanın katkısıyla, yapılandırılmış özgeçmiş metni daha çekici hale gelir ve değerlendiricileri etkiler. Günümüzde, nöropazarlamaya dayalı göz izleme teknolojisi kullanılarak görsel olarak çekici ve etkili özgeçmişler hazırlanabilir. Özgeçmiş tasarımı, sosyal değişiklikler ve bilişsel keşiflerle derinlemesine iç içe geçmiş bir tarihe sahiptir. Çalışma hayatındaki profesyonel bakış açısı geliştikçe, özgeçmişin biçimi ve işlevi de gelişmiştir. Nöropazarlama ve Davranışsal Ekonomi'nin katkılarıyla, çalışanın kişisel bilgileri İK yönetimi uygulamalarına entegre edilmiş ve özgeçmiş statik bir belge olmaktan uzaklaşarak özgeçmişin evrimini daha da derinleştirmiştir. İK yönetimi açısından, özgeçmiş tasarımında nöropazarlama ve davranışsal ekonominin katkısı, işe alım süreçleri için yenilikçi bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır. Bu disiplinler arası yaklaşım, işe alım, seçim ve yerleştirme stratejileri geliştirerek aday profillemeye ve yerleştirme konusunda bütünsel bir bakış açısı sağlar. Özetle, bu çalışma, nöropazarlama ve davranışsal ekonominin İKY uygulamalarına entegrasyonunu savunan teorik araştırma ve pratik uygulamanın bir sentezidir. Ayrıca, bizim ortaya attığımız Nöro-Davranışsal Özgeçmiş kavramını literatüre kazandırmaktadır. Araştırma, nitel bir araştırma yöntemi olan belge analizi yoluyla

planlanmış ve yürütülmüştür. Bilinçaltı tetikleyicileri ve bilişsel önyargıları dikkate alır ve hem işverenler hem de iş arayanlar arasında çekici özgeçmişler oluşturmak için bir perspektif sunmaya çalışır. Literatürde türünün ilk örneği olan bu çalışma, sürekli gelişen insan bilişi ve davranış adaptasyonu etrafında yenilikçi bir perspektifle İnsan Kaynakları Yönetimi literatürüne katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Nöropazarlama, Göz İzleme, Davranışsal Ekonomi, Öz Geçmiş, Nöro-İK, Nöro-Davranışsal Özgeçmiş.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Ev Genci Salgını: Türkiye’de Neet Gençlerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Stratejik Analizi

Beyza Gönül ÇEVİK⁵³

Pınar GÖKTAŞ⁵⁴

Özet

Türkiye’de artan “*ev genci*” (NEET – Not in Education, Employment, or Training) olgusu, hem ekonomik hem de toplumsal boyutlarıyla kritik bir sorun hâline gelmiştir. OECD (2023) verilerine göre Türkiye, NEET oranında ilk sırada yer almakta; TÜİK raporları 15–24 yaş aralığındaki gençlerin yaklaşık %29’unun bu grupta olduğunu göstermektedir. NEET gençliğin yükselişi; beceri uyumsuzlukları, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, dijital yetkinlik eksiklikleri ve ekonomik kırılganlıklar gibi yapısal nedenlerle ilişkilendirilmektedir.

⁵³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Yüksek Lisans Öğrencisi, gonul.beyza@outlook.com

⁵⁴ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, pnrgoktas@gmail.com

Bu çalışmada NEET kavramının 1999'dan günümüze gelişimi ve Türkiye özelindeki durumu bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiş; NEET ile insan kaynakları yönetimi (İKY) arasındaki stratejik bağ tartışılmıştır. Bulgular, NEET gençlerin iş gücüne katılımının yalnızca ekonomik büyümeyi değil, toplumsal sürdürülebilirliği ve sosyal uyumu da güçlendirdiğini göstermektedir. Çalışma kapsamında dijital beceri geliştirme programları, kamu–özel sektör iş birlikleri, genç dostu istihdam stratejileri ve psikososyal destek mekanizmaları gibi çözüm önerileri sunulmaktadır. Ayrıca literatürdeki yayın eğilimleri ve uluslararası politikalar incelenmiş; Türkiye'nin özellikle kadın NEET oranında OECD ortalamasının üç katına yakın bir seviyede olması vurgulanmıştır.

Bibliyometrik analiz sonuçları, NEET ve İKY literatürünün giderek daha fazla entegre olduğunu ortaya koymaktadır. İnsan kaynakları yönetimi bakış açısı, NEET gençlerin iş gücüne kazandırılması için stratejik araçlar sunmakta; beceri temelli eğitimler, işveren markası stratejileri ve dijital yetkinlik programları ön plana çıkmaktadır. Bu araştırma, NEET gençlik sorununu sadece sosyolojik bir problem değil, aynı zamanda stratejik İKY perspektifiyle ele alarak çözüm odaklı öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ev Genci, NEET, İnsan Kaynakları Yönetimi, Bibliyometrik Analiz, Genç İşsizlik.

İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Nöroçeşitlilik Farkındalığı Üzerine Keşfedici Bir Çalışma

İrem SÜREYYA⁵⁵

Nesrin KAPLAN⁵⁶

Ramazan Furkan ÖZKUL⁵⁷

Muhammed Yusuf ERTEK⁵⁸

Doç. Dr. Seyhan ÖZDEMİR⁵⁹

⁵⁵ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, iremsureyya@gmail.com

⁵⁶ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, nesrinkaplan@sdu.edu.tr

⁵⁷ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ramazanozkul@sdu.edu.tr

⁵⁸ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, muhammedyusufertek@sdu.edu.tr

