



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE VE ABD İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YAZINLARININ
ELE ALDIKLARI KONULAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI:
BİR İÇERİK ANALİZİ (2004 – 2015)

MERAL TUNCAY

AĞUSTOS 2015

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE VE ABD İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YAZINLARININ
ELE ALDIKLARI KONULAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI:
BİR İÇERİK ANALİZİ (2004 – 2015)

MERAL TUNCAY

AĞUSTOS 2015

Tez Başlığı : **Türkiye ve ABD İnsan Kaynakları Yönetimi Yazınlarının
Ele Aldıkları Konular Açısından Karşılaştırılması: Bir
İçerik Analizi (2004 – 2015)**

Tezi Hazırlayan : **Meral TUNCAY**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı:

Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet Mete DOĞANAY
İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.

Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCI
Tez Danışmanı

Tez Jüri Tarihi: 17. 08. 2015

Tez Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Rabia Arzu KALEMCI (Çankaya Üniversitesi)

Doç. Dr. İpek KALEMCI TÜZÜN (Başkent Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Ayşegül TAŞ (Çankaya Üniversitesi)

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kuralları gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağımı gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Meral TUNCAY



17 Ağustos 2015

ÖZET

TÜRKİYE VE ABD İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YAZINLARININ ELE ALDIKLARI KONULAR AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI: BİR İÇERİK ANALİZİ (2004 – 2015)

Meral TUNCAY

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. R. Arzu KALEMCİ

Türkiye’deki yönetim/ örgüt yazınının, oluşum yıllarından itibaren Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) etkisi altında kaldığı bilinmektedir. Türkiye’de 1960’lı yılların sonlarında ayrı bir disiplin niteliği kazanan personel/ insan kaynakları yönetimi alanında da, ABD neredeyse tek öğrenme kaynağı olmuştur. Bu çalışmada, Türkiye ve ABD insan kaynakları yönetimi (İKY) yazınları, 2004 - 2015 yılları arasındaki dönemde ele aldıkları konular açısından karşılaştırılmıştır. İçerik analizi yöntemi uygulanarak elde edilen kelime kullanım sıklıkları ışığında, Türkiye İKY yazınının ABD yazınına “model” almaya devam ettiği tespit edilmiştir. 2004 - 2015 döneminde, her iki yazında da üzerinde en çok çalışma yapılan konunun “performans” olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, Türkiye’deki yazında, çok sınırlı da olsa, “kayırmacılık” gibi ABD yazınında rastlanmayan, özgün ve Türkiye bağlamına ilişkin olarak nitelendirilebilecek konularda çalışmaların da yer almaya başladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt yazını, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), İçerik analizi.

ABSTRACT

It is well known that from its early years, Turkish management/organization literature has been largely influenced by the United States (US). The field of personnel/human resources management in Turkey, which first appeared as a separate discipline towards the end of the 1960s, has generally viewed the US as virtually its sole source of information. In this study, a comparison of the subjects covered by the Turkish and US human resources management (HRM) literatures between 2004 and 2015 was performed. Based on the frequency of terms identified using the content analysis method, it was determined that Turkish HRM literature continues to see US literature as its “model”. It was also observed that the subject most frequently studied in both literatures during the 2004 – 2015 period was “performance”. On the other hand, it was determined that a limited number of studies in Turkish literature have recently begun to investigate different subjects, ones that are specific to Turkey and are not found in US literature, such as the subject of “favoritism”.

Keywords: Organization literature, Human Resources Management (HRM), Content analysis.

TEŞEKKÜR

Tez alıőmamın her aőamasında yoluma ışık tutan, beni büyük bir sabır ve anlayıőla bilgilendiren ve yönlendiren tez danıőmanım ve değerli hocam **Do. Dr. Rabia Arzu KALEMCI**'ye içtenlikle teşekkür ederim.

Yüksek lisans programına baővurduęum andan itibaren desteklerini esirgemeyen ankaya Üniversitesi Senato Kurulu Üyesi **Prof. Dr. Hasan Iőın DENER**'e teőekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak aileme, her zaman yanımda oldukları için sonsuz teőekkürler.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa no
İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x

BÖLÜMLER

GİRİŞ	1
BÖLÜM I KURAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1 KURUMSAL DEĞİŞİM VE KURUMSAL DEĞİŞİM YAKLAŞIMLARI ..	4
1.2 DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YÖNETİM/ ÖRGÜT YAZINI	7
1.3 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (İKY) YAZINI	10

1.3.1 Türkiye’de İKY Yazını	10
1.3.2 ABD’de İKY Yazını	12
BÖLÜM II TÜRKİYE VE ABD İKY YAZINLARININ	
KARŞILAŞTIRILMASI	16
2.1 ÇALIŞMANIN TEMEL SORUNSALI VE AMACI	16
2.2 ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE VERİ SETİ	16
2.3 VERİ ANALİZİ VE BULGULAR	20
BÖLÜM III SONUÇ	27
KAYNAKÇA	31

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de Yayımlanan Makaleler	17
Tablo 2: ABD’de Yayımlanan Makaleler	18
Tablo 3: Türkiye ve ABD İKY Yazınlarında En Sık Kullanılmış 100 Kelime Kıyaslaması	22
Tablo 4: Yıl Bazında Türkiye ve ABD İKY Yazınlarında En Sık Kullanılmış Kelimeler	24
Tablo 5: “Performans” Kelimesinin Yıllar Bazında Türkiye Yazınında Kullanım Sıklığı	25
Tablo 6: Türkiye’deki İKY Yazınında “Türk” ve “Türkiye” Kelimelerinin Kullanımı	26