⁵⁹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr

Özet

Bu araştırma, Türkiye’de çeşitli sektörlerde görev yapan insan kaynakları yöneticilerinin nöroçeşitlilik yaklaşımına ilişkin bilgi düzeylerini, farkındalıklarını, tutumlarını ve deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın temel odağını oluşturan nöroçeşitlilik yaklaşımı, otizm spektrum bozukluğu, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB) ve disleksi gibi nörogelişimsel farklılıklara sahip bireylerin benzersiz yeteneklerinin toplumsal ve örgütsel düzeyde bir değer olarak kabul edilmesini savunmaktadır. Bu yaklaşım, söz konusu bireylerin toplumsal yaşamda olduğu kadar iş yaşamında da eşit fırsatlarla kendilerine yer edinebilmelerini hedeflemektedir. Her ne kadar böyle bir yaklaşım ortaya atılsa da günümüzde zihinsel çeşitlilik, toplumlar özelinde hâlâ yeterince tanınmamakta ve değerlendirilmemektedir. Özellikle otizm, disleksi ve DEHB gibi nörolojik farklılıklarla öne çıkan bireyler, çoğu zaman toplumsal engeller nedeniyle yeteneklerini ortaya koyma fırsatı bulamamaktadır. Nitekim küresel ölçekte nüfusun yaklaşık %15 ile %20 arasında nöroçeşitli bireylerden oluştuğu öne sürülmektedir. Ancak tüm bu potansiyele rağmen nöroçeşitli bireylerin yalnızca onda biri istihdam olanaklarına erişebilmektedir. İstihdam süreçlerindeki bu sınırlılıklar, nöroçeşitli bireylerin çalışma yaşamına sunabilecekleri özgün beceri ve yetkinliklerin örgütler tarafından yeterince benimsenmemesine neden olmaktadır.

Son yıllarda araştırmacılar ve işverenler, nöroçeşitli bireylerin örgütlerin yetenek havuzlarında yer alan boşlukları doldurabilecek nitelikte özgün beceriler ve farklı perspektifler sunduklarını giderek daha fazla kabul etmektedir. Buna rağmen

literatürde ve uygulamada, örgütlerin bu süreci nasıl yürütebileceği ve hangi uygulamaların etkili olabileceğine ilişkin çalışmalar sınırlıdır. Dolayısıyla nöroçeşitli bireylerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri engellerin anlaşılması ve bu engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik stratejilerin belirlenmesi hem toplumsal kapsayıcılığı artırmakta hem de örgütlerin yetenek havuzlarını zenginleştirmektedir. Çünkü insan kaynakları yöneticilerinin konuya ilişkin farkındalık düzeyleri, kapsayıcı İK uygulamalarının geliştirilmesi noktasında önemli bir yere sahiptir. Bu doğrultuda yürütülmekte olan bu araştırma kapsamında yaklaşık 150 insan kaynakları profesyoneline ulaşılması hedeflenmekte ve anket yöntemiyle veri toplanmaktadır. Araştırmanın sonucunda, İK profesyonellerinin nöroçeşitlilik kavramına dair farkındalık düzeyleri ile nöroçeşitli bireylerin işe alım süreçlerine dair algıları ortaya konularak Türkiye’de nöroçeşitlilik odaklı insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunacaktır. Bu kapsamda elde edilen bulgular hem akademik literatüre hem de insan kaynakları yönetimi alanında daha kapsayıcı stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Nöroçeşitlilik, Nöroçeşitli Birey İstihdamı, İnsan Kaynakları Yönetimi, Farkındalık, Kapsayıcı İşyerleri, DEHB, Otizm.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Yapay Zekânın İnsan Kaynaklarına Etkisi: İnsan Kaynakları Uzmanları Perspektifinden Nitel Bir Değerlendirme

Dr. Öğr. Üyesi. Muharrem AKSU⁶⁰

Gözde Nur TÜRİDİ⁶¹

Özet

Yapay zekâ (YZ), birçok alanda olduğu gibi insan kaynakları (İK) alanında da etkilerini her geçen gün daha fazla hissettirmekte ve İK fonksiyonlarını şekillendirmektedir. YZ ile ilgili algoritmik tekniklere dayalı uygulamaların yaygınlaşması, veri odaklı İK yönetimini yeniden konumlandırmaktadır. Diğer taraftan, YZ'nin gelişimi özellikle çeşitli sektörlerde çalışanları yerinden edebileceği ya da yeni beceri ihtiyaçlarını gerektireceği yönünde kaygı ve tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın amacı YZ'nin İK mesleği ve istihdamı üzerindeki etkisini, dönüşüm süreçlerini,

⁶⁰ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, muharremaksu@sdu.edu.tr

⁶¹ İnsan Kaynakları Bilim Uzmanı, gozdeturidi@icloud.com

gerekli becerileri ve uzmanların geleceğe ilişkin öngörülerini nitel bir yaklaşımla derinlemesine incelemektir. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim desenine dayanmaktadır. Katılımcıların kişisel deneyimleri, görüşleri ve gözlemlerine dayalı olarak YZ'nin İK mesleğine etkilerine ilişkin derinlemesine bilgi edinilmesi hedeflenmiştir. Bu amaç çerçevesinde, araştırmanın katılımcılarını farklı özel sektör kuruluşlarında çalışan 12 İK uzmanı oluşturmaktadır. Maksimum çeşitliliği sağlama amacıyla katılımcıların farklı yaş grupları (25-30 arası), cinsiyetleri (6K-6E) ve deneyim düzeyleri (1-32 yıl arası) temsili sağlanmaya çalışılmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış mülakat formu aracılığıyla toplanmış olup, mülakat formunda YZ'nin “*günlük iş yaşamındaki etkileri*”, “*İK fonksiyonlarındaki kullanım alanları*”, “*mesleki dönüşüm üzerindeki etkileri*”, “*gelecekte işsizlik yaratıp yaratmayacağı*”, “*gereken beceri ve yetkinlikler*” ve “*geleceğe hazırlık stratejileri*” üzerine oluşturulan açık uçlu sorular yer almaktadır. Veriler, Maxqda programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bulgulara ilişkin tema, alt kategori ve kodlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Bulgulara İlişkin Tema, Alt Kategori ve Kodlar Tablosu

Tema	Alt Kategori	Kod
YZ'nin İşlevsel Rolü ve Faydaları	YZ'nin İş Yaşamına Katkıları	Zaman ve maliyet tasarrufu, süreç otomasyonu, verimlilik artışı, hızlı karar alma, insan-makine iş birliği, yeni mesleklerin doğması, hızlı sonuç alma.
	İK Fonksiyonlarında YZ Uygulamaları	Özgeçmiş tarama, aday eleme, ön mülakat, performans analizi, eğitim ihtiyaç analizi, İK planlama, raporlama, İK analitiği, bordrolama, yetenek yönetimi, kişilik testi.

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

Mesleki Dönüşüm ve İstihdama Etkisi	İK Mesleğinin Dönüşümü	İK stratejik rol artışı, operasyonel işlerin azalması, evrak yükünün azalması, yeni yeteneklerin önemi, süreç tasarımı, yetenek dönüşümü, rol değişimi, departman küçülmesi.
	İK Mesleği Üzerine Etkileri	Empati eksikliği, insan ilişkilerinin önemi, duygusal bağın gerekliliği, İK yerine geçmemesi.
Geleceğe Hazırlık ve Gelişim	Gerekli Yetenekler	Veri okuryazarlığı, doğru prompt yazma, analitik düşünme, sürekli öğrenme, kodlama, dijital yetkinlik, eleştirel düşünme, esneklik, değişim ve gelişime açıklık, veri yorumlayabilme, yaratıcılık, yenilikçilik, iletişim.
	Geleceğe Yönelik Hazırlık Süreci	Eğitim ve gelişim faaliyetleri, trend takibi, etik farkındalık, YZ entegrasyonu, tersine mentorluk, teknolojik farkındalık, esnek çalışma modelleri, risk analizi, beceri değişimi ve beceri geliştirme, YZ araçları yetkinliği, çalışan bağlılığı, kültür yönetimi, liderlik.

Verilerden elde edilen bulgulara göre, YZ'nin insan kaynakları uzmanlarının mesleklerine etkilerine ilişkin görüşleri dört ana tema altında incelenmiştir. Bu çerçevede katılımcılar, YZ'nin iş yaşamına katkı sağladığını ve özellikle seçme ve yerleştirme sürecinde kullanıldığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan, YZ'nin insan-makine işbirliğini güçlendirerek stratejik bir işlev üstlendiği ve operasyonel işlemleri azaltarak meslekte bir dönüşümü başlattığı görülmektedir. Buna paralel olarak, yeni yeteneklerin önemini artırdığı ve YZ-çalışan işbirliğinin İK'nın güçlü bir ortağı haline geldiği görülmektedir. Her ne kadar YZ, İK fonksiyonlarında zaman ve maliyet tasarrufu sağlayan bir işleve sahip olsa da empati ve duygusal bağ kurma gibi insana özgü niteliklerden yoksun olması nedeniyle İK uzmanlarının yerine geçemeyeceği (displacement) belirtilmektedir. Dolayısıyla YZ, İK uzmanlarının işlerini

ellerinden alma potansiyeline sahip bir tehditten ziyade, İK- çalışan entegrasyonu ile mesleklerinde başarılarını artıran bir fırsat olarak görülmektedir. Ancak yine de YZ'nin, İK çalışan sayısında bir azalmanın habercisi olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, YZ'yi mesleki alanda etkin bir şekilde kullanabilmek için gerekli olan yeteneklerin çoğunun dijital yetenekler ya da dijital yetenekleri güçlendiren yeteneklerden oluştuğunun altı çizilmektedir. Son olarak, katılımcılar beceri değişimi ve gelişimi çerçevesinde belirli becerilerin geliştirilmesi ve bu becerilere yönelik farkındalığın artırılmasının YZ araçlarına entegrasyonu güçlendireceğini belirtmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma YZ'nin İK mesleğini dönüştürdüğünü, yakın gelecekte İK uzmanlarının mesleklerini ellerinden alabilecek bir konuma henüz sahip olmadığını, buna karşın İK çalışanlarının YZ'yi mesleklerine entegre etmeleri halinde İK'nın daha etkin bir iş ortağı haline gelebileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Uzmanları, Yapay Zekâ.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

**Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine:
Temüd-Der İzmir Şubesi Üyeleri Emekli Emniyet
Müdürlerinin Emniyet Teşkilatı İnsan Kaynakları
Yönetimi Uygulamalarına Bakışı**

Dr. Öğr. Üyesi. Sibel KULA ÖLMEZ⁶²

Özet

Kurum çalışanları ile ilgili tüm faaliyetler İnsan Kaynakları Yönetimi biliminin araştırma konusudur. İnsan Kaynakları Yönetiminin kökeni personel yönetimine dayanmaktadır. Ancak iki fonksiyonun bakış açıları, amaçları ve faaliyetlerine bakıldığında önemli farklar dikkat çekmektedir. Personel yönetimi; çalışanların günlük sorunlarına eğilerek, departmana ait fonksiyonları faaliyete geçirmeyi hedeflerken, insan kaynakları yönetimi; kurumlarda yüksek performans ve başarı elde ederek, çalışanların kariyerlerine daha stratejik ve uzun bakmalarını önermektedir. Geleneksel personel yönetimi kurum ile çalışanlar arasındaki daha teknik unsurları içerirken, insan kaynakları yönetimi insan potansiyelinden tam anlamıyla

⁶² Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bayat MYO, skulaolmez@aku.edu.tr

yararlanmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışanlarını maliyetli bir yatırım olarak görmek yerine, iç müşterileri gibi görerek onlara yapılan yatırımın önemini vurgulamaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanlardan en üst seviyede verimlilik elde etmek ve iş yaşamının kalitesini artırarak çalışanların yaptıkları işten zevk almalarını sağlamak için, birtakım uygulamaları ve işlevleri yerine getirmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin fonksiyonları olarak adlandırılan bu işlevler, kuruma ve yapılacak işe uygun nitelikte insanların bulunması, kuruma çekilmesi, doğru insanın seçilmesi işlemleri ve seçilen personelin eğitilmesi, değerlendirilmesi, eşit şekilde ücretlendirilmesi gibi ilke ve teknik çalışmaları kapsamaktadır. Belirlenen politikalar ve buna bağlı olarak saptanan strateji ve taktikler kurumdan kuruma fark etmesine ve kaynaklarda değişik şekillerde yer almasına rağmen başlıca amaç, her zaman “*kurum hedeflerine ulaşmak*” olarak tanımlanmaktadır.