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

GCCRIS

GCPRIS

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte örgütsel alanlarda yaşanan değişim, bugüne kadar çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Birçok örgüt kuramcısı, bir örgütsel alanın kurumsal değişimini, alana egemen olan kurumsal mantıklar ve bu mantıklara yerleşik örgütsel uygulamaların uluslararası transferi ile açıklamaya çalışmıştır (Freidland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasio, 1999). Örgütlerin çevreleriyle olan ilişkilerine odaklanan kurumsal yaklaşıma göre, çevre örgütler üzerinde normlar ve zorlayıcı yollarla baskı yaratmakta, örgütler meşruiyet kazanma kaygısıyla, ana işlerinin gereklerinden uzaklaşma pahasına, çevre tarafından kabul gören yapı ve uygulamaları benimseme eğilimi göstermektedir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 88). Türkiye'deki akademik faaliyetleri değerlendirirken bu yaklaşımın göz önünde bulundurulması, hem alanda gelişen bilginin hem de bu bilginin yayılımının anlaşılması bakımından önem taşımaktadır.

Türkiye'deki yönetim alanının; işletmelerle ilgilenmenin Almanya işletme iktisadı, kamu idaresinin ise hukukun güçlü etkisi altında bulunduğu erken aşamalar sonrasında, oluşum yıllarından itibaren ABD'nin etkisi altında kaldığı bilinmektedir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken vd., 1998; Üsdiken ve Erden, 2001). Türkiye ile ABD arasında II. Dünya Savaşı'nın ardından başlayan yakınlaşma akademik alana da yansımış; ABD'deki yönetim bilgisi ve uygulamaları, Amerikan modeli örnek alınarak kurulan eğitim kurumları aracılığıyla Türkiye'ye taşınmıştır. Söz konusu transfer, modernleşme ve kalkınmanın bir gereği olarak görülmüştür. ABD yazınındaki gelişmeler izlenerek Türkiye'deki yazına aktarılmaya çalışılırken, örgütleri ve yönetim uygulamalarını bir akademik disiplin olarak anlama ve bilgi üretme anlayışı ise zayıf kalmıştır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 87- 88). 1980'li yıllarda ABD modeline benzemeye çalışma yasal düzenlemelerle mecbur tutulmaya başlanmıştır (Üsdiken ve Erden, 2001: 10). 2000'li yıllara doğru Japonya gibi değişik modellerin de incelendiği, Türkiye bağlamına odaklanan görgül çalışmaların sayısının da görece arttığı görülmektedir. Ancak bu çalışmalar da kurama dayalı ve

kuramı geliştirici özgün çalışmalar olmamıştır. İthal edilen hazır ölçüm araçları Türkiye’deki çeşitli örneklemelere uygulanmış ve elde edilen veriler kuramdan bağımsız olarak aktarılmıştır. Özen (2002) tarafından “törenselleştirme” olarak adlandırılan bu anlayış nedeniyle, yapılan görgül çalışmaların da bilimsel bilgi üretimine katkısı olduğu söylenememektedir (Özen, 2002: 188- 189). Yönetim/ örgüt yazınındaki ABD hâkimiyeti 2000’li yıllarda da sürmüştür (Berkman, 2009: 20). Örgüt kuramı alanına odaklanıldığında, Türkiye’de, üzerinde çalışılan örgütsel olguyu, yerleşik olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve kurumsal bağlamdan kopuk olarak ele alma geleneği bulunduğu görülmektedir. 1998 - 2014 yılları arasındaki Türkiye kaynaklı örgüt kuramı çalışmalarının bağlamı dikkate alma durumu üzerine yapılan bir çalışmada (Yalçınkaya ve Türker, 2015), incelenen 220 makalenin hiçbirinin bağlama özgü olmadığı tespit edilmiştir (Yalçınkaya ve Türker, 2015: 55). Stratejik yönetim alanında da benzer bir tablo bulunmaktadır. Türkiye’deki stratejik yönetim alanının kapsamını belirlemeye yönelik yapılan bir araştırma (Duman, Kalemci ve Çakar, 2005), alanın Amerikan yazınının etkisi altında kavramsallaştırıldığını ve Türkiye’de kendine özgü bir stratejik yönetim alanından söz edilemeyeceğini ortaya koymuştur (Duman, Kalemci ve Çakar, 2005: 70).