Türk Polis Teşkilatı gerek fonksiyonel gerek organizasyonel yapısı itibarıyla diğer kamu kuruluşlarından farklılaşmaktadır. Polis Teşkilatının başlıca amacının toplum düzeni ve can güvenliğinden sorumlu olmak olduğu düşünüldüğünde ise kurum çalışanları ile ilgili tüm faaliyetlerin çok daha büyük önem taşıdığı görülmektedir. Güçlü, modern, nitelikli çalışanlara sahip ve çalışan bağlılığının en üst seviyede olduğu bir Polis Teşkilatı kurmanın en doğru yolu ise kurumdaki insan kaynakları yönetimi uygulamalarının başarılarına bağlıdır.

Türk Polis teşkilatı yıllar içerisinde personel yönetiminden insan kaynaklarına yönetimine geçerken başarılı uygulamaları ve modern güncellemeleri ile her zaman çalışan bağlılığı en üst seviyede olan kamu kuruluşları arasında yer almıştır. Yıllar

içerisindeki değişiklikleri tespit edebilmek ve yaşanan farklılıklarının anlamını çözebilmek için emekli olmuş ve tüm hayatını teşkilatına adanmış, kurdukları dernek vasıtasıyla emeklilik dönemlerinde bile birlik ve beraberlik içerisinde teşkilata olan bağlılıkları devam eden Emekli Emniyet Müdürleri büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışmada Türk Polis Teşkilatının hem personel yönetimi uygulamalarını bilen, hem de 1990'lı yıllar ile birlikte değişen anlayışla mevcut insan kaynakları uygulamalarının temellerini atan deneyimli emekli emniyet müdürleri araştırmanın örnekleme olarak seçilmiştir.

“*TEMMÜD-DER*” olarak kısaltılan Emekli Emniyet Müdürleri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği araştırmanın evrenini oluştururken, derneğin 4 şubesinden biri olan İzmir şubesi araştırmanın örnekleme olarak seçilmiştir. Araştırmada; İzmir şubesinde kayıtlı 10 asil üye ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Farklı yıllarda emekli olmuş, farklı yıllarda teşkilatta görev alarak farklı deneyimler elde etmiş, özellikle üst düzey yöneticilik bilgileri ile teşkilat çalışanları ile ilgili tüm faaliyetler hakkında bilgi sahibi olan emekli emniyet müdürlerinin mevcut insan kaynakları yönetimi uygulamaları hakkındaki düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Personel Yönetimi, Çalışan Bağlılığı, Türk Polis Teşkilatı.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Anlamdan Stratejiye: Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminde Anamlı İşin Stratejik Konumu

Edanur ÇELİK⁶³

Caner GÜNAYDIN⁶⁴

Gönen İlkar DÜNDAR⁶⁵

Vala Lale TÜZÜNER⁶⁶

Özet

Bu çalışmanın amacı, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi (SİKY) çerçevesinde “anamlı iş” kavramının stratejik konumunu incelemektedir. Günümüzde küresel krizler, dijital dönüşüm, çevresel tehditler ve artan güvencesizlikle şekillenen belirsizlik çağında, çalışanların işlerine dair anlam beklentisi

⁶³ İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, edanur.celik@istanbul.edu.tr

⁶⁴ İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, caner.gunaydin@istanbul.edu.tr

⁶⁵ İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, gdundar@istanbul.edu.tr

⁶⁶ İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, ltuzun@istanbul.edu.tr

giderek daha kritik bir hâle gelmiştir. Bu durum, yalnızca ekonomik fayda sağlayan İKY anlayışlarının ötesine geçilmesini; bireyin psikolojik, sosyal ve etik ihtiyaçlarını da gözeten, daha derinlikli ve değer temelli bir yaklaşımla insan kaynaklarının yönetilmesini zorunlu kılmaktadır.

Anamlı iş; bireyin yaptığı işin kişisel değerleriyle uyumlu olması, başkaları için fayda sağladığına inanması ve bu iş aracılığıyla kendini gerçekleştirme imkânı bulması olarak tanımlanır (Steger vd., 2012). Bu kavram, çalışanların sadece işle ilgili tatmin düzeylerini değil; aynı zamanda kuruma olan bağlılıklarını, dayanıklılıklarını ve mesleki motivasyonlarını da belirleyen temel bir psikolojik yapı taşı temsil eder.

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi (SİKY) ise, organizasyonların uzun vadeli başarısını yalnızca performans ve kârlılıkla değil; aynı zamanda çalışan refahı, sosyal sorumluluk ve değer odaklılıkla inşa etmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu bağlamda, anlamlı iş üretimi; SİKY'nin hem etik temellerine hem de stratejik hedeflerine hizmet eden kritik bir bileşen hâline gelmektedir. Zira işin anlamlı bulunması, çalışanların yalnızca kurumda kalma isteğini değil; aynı zamanda öğrenme, gelişme ve katkı sağlama isteklerini de artırmaktadır. Dolayısıyla, anlamlı işin örgüt içerisinde inşası ve sürdürülmesi, insan kaynakları yönetiminin sadece destekleyici değil, sürdürülebilirliği besleyen stratejik bir işlevine dönüşmektedir.