Türkiye’de 1960’lı yılların sonlarında ayrı bir disiplin niteliği kazanan personel/ insan kaynakları yönetimi alanı için de, ABD’nin neredeyse tek öğrenme kaynağı olduğu görülmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 3). Personel/ insan kaynakları yönetimi bilgisinin evrenselliğinden kuşku duyulmamış, Türkiye bağlamına gösterilen ilgi ve görgül çalışmalar sınırlı kalmış, çalışmaların temel amacı bilime katkı yapmak yerine uygulamaya yol göstermek olmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 28). Yıllar içinde bu eğilimlerde değişiklik yaşanmamıştır. Öte yandan, ilgi gösterilen konularda bazı farklılaşmalar gözlenmiştir. 1970’li yıllarda ağırlıklı olarak personel uygulamaları ve istihdamın maddi koşulları incelenirken, 1980’lerde maddi koşullara ilgi azalmıştır. 1990’lı yıllarda bu konudan tamamen uzaklaşmış, çalışanların bir kaynak olarak görüldüğünü yansıtan konulara kayılmıştır. Verimlilik ve finansal performans gibi örgütsel sonuçlarla ilgilenmede de, az da olsa artış olmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 18- 19). 2000’li yıllarla birlikte insan kaynakları yönetimi işlevleri ya da tekniklerinin ağırlıklı olarak inceleme konusu yapıldığı, daha üst düzeyli analizlerin hala azınlıkta olduğu, ancak bilime katkı yapma amacı taşıyan

araştırmaların alanda yavaş yavaş yer bulmaya başladığı görülmüştür (Sayılar, 2005: 170- 171). 2000 - 2009 dönemine ilişkin yapılan bir alışma (Akar, 2013), söz konusu yıllar arasında Türkiye’deki insan kaynakları yönetimi yazınında üç ana konunun ne çıktığını ortaya koymuştur. Bu konular, “insan kaynakları fonksiyonları ve uygulamaları”, “insan kaynakları söyleminin temelleri ve gelişimi” ve “alışma hayatındaki olumsuz davranışlar” dır. Ayrıca, yasal, sosyal ve kültürel farklılıklar göz ardı edilerek uluslararası alanda popüler olan söylemlerin sorgulanmadan benimsendiği tespit edilmiştir. Uluslararası alana ilişkin yapılmış bir çalışmaya göre ise (Akar vd., 2011), 1998 - 2008 yılları arasında üzerinde en çok çalışma yapılan insan kaynakları yönetimi konuları, “insan kaynakları yönetimi uygulamaları” ile “yeni istihdam biçimleri” olmuştur. Bunun yanı sıra, küresel koşulların bölgesel işletme uygulamaları üzerinde benzerlik yarattığı, Amerikan modelinin Avrupa’da da etkili olduğu ve Avrupa’ya özgü tek bir modelin olmadığı gözlenmiştir (Akar vd., 2011: 97).

Bu bilgiler ışığında, Türkiye’deki ve ABD’deki insan kaynakları yönetimi yazınlarına ilişkin yapılacak güncel bir çalışmanın alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, 2004 - 2015 yılları arasındaki dönemde Türkiye ve ABD insan kaynakları yönetimi yazınlarında en çok hangi konulara ilgi gösterilmiş olduğunun, Türkiye’deki yazının kendine özgü bir gündeminin bulunup bulunmadığının ve Türkiye bağlamına ne düzeyde ilgi gösterildiğinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye ve ABD’deki hakemli dergilerde 2004- 2015 yılları arasında yayımlanmış, başlığında “insan kaynakları” ya da “human resources” anahtar kelimeleri bulunan makaleler incelenmiş ve içerik zml yöntemi ile veri analizine tabi tutulmuştur.

BÖLÜM I

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1 KURUMSAL DEĞİŞİM VE KURUMSAL DEĞİŞİM YAKLAŞIMLARI

Kurumsal değişim, Suddaby ve Greenwood (2009: 176- 177) tarafından, “kurumsallaşmış bir takım düzenlemelerin bir başkası ile yer değiştirmesi ya da var olan düzenlemelerin varlıksal veya sembolik olarak (düzenlemelere atfedilen anlamların değişmesi) önemli düzeyde değişimi” olarak tanımlanmıştır. Kurumsal değişimin örgütsel alan içindeki aktörlerin etkileşimi ile ya da örgütsel alan dışından gelen etkilerle gerçekleşebileceği belirtilmektedir.

Hargrave ve Van de Ven (2006), kurumsal değişim çalışmalarındaki yaklaşımları “değişim tarzı” ve “odaklanılan konu” boyutlarına dayanarak sınıflandırmışlardır. Değişim tarzında “yeniden üretim” ve “inşa”, odaklanılan konuda ise “tek bir aktör mü?” yoksa “örgütler arası alandaki birçok aktör mü?” olarak bir ayrıma daha gitmişlerdir. Değişim tarzı boyutunda “inşa” yaklaşımları, kurumsal aktörlerin kurumsal düzenlemeleri nasıl değiştirdiğine, “yeniden üretim” yaklaşımları ise kurumsal düzenlemelerin kurumsal aktörleri nasıl değiştirdiğine odaklanmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre, kurumsal tasarım yaklaşımında, tek bir aktör ve bu aktörün stratejileriyle şekillenen bir kurumsal değişim söz konusudur. Eski kurumsal kuram yazını bu kategoriye girmektedir. Kurumsal uyum yaklaşımları da, tek aktör düzleminde yer almaktadır. Ancak, burada bahsedilen, devlet ya da meslek örgütleri gibi tek tek kurumların örgütler üzerindeki biçimlendirici etkileridir. Bu kategori, yeni kurumsal kuram yazınına içermektedir.