Araştırmanın teorik temelini oluşturan literatür taramasına ek olarak, İstanbul'da özel sektör hizmet sektöründe çalışan 230 katılımcıdan elde edilen nicel veriler doğrultusunda, anlamlı iş algısını etkileyen demografik değişkenler incelenmiştir. Katılımcı verileri, zaman ve erişim kısıtları göz önünde

bulundurularak kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda, anlamlı iş algısı üzerinde cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi bireysel demografik değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ortaya konmuştur. Buna karşılık, yalnızca iş tecrübesinin anlamlı iş algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = ,139$; $p < 0,05$). Bu bulgu, anlamlı işin bireylerin sabit demografik özelliklerinden ziyade, zaman içinde gelişen mesleki deneyim, örgütsel etkileşim ve profesyonel olgunlukla şekillendiğini göstermektedir.

Deneyimli çalışanların işlerine daha fazla anlam yüklemeleri, örgütsel aidiyetlerinin artması, işin bağlamını daha iyi kavramaları ve değer üretimiyle özdeşleşmeleriyle açıklanabilir. Bu çerçevede anlamlı iş, yalnızca bireysel tatmin sağlayan bir unsur değil; çalışan bağlılığı, motivasyon ve sürdürülebilir kurumsal başarı için stratejik bir kaynaktır. Dolayısıyla, İKY uygulamalarının işe alım ve performans ölçümünün ötesine geçerek, anlamlı iş üretimini destekleyen liderlik, katılımcı iş tasarımı ve mesleki gelişim fırsatlarına odaklanması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Anlamlı İş, Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi, Belirsizlik.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Lojistik Sektöründe İşgücü Sürdürülebilirliği: Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) Perspektifinden İnsan Kaynakları

Mert DEMİR⁶⁷

Pelin VARDARLIER⁶⁸

Özet

Küresel ticaretin en kritik bileşenlerinden biri olan lojistik sektörü, son yıllarda artan çevresel baskılar, toplumsal beklentiler ve kurumsal yönetim standartları karşısında dönüşüm sürecine girmiştir. Sürdürülebilirlik kavramı, lojistikte yalnızca yakıt verimliliği veya karbon salımının azaltılması gibi operasyonel boyutlarla sınırlı değildir; aynı zamanda insan kaynağının sürdürülebilirliği, çalışanların sağlığı, güvenliği ve kariyer gelişimi de bu dönüşümün merkezindedir. Lojistik sektörü, küresel tedarik zincirinin omurgasını oluşturan ve ekonomik büyüme, çevresel etki ve sosyal kalkınma üzerinde doğrudan etkili olan stratejik bir endüstridir. Sürdürülebilirlik, bu sektörde yalnızca operasyonel süreçlerin çevre dostu

⁶⁷ Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mert.demir@balikesir.edu.tr

⁶⁸ Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, pelin.vardarli@balikesir.edu.tr

yönetimiyle değil, aynı zamanda işgücünün uzun vadeli refahı, yetenek yönetimi ve kurumsal yönetim standartlarının benimsenmesiyle mümkündür. Bu çalışma, lojistik sektöründe işgücü sürdürülebilirliğini Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) perspektifinden ele almakta ve insan kaynakları yönetiminde sürdürülebilirliği sağlayacak bir çerçeve önermektedir. Sistematik literatür taraması ve vaka analizi yöntemleriyle geliştirilen model, çevresel boyutta yeşil işyeri uygulamaları, karbon emisyonunun azaltılması ve enerji verimliliği; sosyal boyutta çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları, çalışan sağlığı ve güvenliği, yetenek geliştirme programları ve adil ücretlendirme; yönetim boyutunda ise etik liderlik, şeffaf performans raporlaması, çalışan temsil mekanizmaları ve paydaş katılımını kapsamaktadır. Model, ESG uygulamalarının yalnızca kurumsal itibarı güçlendirmekle kalmayıp çalışan bağlılığını artırarak lojistik süreçlerin verimliliğini de yükselttiğini göstermektedir. Bulgular, ESG odaklı insan kaynakları politikalarının lojistik sektöründe hem çalışan bağlılığını hem de operasyonel verimliliği artırdığını göstermektedir. Çalışma, akademisyenler ve sektör profesyonelleri için sürdürülebilir İK stratejilerinin tasarımına yönelik pratik öneriler sunmaktadır. Bu çalışma, lojistik sektöründe sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi stratejilerinin ESG çerçevesi ile bütünleştirilmesinin işgücü sürdürülebilirliği açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır. ESG odaklı İK politikaları, hem çalışanların refahını hem de işletmenin uzun vadeli rekabet gücünü artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi, ESG, Lojistik Sektörü, İşgücü Sürdürülebilirliği, Yeşil İK.

ÇALIŞMA VE ÇALIŞMANIN YENİ BİÇİMLERİ

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Endüstri 4.0 Döneminde Çalışmanın Değişen Doğası

Anıl POLAT⁶⁹

Özet

Endüstri 4.0 kendi içinde birbirleriyle bağlantılı birçok ileri teknolojiden oluşur. Bu teknolojiler aracılığıyla fabrika üretimi açısından akıllı fabrika, insansız fabrika gibi yapılanmaları meydana getirir. Endüstri 4.0’da teorik aşamasından itibaren üretimin sürdürülmesinden, ürünün tamamlanıp piyasaya sunulmasına kadar her aşamada bilgisayar, yapay zeka ve robotların dahil olduğu ve insana ihtiyaç duymadan ürün en üst kalitede ve tam zamanında üretilmek istenir. Endüstri 4.0’ın sahip olduğu yapı, fabrikaların üretim sistemlerinin insana ilişkin her maliyetten arınıp üretim yapılan yapıdır. Kas gücüne ihtiyacın azalacağı, çalışan sayısını olabildiğince azaltan bir üretim sistemi görülür. Endüstri 4.0’ın merkezi konumunda akıllı fabrikalar yer alır. Modern teknolojileri bir araya getirip entegre olmuş şekilde fabrikalara uyarlayıp geniş üretim alanı