Örgütsel alanlarda yaşanan değişimin anlaşılmasında önemli bir temel sağlayan kurumsal kuramın bu katkısı iki nedene bağlanmaktadır. İlk neden, söz konusu kuramın “radikal değişimi açıklayan ikna edici bir tanım sağlıyor olması”, ikinci neden ise, örgütlerin çevre koşullarına uyma ihtiyacına zemin hazırlayan bağlamsal dinamiklere işaret etmesidir (Greenwood ve Hinings, 1996: 1023).

Kurumsal kuramın, değişmeyi açıklamada dayandığı temel kavram kurumsal çevredir. Kurumsal çevre, maddi şartların oluşturduğu “teknik” çevreden farklı olarak, örgütlerin faaliyetleriyle ilgili fikir ve inançları, örgütler açısından neleri nasıl yapmanın “doğru” ve “uygun” olduğunu kapsamaktadır. Fikir ve inançların oluşturduğu “kurallar” örgütler üstüdür. Örgütlerden uzakta şekillenmiş bu “kurallar” aynı alanda faaliyet gösteren ya da benzer işler yapan birden fazla örgütü etkileyebilmektedir (Üsdiken ve Erden, 2001: 8). Bu ana düşünceden hareketle, kurumsal kuramın iki temel önerme getirdiğini söylemek mümkündür. Bunlardan ilki, örgütlerin meşruiyet kazanmak, varlıklarını sürdürme olasılıklarını arttırmak ve başarılı kabul edilmek için kurumsal çevreye uyum gösterme eğiliminde olacaklarıdır (Meyer ve Rowan, 1977: 340). İkinci önerme ise, kurumsallaşmış bir çevrede faaliyet gösteren örgütlerin birbirlerine benzeyeceğidir. Çevre tarafından kabul gören yapı ve uygulamalar, örgütler tarafından öykünmecî, normatif ya da zorlayıcı mekanizmalar kanalıyla benimsenmektedir. Öykünmecî mekanizmada, başarılı olduğu düşünülen bir modelin yapı ve uygulamaları taklit edilmektedir. Normatif mekanizma, örgütsel yapı ve uygulamaları norm olarak görmeyi, beklentilerini karşılamak ya da onaylarını almak amacıyla diğer örgütlerin hareketlerine uyum sağlamayı ifade etmektedir. Zorlayıcı mekanizmada ise, yetkilendirilmiş “üst” kuruluşların, yasalara dayanarak ya da güçlerini kullanarak, kendilerine bağlı veya kendileriyle ilişkili örgütleri değişim yönünde zorlamaları söz konusudur (DiMaggio ve Powell, 1983; Palmer ve Biggart, 2002). Öte yandan, örgütlerin meşruiyet kazanma, varlıklarını sürdürebilme kaygısıyla benimsedikleri çevre tarafından kabul görmüş uygulamaların yerleşik hal almasının, örgütleri ana işlerinin gereklerinden uzaklaştırabileceği de belirtilmiştir. (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 88).

Hargrave ve Van de Ven (2006) tarafından yapılan kurumsal değişim yaklaşımları sınıflandırmasında yer alan kurumsal yayılım yaklaşımları, örgüt

topluluklarında kurumsal düzenlemelerin neden ve nasıl yayıldığı üzerinde durmaktadır. Kolektif hareket yaklaşımlarında ise, aktörlerin, kurumsal düzenlemeleri değiştirerek bir sorunu çözmek için giriştikleri siyasi eylemler söz konusudur. Yapılan bir çalışmada (Seo ve Creed, 2002), kurumların içsel çelişkilerinin değişim ajanları yarattığı ve böylelikle kurumsal değişime neden olduğu vurgulanmıştır.

Bu yaklaşımları, kurumsal değişim süreci içinde değerlendirmek de mümkündür. Kurumların “inşa” sürecinde, kurumsal tasarım ve eski kurumsal kuram yazınının vurgu yaptığı aktör hareketleriyle birlikte kurumlar ortaya çıkmaktadır. Yeniden üretim sürecinde ise kurumlar öncelikle “gelişim”, sonrasında “yakınsama” evresini yaşamaktadır. “Gelişim” evresinde aktörler, toplumsal ve kolektif yaklaşımın altını çizdiği “güç elde etme”, “politik davranış” ve “meşru olma” eylemlerini gerçekleştirmektedir. “Yakınsama” evresinde ise örgütler, daha çok kurumsal uyum, kurumsal yayılım, yeni kurumsal kuram ve örgütsel ekoloji yazınında geçen “dışsal baskılar” sonucunda birbirine benzemektedir (Kalemci, 2009: 17- 18).

Son yıllarda, birçok kurumsal kuramcı, kurumsal değişimi, alana egemen olan kurumsal mantıklar ve bu mantıklara yerleşik örgütsel uygulamaların uluslararası transferi ile açıklamaya çalışmıştır. Kurumsal mantıklar, sosyal olarak inşa edilmiş, tarihsel uygulama kalıpları, varsayımlar, değerler, inançlar ve kurallardır. Bunlar vasıtasıyla, bireyler sosyal gerçekliklerini anlamlandırmaktadır (Thornton ve Ocasio, 1999: 804). 1970’lerden itibaren kurumsal kuramın bir parçası olarak ortaya çıkmaya başlayan kurumsal mantık yaklaşımı, yeni kurumsalcılıktan, odaklandığı konunun eşbiçimcilik olmaması yönüyle ayrılmaktadır. Kurumsal mantık yaklaşımı, temel olarak dünya sistemi, toplum ve örgütsel alan içinde değişen kurumsal mantıkların bireyler ve örgütler üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır (Kalemci, 2009: 18). Yapılan araştırmalarda, kurumsal mantıklardaki değişimler, kurumsal girişimci, yapısal örtüşme, olay sıralaması ve çelişen kurumsal mantıklar mekanizmaları ile açıklanmıştır. Bu mekanizmaların yanı sıra, küreselleşmeyi de kurumsal mantıkların değişimine neden olan bir mekanizma olarak değerlendirmek mümkündür (Kalemci, 2009: 22).