⁶⁹ Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, anil.polat@ogr.deu.edu.tr

sunar. Hizmet sektörü için düşünüldüğünde, gig ekonomi adında yeni bir ekonomik yapılanmadan söz etmek mümkündür. Bu ekonominin dijital bir işgücü piyasasının varlığına büyük ölçüde bağlı olduğu yapı arz ediyor. Gig ekonomi altında aranan esnekliğin de gerçekleşmesi mümkün. İş yapmak isteyenler internet üzerinde bir araya gelir ve bu ortamlarda iş için öngörülen ödemeyi de almak suretiyle istenen işi yapıp gelirlerini elde ederler ve yaşam sürdürülür. Kişi çalışma koşullarını kendisi belirler ve o iş yapmazsa başka kişi yapar. İşveren de istediği kadar işi, istediği kadar sürede, istediği kişiye, istediği sürede yaptırmış olur. Endüstri 4.0 döneminde özellikle hizmetler sektöründe bağımlı çalışmanın yaygınlaştığı genel görüş vardır. Kendi hesabına çalışan ama işi verene bağımlı olan, bu bağımlılığın internet teknolojileri aracılığıyla sağlandığı görülür. Bireylerin de esnek, akışkan, belirli bir yapıda çalışıp, bölünmüş küçük iş parçalarında görevli olup gelir kazandığı yapıdır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gig ekonomi üzerine gerçekleştirdiği uygulamalarda yeni çalışma ilişkisinden söz edilir. Bağımlı bağımsız, gizli istihdam gibi birtakım sıfatlarla tarif eder. Sonuç olarak, Endüstri 4.0'a baktığımızda akıllı fabrikalar açısından insanı üretim sisteminden uzaklaşması söz konusu iken, hizmet sektörü açısından ise bireyin giderek yalnızlaştığı, bağımsız ama bağımlı şekilde çalışma faaliyetleri içinde varlığı görülür.

Bu bildirinin amacı, Endüstri 4.0 ile birlikte çalışma yaşamında üretim sistemi açısından insanı olabildiğince üretim sürecinden uzaklaştıran bir anlayışın geliştirildiğini ortaya koymak olacaktır. Çalışmada Uluslararası Çalışma Örgütü kaynaklarının yanında çok sayıda akademik makaleden ve

bilimsel kaynaklardan yararlanılmıştır. Kapsam olarak Endüstri 4.0'ın sahip olduğu yapı araştırılıp, temel bulgular akıllı fabrikalar ve hizmet sektörü açısından ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, Çalışma Yaşamı, Akıllı Fabrika, Gig Ekonomi.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

İşin Geleceği: Kavramsal Yaklaşımlar ve Uluslararası Raporlara Dayalı Bir Değerlendirme

Samet ÖZDEMİR⁷⁰

Özet

Çalışma yaşamının geleceğine dair düşünce, sanayi devrimi ile başlamış ve o günden bugüne kadar sosyal bilimler yelpazesine ait pek çok bilim dalının ilgisini çekmiştir. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren özellikle endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi disiplinlerin ortak çalışma alanlarından biri haline gelmiştir. Ancak son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler, otomasyon, dijitalleşme, küreselleşme ve esnekleşmenin de dahil olduğu dinamikler işin geleceği çalışmalarını yeni bir boyuta taşımıştır (Autor, 2015; Baldwin, 2019).

Bu araştırma, küresel işgücü piyasalarının yaşadığı dönüşümü; teknolojik gelişmeler, dijitalleşme, otomasyon, beceri gereksinimleri, sosyal koruma ve işin ifade ettiği anlam

⁷⁰ Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İKY Bölümü, sametozdemir@sakarya.edu.tr

gibi çok katmanlı ve derinlikli başlıklar üzerinden incelemeyi amaçlamaktadır. Sanayi toplumundan bugün yaşanan dönüşüme geçişle birlikte, işin yalnızca ekonomik değil, toplumsal, psikolojik ve örgütsel yönlerinin de yeniden şekillendiği bir döneme girildiği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı olarak; güncel kavramsal literatür ile uluslararası kuruluşların (WEF, ILO, OECD, McKinsey, Deloitte, Accenture) yayımladığı raporları sistematik biçimde bir araya getirilmesi ve işin geleceği ile ilgili bütüncül ve eleştirel bir çerçeve sunmak belirtilebilir.

Araştırmada nitel araştırma yöntemleri çerçevesinde ele alınan ve bir veri toplama ve analiz tekniği olarak ifade edilen doküman incelemesi benimsenmiştir. Kuramsal eserler (Rifkin, 1995; Autor, 2015; Standing, 2015; Graeber, 2021; Zuboff, 2021) ile ampirik rapor verileri (WEF Future of Jobs 2025, OECD Employment Outlook 2023, McKinsey 2024 vb.) tematik ilişkilendirme ile analiz edilmiştir. Bulgular; (1) Teknoloji ve Otomasyon Eğilimleri, (2) Beceri Dönüşümü ve İstihdamın Niteliği, (3) Sosyal Koruma, Eşitsizlik ve Prekarya, (4) İşin Anlamı, Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Yenilik şeklinde dört başlık altında yapılandırılmıştır.