Parker (1999: 6) küreselleşmeyi, her alanda farklı türlerdeki sınırların birbirine geçmesi ve yavaş yavaş kaybolmaya başlaması olarak tarif etmiştir. Küreselleşme, aynı zamanda, ulusal ekonomilerin ticaret, finans ve makroekonomik politika yönünden birbirlerine daha bağımlı olmalarını ifade etmektedir (Gilpin, 1987) (aktaran: Kalemci, 2009: 23).

Birçok araştırmacı, küreselleşmeyi modernleşme ya da çağdaşlaşma olarak görürken, küreselleşmenin “yakınsama” etkisi yarattığı savunulmuştur. Bu yaklaşıma göre, küreselleşme ile öykünülen bir “en iyi model” ortaya çıkmakta ve bu en iyi kabul edilen model, diğer ülkelere aynen taşınmaktadır (Kalemci, 2009: 26). Diğer yandan, uluslararası sistemde daha fazla güce ya da itibara sahip olan ülkelerin, daha az güçlü ülkelerin uygulamalarını şekillendireceği ya da meşruiyetlerini azaltacakları da belirtilmiştir. Bazı araştırmacılar (Djelic, 1998; Guillen, 1994; Zeithlin ve Herrigel, 2000) ise, güçlü devlet yerine tek bir ülkeyi işaret ederek yakınsama sürecini “Amerikanlaşma” olarak nitelendirmektedir (Kalemci, 2009: 27).

Kurumsal değişim çalışmalarında, yeni model ve uygulamaların, küçük değişikliklerle de olsa kabul edilmesi yayılım olarak değerlendirilmektedir. Djelic (1988), Lippi (2000) ve Campell (2004), transfer edilen uygulamaların birebir aynı olmayacağını, ulusal, bölgesel ya da örgütsel düzeyde farklılıklar taşıyacağını “çeviri” kavramıyla ifade etmişlerdir (Kalemci, 2009: 29). Buna göre, diğer devletlerden ya da alanlardan transfer edilen yeni model ve uygulamalar geçmişten gelen yerel unsurlarla birleştirilmektedir. Var olan eski uygulamaların birleştirilmesi ile yeni bir uygulamanın doğması ise “brikolaj” kavramıyla anılmaktadır (Kalemci, 2009: 29- 30).

1.2 DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE YÖNETİM/ ÖRGÜT YAZINI

İşletmelerin işleyişlerinin ve yönetimlerinin daha iyi hale getirilebileceği, bu nedenle incelenmesi ve yükseköğretime konu olması gerektiği fikri, dünyada 19. yüzyılın sonlarında hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bunun ilk örnekleri, ABD,

Almanya ve Fransa’da görülmüştür (Üsdiken ve Çetin, 1999: 49). Amerika Birleşik Devletleri’nde 1881’de University of Pennsylvania bünyesinde kurulan Wharton Okulu’nun ardından üniversitelere bağlı ticaret kolejlerinin sayısı hızla artmıştır. Aynı dönemde Almanya’da “handelshochschulen” denilen ticaret okulları açılırken Fransa’da da ticaret ve siyaset bilimi okulları ortaya çıkmıştır. Bu ilk kurumlar başka ülkeler için de model oluşturmuştur. Osmanlı Devleti, Fransa’nın “yüksek mektepler” sistemini örnek almış, devletin idari kademelerinde görev alacak kimseleri yetiştirmek amacıyla kurulan “Mülkiye Mektebi” 1877’de yükseköğrenim kurumu statüsünü alırken, 1882’de İstanbul’da ilk ticaret okulu olan “Ticaret Mekteb-i Alisi” kurulmuştur (Üsdiken ve Çetin, 1999: 50).

Yönetim alanının bilimleşmesine yönelik ilk adımlar, 1920’li ve 1930’lu yıllarda Almanya’da gelişen “işletme iktisadı” ile atılmaya başlanmıştır (Üsdiken ve Erden, 2001: 4). Türkiye’de de yönetimden söz eden ilk yayınlara 1930’lu yılların ortalarında rastlanmaktadır. Sınırlı sayıdaki bu yayınların Almanya’dan ithal edilen yaklaşım ve bilgilerle şekillendiği görülmektedir (Üsdiken ve Çetin, 1999: 51). Erken aşamalarda, kamu idaresinin ise hukukun etkisi altında bulunduğu bilinmektedir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken vd., 1998; Üsdiken ve Erden, 2001).

II. Dünya Savaşı’nın ardından 1960’lı yıllarda ABD, hem iş idaresi hem de kamu yönetimi için bilgi üretiminde merkez haline gelmiş, ABD kaynaklı düşünce ve uygulamalar model olarak alınmaya ve dünyaya yayılmaya başlamıştır (Üsdiken ve Çetin, 1999; Üsdiken ve Erden, 2001). Savaş sonrası ABD ile başlayan yakınlaşmayla birlikte Türkiye de Alman etki alanından çıkmış ve Almanya’dan ithal edilen anlayışların yerini ABD’nin etkisiyle şekillenen düşünceler almıştır (Üsdiken ve Çetin, 1999: 51). Bu dönem, Türkiye’deki yönetim alanının oluşum yılları kabul edilmektedir. ABD’deki yönetim bilgisi ve uygulamalarının Türkiye’ye taşınmasında, Amerikan modeli örnek alınarak kurulan eğitim kurumları rol oynamıştır. Türkiye’de ayrı bir bilim dalı olarak işletmecilik alanında eğitim veren ilk kurum olan İşletme İktisadı Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi bünyesinde, 1954’te, Ford Vakfı’nın mali, Harvard Üniversitesi’nin akademik katkısı ile kurulmuştur (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 88). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi

Enstitüsü'nün 1958'deki kuruluşunu, Amerikan yükseköğretim modeli esas alınarak oluşturulan Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Robert Kolej Yüksek Okulu bünyesindeki bölümler izlemiştir (Üsdiken ve Erden, 2001: 13). ABD'den yapılan bilgi ve uygulama transferi, modernleşme ve ekonomik gelişmenin bir gereği olarak görülmüştür. Öğrenme kaynağı olarak ABD'ye yönelme ve ABD yazınındaki gelişmeleri Türkiye yazınına aktarma 1970'li yıllarda da sürerken, bu eğilimi, ABD'den ve uluslararası kuruluşlardan sağlanan fonlar ve ABD'de lisansüstü eğitim görmüş öğretim üyelerinin artması beslemiştir (Üsdiken ve Erden, 2001: 10). Öte yandan, örgütleri ve yönetim uygulamalarını bir akademik disiplin olarak anlama ve bilgi üretme anlayışı zayıf kalmıştır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 87- 88). 1980'li yıllara gelindiğinde ise, ABD modeline benzemeye çalışma “mecbur” tutulmaya başlanmıştır (Üsdiken ve Erden, 2001: 10). Üniversiteler 1981 tarih ve 2547 sayılı “Yükseköğretim Kanunu” ile YÖK'e bağlanırken, yükseköğretim sistemi Kıta Avrupası modelinden ayrılmış, sisteme sahiplik, yönetim, verilen öğretim hizmeti, akademik faaliyetin içeriği ve hedefleri açısından Amerikan modeli egemen olmaya başlamıştır (Gürüz vd., 1994; Üsdiken ve Erden, 2001). Türkiye'deki yazın, 1980'li yıllarda dünyadaki gelişmeleri 1970'li yıllara göre daha az takip etmiştir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993: 87). Diğer taraftan, 1980'li yıllardan itibaren Türkiye ortamına gösterilen ilgi artmıştır. Yönetim yazınındaki atıf kalıpları üzerine yapılan bir inceleme (Üsdiken ve Pasadeos, 1992) Türkçe kaynaklara yapılan atıfların 1980'lerin ikinci yarısından sonra arttığını göstermektedir. Bir başka çalışma da (Üsdiken ve Erden, 2001), aynı eğilimin, kitaplara yapılan atıflarla sınırlı olsa da, 1990'lı yıllarda da sürdüğünü ortaya koymuştur. 2000'li yıllara doğru Japonya gibi değişik modeller de incelenmiş, Türkiye bağlamına odaklanan görgül çalışmaların sayısı da görece artmıştır. Ancak bu çalışmalar da, kurama dayalı ve kuramı geliştirici özgün çalışmalar değildir. İthal edilen hazır ölçüm araçlarının Türkiye'deki çeşitli örneklemelere uygulandığı ve elde edilen verilerin kuramdan bağımsız olarak aktarıldığı görülmektedir. Özen (2002) tarafından “törenselleştirilmiş görgülcülük” olarak adlandırılan bu anlayış nedeniyle, yapılan görgül çalışmaların bilimsel bilgi üretimine katkısı olmamıştır (Özen, 2002: 188- 189). Yönetim/ örgüt yazınındaki ABD hâkimiyeti 2000'li yıllarda da sürmüştür (Berkman, 2009: 20). Türkiye'de, üzerinde çalışılan örgütsel olguyu, yerleşik olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve kurumsal bağlamdan kopuk olarak ele alma geleneği bulunmaktadır. Sargut (1994:

328), Saeed'in (1986: 24- 29), Üçüncü Dünya ülkelerindeki sorgulamasız kabullenmeyi, yönetim kuram ve uygulamalarının kültüre özgü, evrensel olmayan bir olgu olduğunu kavrayamamayı “maymun sendromu” olarak adlandırdığını aktarmıştır. 1998- 2014 yılları arasındaki Türkiye kaynaklı örgüt kuramı çalışmalarının bağlamı dikkate alma durumu üzerine yapılan bir çalışmada (Yalçınkaya ve Türker, 2015), incelenen 220 makalenin hiçbirinin bağlama özgü olmadığı tespit edilmiştir (Yalçınkaya ve Türker, 2015: 55). Türkiye’deki stratejik yönetim alanının kapsamını belirlemeye yönelik yapılan bir araştırma ise, (Duman, Kalemci ve Çakar, 2005), alanın Amerikan yazınının etkisi altında kavramsallaştırıldığını ve Türkiye’de kendine özgü bir stratejik yönetim alanından söz edilemeyeceğini ortaya koymuştur (Duman, Kalemci ve Çakar, 2005: 70)