İlk tema, işin %50'ye varabilecek oranda otomasyon riski taşıdığını ve bu dönüşümün yalnızca düşük vasıflı işler değil, beyaz yaka işlerini de etkileyeceğini ortaya koymaktadır. İkinci tema, işgücünün %44'ünün yeniden beceri kazandırma ihtiyacı içinde olduğunu; bu durumun yalnızca ekonomik verimlilik değil, aynı zamanda anlamlı iş arayışıyla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Üçüncü temada, platform ekonomisi ve algoritmik yönetimin, klasik sosyal güvenlik mekanizmalarıyla

uyumsuzluk gösterdiği, güvencesizlik ve sendikal aşınmayı derinleştirdiği bulgulanmıştır. Son temada ise dijital gözetim, uzaktan çalışma ve liderlik dönüşümünün işin anlamı ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Bu çalışma, kuramsal ve görgül kaynakları harmanlayarak işin geleceğine dair çok boyutlu bir değerlendirme sunmaktadır. Çalışma, politika yapıcılar, İK yöneticileri ve araştırmacılar açısından hem mevcut eğilimleri anlamak hem de geleceğe yönelik yapısal stratejiler geliştirmek adına katkı sağlayarak veri odaklı bir çerçeve sunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, anlamlı iş, algoritmik yönetim, sosyal koruma müdahaleleri ve beceri uyumsuzlukları gibi alanlarda gelecek araştırmalara öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşin Geleceği, Otomasyon, Beceri Dönüşümü, Prekarya.

Kaynakça

- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work*. Oxford University Press.
- Graeber, D. (2021). *Tırışkadan İşler*. İstanbul: Everest Yayınları.
- International Labour Organization. (2019). Work for a Brighter Future. <https://www.ilo.org>

- McKinsey Global Institute. (2024). *The Future of Work Series*.
<https://www.mckinsey.com>
- OECD. (2023). *Employment Outlook Reports*.
<https://www.oecd.org>
- Rifkin, J. (1995) *The End of Work*, Putnam's Sons Pub.
- Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. İletişim.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report*.
<https://www.weforum.org>
- Zuboff, S. (2021). *Gözetleme Kapitalizmi Çağı: Gücün Yeni Sınırında İnsan Geleceği İçin Savaş*. İstanbul: Okuyan Us Yayınevi.

Dijital Konforun Ötesi: Uzaktan Çalışmanın Görünmeyen Yükleri

Neslinur BİRLİK⁷¹

Beyza ERER⁷²

Özet

Bu araştırmanın amacı, uzaktan çalışma sürecinde hem çalışanların hem de insan kaynakları (İK) profesyonellerinin karşılaştığı zorlukları, deneyim temelli bir bakış açısıyla incelemektir. COVID-19 pandemisiyle birlikte hızla yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli, esneklik ve erişilebilirlik gibi avantajlar sunarken, beraberinde çeşitli psikososyal, yönetsel ve örgütsel sorunları da gündeme getirmiştir. Bu bağlamda, çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş; farklı sektörlerden uzaktan çalışan bireyler ve İK uzmanları ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Analiz

⁷¹ Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, neslinurbirlik@gmail.com

⁷² Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, berer@adu.edu.tr

sonucunda, iş-yaşam dengesi sorunları, dijital tükenmişlik, iletişim eksiklikleri, performans yönetimi güçlükleri, kurumsal aidiyetin zayıflaması ve psikolojik destek eksikliği gibi temalar ön plana çıkmıştır. Araştırma bulguları, uzaktan çalışmanın sadece teknik değil, aynı zamanda insani ve yönetsel boyutlarının da dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, uzaktan çalışmanın sürdürülebilirliğine yönelik politika geliştirme süreçlerine hem İK profesyonelleri hem de yöneticiler için yol gösterici niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma Uygulamaları, Nitel Araştırma, Tematik Analiz.

İŞGÜCÜ PİYASALARI

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Regülasyondan Rekabete: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Kapsam Genişlemesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Çalışma Deneyimleri

Dr. Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR⁷³

Özet

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu kurumları ile 50’den az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerleri için uzun süre uygulanmamış ve bu durum iş kazaları ve meslek hastalıkları konularında olumsuz bir sicile sahip Türkiye’de önemli tartışmalara zemin hazırlamıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden çıkarımlarla Türkiye’deki işletmelerin yaklaşık olarak %85’inin bu kapsama dâhil olduğu söylenebilir. Hal böyle olunca ilgili işletmeler Türkiye işgücü piyasalarının önemli bir kısmını temsil etmektedir. 1 Ocak 2025 tarihi itibarıyla 6331 sayılı kanunun işveren ve çalışanlara yüklediği yükümlülüklerin bu işletmelerde de geçerli olması, Türkiye’de iş sağlığı ve

⁷³ Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akinozdemir@sakarya.edu.tr

güvenliği alanında önemli gelişmeler yaşanmasına zemin hazırlamıştır. Serbest piyasa ekonomisi dinamikleriyle faaliyet gösteren ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temel aktörü olarak görülebilecek ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB), pazar paylarını artırmak/korumak için bu kanuni düzenlemeye uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Türkiye’deki tüm işletmelerin %85’inin bir anda 6331 sayılı kanun kapsamına girmesinin piyasadaki rekabeti derinleştirmesi, OSGB’lerin ve bu kurumlarda çalışan profesyonellerin süreç içindeki deneyimlerinin araştırılmasını önemli kılmaktadır.

Bu çalışma *“50’den az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinin 6331 sayılı kanun kapsamına alınması iş sağlığı güvenliği profesyonellerinin çalışma deneyimlerini nasıl şekillendirmiştir”* sorusuna yanıt bulmayı amaçlamaktadır. Araştırma sorusunun yapısı gereği nitel araştırma yaklaşımının benimsendiği bu çalışma fenomenolojik desen çerçevesinde yapılandırılmıştır. Türkiye’nin en gelişmiş sanayi ve ticaret bölgeleri arasında yer alan Sakarya ilinde gerçekleştirilen araştırmada, ilin en köklü OSGB’lerinden biri seçilerek 2 yönetici, 3 işyeri hekimi, farklı sınıflardan 3 iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, 3 diğer sağlık personeli ve 3 teknik personel ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Donabedian’ın Yapı-Süreç-Sonuç modeli aracılığıyla sınıflandırılan veri seti bu üç başlık altında kümelendirilerek tematik analiz tekniğiyle yorumlanmıştır. Elde edilen ön bulgulara göre yapı yönünden “İnsan Kaynağı ve Yetkinlik Kapasitesi, Fiziksel ve Teknolojik Altyapı, Organizasyonel Yönetişim ve Politika, Finansal Kaynaklar, Paydaş Ağı ve

Harici Destek temaları; süreç yönünden Risk Değerlendirme ve Uyum Süreçleri, Eğitim ve Farkındalık Faaliyetleri, Çok Disiplinli İşbirliği ve İletişim, Veri Toplama, Raporlama ve İzleme, Hizmet İnovasyonu ve Dijitalleşme temaları; sonuç yönünden Yasal Uyum ve Denetim Performansı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Göstergeleri, İş Tatmini ve Tükenmişlik, Finansal Sürdürülebilirlik ve Müşteri Memnuniyeti, Kurumsal Öğrenme ve Sürekli İyileştirme temaları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

Belirsizlik Çağında Z Kuşağının Kamu Sektörüne Yönelik Algıları ve İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri

Hatice MOLLABEŞİROĞLU⁷⁴

Prof. Dr. Ersin KAVI⁷⁵

Özet

21. yüzyılın belirsizlik ve hızlı dönüşüm çağında, özellikle kamu sektörü insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında köklü değişimlerle karşı karşıyadır. Bu değişimlerin merkezinde ise iş gücünün önemli bir kesimini oluşturan Z Kuşağı yer almaktadır. 1997-2012 yılları arasında doğan bu kuşak, teknolojiyle büyüyen, esneklik ve bireysel gelişime önem veren, iş yaşamından beklentileri geleneksel kuşaklardan farklılaşan bir profil çizmektedir (Seemiller & Grace, 2016). Kamu sektörü ise

⁷⁴ Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı-İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bölümü, hatice.mbesiroglu@yalova.edu.tr

⁷⁵ Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı-İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bölümü, ekavi@yalova.edu.tr

uzun yıllardır sağladığı iş güvencesi ve sosyal haklar ile genç iş gücünün ilgisini çekse de, Z Kuşağı'nın beklentileri ışığında yeni insan kaynakları uygulamalarına gereksinim duymaktadır.

Üniversite öğrencileri arasında uygulanan anketler aracılığıyla yürütülen bu çalışma, Z Kuşağı'nın kamu sektörüne ilişkin algılarını, motivasyon kaynaklarını ve belirsizlik çağında bu algıların İKY uygulamalarına yansımalarını incelemektedir. Araştırmada, Perry ve Wise (1990) tarafından geliştirilen Kamu Hizmeti Motivasyonu Ölçeği uyarlanarak, katılımcıların kamu hizmetine yönelik içsel bağlılıkları, toplumsal fayda arayışları ve iş güvencesi beklentileri de ölçülmüştür (Erten & Türkmen, 2022).

Yapılan araştırma sonucunda Z Kuşağı'nın kamu sektörünü hâlâ iş güvencesi ve istikrar açısından cazip bulduğunu ancak yenilikçilik, esneklik ve kariyer gelişimi fırsatları konusundaki beklentilerinin sektördeki uygulamalarla örtüşmediğini göstermiştir. Katılımcılar, özellikle dijitalleşme ve esnek çalışma modelleri konusunda kamu kurumlarının daha aktif olması gerektiğini vurgulamaktadır. Performansa dayalı ücretlendirme ve katılımcı yönetim biçimlerinin artırılması, bu kuşağın motivasyonunu yükseltecek önemli unsurlar olarak ön plana çıkmıştır.

Günümüzde İKY'nin sadece iş güvencesi sunmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların gelişim, aidiyet ve inovasyon beklentilerini karşılayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Kamu kurumlarının, Z Kuşağı'nın değişen değerlerini ve beklentilerini dikkate alarak daha esnek, katılımcı ve teknoloji odaklı insan

kaynakları politikaları geliştirmeleri, sürdürülebilir iş gücü yönetimi açısından kritik önem taşımaktadır.

Z Kuşağı'nın kamu sektörüne yönelik algılarının ve motivasyon dinamiklerinin anlaşılmasına odaklanan bu analiz, belirsizlik çağındaki İKY uygulamalarına dair özgün içgörüler sağlamaktadır. Böylelikle kamu sektörü, genç iş gücünün ihtiyaçlarını karşılayan yenilikçi yaklaşımlar geliştirerek hem çalışan bağlılığını artırabilir hem de kamu hizmetlerinin etkinliğini yükseltebilir. Çalışmanın temel verileri, yazarın yüksek lisans tezinden alınmış olup, güncel literatür ışığında yeniden analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Z Kuşağı, Kamu Sektörü, İnsan Kaynakları Yönetimi, Motivasyon, Belirsizlik Çağı.

Kaynakça

- Erten, Ş., & Türkmen, İ. (2022). Kamu hizmet motivasyonu ölçeği: Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(3), 652–664.
- Gönül, M., & Demirtaş, Ö. (2017). Z kuşağının kamu sektöründe çalışma istekleri. *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Organizasyonel Davranış Dergisi*, 22(1), 12–28.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). Generation Z: Educating and engaging the next generation of students. *About Campus*, 21(3), 21–26.

9 – 10 Ekim 2025 - Aydın (Türkiye)

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ

AYDIN ADNAN MENDERES
ÜNİVERSİTESİ
1992

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KONGRESİ

9-10 Ekim 2025

ADÜ - Atatürk Kongre Merkezi
Merkez Kampüs – Aydın

hrmcongress@gmail.com

<https://etkinlik.adu.edu.tr/ikkongre2025/>

hrmcongress

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresi

Özet Bildiriler Kitabı

Editör:
Prof. Dr. Mustafa KESEN

9-10 Ekim 2025
Aydın



YÖNETİM
YAYINLARI