1.3 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (İKY) YAZINI

1.3.1 Türkiye’de İKY Yazını

Türkiye’de personel sorunlarının ele alındığı ilk çalışmalara 1930’lu ve 1940’lı yıllarda rastlanmaktadır. Kamu kuruluşları odaklı bu çalışmalarda, seçilme ve yerleştirme, yükselme, nakil ve maaş gibi konular üzerinde durulmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 2). 1950 öncesi “işletme iktisadı” yazınında da, iş ortamında insan sorunlarının ele alındığı görülmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 2). Başlığında “personel” sözcüğü olan ilk kitap (Mihçioğlu, 1955) 1955 yılında yayınlanırken ilk doktora tezi 1964 yılında tamamlanmıştır. Bu geçmişe karşın, personel yönetiminin ayrı bir akademik disiplin niteliği kazanmaya başlaması 1960’lı yılların sonlarını bulmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 1- 2). 1968 yılında kurulan İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi’nde personel yönetimi ayrı bir kürsü olmuştur. 1970’li yıllara gelindiğinde, üniversite ve akademilerdeki hemen hemen bütün lisans programlarında “personel yönetimi” ya da “kamu personel yönetimi” derslerinin yer aldığı görülmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 2).

1960'lar sonrasında aldığı haliyle personel yönetimi için neredeyse tek referans ve öğrenme kaynağı ABD olmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 3). ABD kaynaklı düşünceler Türkiye'ye ilk girdiğinde, kamu yönetimi alanı idare hukukunun, işletme alanı ise Alman "işletme iktisadı" geleneğinin etkisi altındadır. İlk yıllarda, kamu yönetimi alanında, ABD'de 1940'lı yıllarla birlikte yaygınlık kazanan "insan ilişkileri" yaklaşımı öne çıkmıştır. İşletme alanında ise, düzensiz ve kişilere bağlı personel uygulamalarının yerine akılcı ve sistemli kuralların getirilmesini öngören "sistemleştirici" anlayış benimsenmiştir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 7) Personel yönetimi konusu bağımsız kimliğini kazanmaya doğru giderken de, esas ilgi istihdam ilişkisinin yönetilmesini sistemli hale getirecek işlev ve tekniklere yöneltilmiştir. ABD'den transfer edilen bilgi ve uygulamalar doğrultusunda, meselelere yöneticiler gözüyle bakılmış, kurama değil uygulamalara ve sorun çözmeye ağırlık verilmiş, personel yönetimi bilgisinin evrensel olduğu ön kabulüyle hareket edilmiştir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 7).

1980'li yıllarda personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle, uygulama dünyasında, personeliğin istihdam ilişkisini bürokratikleştirmeye yönelik bir birim olmaktan çıktığı, örgütlere esneklik ve rekabet üstünlüğü sağlayıcı çözümler üretme gibi stratejik bir işlev kazandığı iddia edilmiştir. Akademik faaliyetler açısından ise, bu değişimin yeni bakış açılarına, kuramsal temellerin güçlenmesine ve bilimleşme yönünde gelişmeye katkıda bulunduğu ileri sürülmüştür. Üsdiken ve Wasti (2002) tarafından yapılan bir çalışma, personelden insan kaynakları yönetimine geçiş iddiasının, incelenen konular ve benimsenen bakış açıları üzerinde bazı etkiler yaptığını göstermiştir. Yönetim bilgisinin evrenselliği, Türkiye ortamını anlama, çalışmaların niyeti gibi yönlerdense değişikliklerin sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmaya göre, 1970'li yıllarda özgül uygulamaların ve istihdamın maddi koşullarının incelenmesine odaklanılmıştır. Yönetim bilgisinin evrenselliğinden kuşku duyulmazken, başta sistemleştirici yaklaşım olmak üzere ABD'den gelen anlayış ve teknikler sorgulanmadan ve Türkiye'yle bağ kurulmadan anlatılmaya çalışılmıştır. Bütün çalışmaların temel gerekçesi, uygulamaya yol göstermek olurken bilime katkıda bulunma kaygısı kendini hiç göstermemiştir. Yönetim/ Örgüt Yazını bölümünde, Türkçe kaynaklara yapılan atıfların 1980'lerin ikinci yarısından sonra arttığına işaret edilmişti. 1975-

1989 döneminde, yönetim alanının diğer alt disiplinlerine kıyasla personel/ insan kaynakları yönetimi yazınında, atıf yoğunluğunun düşük kaldığı, akademik olmayan yayınlara yapılan atıfların ise yüksek düzeylere ulaştığı gözlenmiştir (Üsdiken ve Pasadeos, 1992: 119- 121). 1990'lı yıllarda alanın kimliği üzerinde durulduğu görülmektedir. Çalışmanın maddi koşullarını incelemekten tamamen uzaklaşılırken, çalışanların bir kaynak olarak görülmesini yansıttığı ileri sürülebilecek konulara doğru bir kayma yaşanmıştır. 2000'li yıllarla birlikte insan kaynakları yönetimi işlevleri ya da tekniklerinin ağırlıklı olarak inceleme konusu yapılmıştır. Daha üst düzeyli analizler hala azınlıkta olsa da bilime katkı yapma amacı taşıyan araştırmalar alanda yavaş yavaş yer bulmaya başlamıştır (Sayılar, 2005: 170- 171). 2000- 2009 dönemine ilişkin yapılan bir çalışma da (Akar, 2013), söz konusu yıllar arasında Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi yazınında üç ana konunun öne çıktığını göstermektedir. Bu konular sırasıyla, “insan kaynakları fonksiyonları ve uygulamaları”, “insan kaynakları söyleminin temelleri ve gelişimi” ve “çalışma hayatındaki olumsuz davranışlar” dır. Ayrıca, bu dönemde de, yasal, sosyal ve kültürel farklılıklar göz ardı edilerek uluslararası alanda popüler olan söylemlerin sorgulanmadan benimsendiği tespit edilmiştir.

Öte yandan; çalışma (iş) yasaları ve ilgili mevzuat, insan kaynakları yönetimini etkileyen “çevresel bir faktör” olarak kabul edilmektedir. 2005 yılında yapılan bir çalışmada (Acar, Aydınli ve Yıldırım, 2005), ABD ve Avrupa kaynaklı yazında, yasal düzenlemelere özel bölümler ayrıldığı; seçim, eğitim, ücretlendirme, performans değerlendirme ve işten çıkarma gibi insan kaynakları yönetimi işlevleri ile ilgili olarak da sık sık bu düzenlemelere atıf yapıldığının gözlemlendiği belirtilmiştir. Aynı çalışmada, Türkiye'deki yazında ise, insan kaynakları yönetiminin yasal düzenlemeler ile etkileşiminin sınırlı ve yüzeysel düzeyde ele alındığı vurgulanmıştır (Acar, Aydınli ve Yıldırım, 2005: 9).

1.3.2 ABD'de İKY Yazını

Personel/ İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili bazı uygulamalar binlerce yıllık bir geçmişe sahiptir. M.Ö. 1700'lerde Babil'de, Kral Hammurabi'nin ücret

düzenlemeleri yaptığı; Eski Mısır'da ve Çin'de, farklı yönetsel modeller, personel seçimi, iş gücü devri gibi konularda çalışmalar yürütüldüğü bilinmektedir (Orhan, 2010: 274). Buna karşın, konunun ele alınış biçimi, ancak 19. yüzyıl sonu 20. yüzyıl başında, Endüstri Devrimi ve küreselleşme gibi gelişmelerin etkisiyle bilimsel nitelik kazanabilmiştir. O dönemde sanayileşmenin merkezi konumunda bulunan İngiltere, 1913'te kurulan Çalışma Yönetimi Kurumu (Institute of Labour Management) ile personel yöneticiliğinin meslekleşmesine öncülük yapmıştır. Ancak, karşıtlık ve çoğulculuk üzerine yapılmış endüstri ilişkileri sistemi nedeniyle İngiltere, personel yönetimi söylemi ve pratiğinin üretiminde ABD ile boy ölçüşmemiştir (Erçek, 2004: 136). Aynı dönemde sanayileşme hamlesine kalkışan Almanya'da da bu söylem ve pratiğin destek bulamadığı belirtilmektedir. Bu nedenle, felsefi temelleri Avrupa'daki sosyo- ekonomik gelişmelere, endüstri ilişkileri düzenine ve entelektüel birikime dayanıyor olsa da, personel/ insan kaynakları yönetimi söyleminin ve uygulamalarının üretiminde ve kurumsallaşmasında ABD neredeyse tek referans merkezi olmuştur (Erçek, 2004: 136).

ABD'de 1900'lerdeki sosyal ve endüstriyel dönüşümle birlikte; işe alma, eğitim ve ödeme kararları yöneticiler tarafından alınmaya başlanmıştır. 1910'lu yıllarda örgütlerde, personel bölümlerinin kurulmaya başlandığı görülmektedir (Orhan, 2010: 278). Personel yönetimi, ilk aşamada, "endüstri ilişkileri" alanının bir parçası olarak görülmüştür. İstihdam ilişkisi ve bu ilişkideki sorunların giderilmesiyle ilgilenilirken, firmalar içindeki uygulamalar ön plana çıkarılmış, sorunların çözümü firma içinde ve iyi yönetimde görülmüştür. Personel yönetiminin, mesleğin ihtiyaçlarına yönelik olma, sorunlara yöneticilerin gözüyle bakma, istihdam ilişkisini bireysel olarak görme ve kuramsal zeminden yoksunluk gibi özelliklerini bu dönemde kazanmaya başladığı belirtilmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 3- 4). Alanın oluşumunu şekillendiren Taylorizm, işçi refahı ve endüstri psikolojisi akımlarının etkisiyle, personel yönetiminden, düzensiz, kişilere bağlı, dolayısıyla verimsiz olduğu düşünülen uygulamaların yerine akılcı ve sistemli düzenlemelerin geliştirilmesi anlaşılmaya başlanmıştır. Bu anlayış, verimliliğin sağlanabilmesi için çeşitli teknikler geliştirmeye dayanmaktadır (Üsdiken ve Wasti, 2002: 4). Personel yönetimi, ancak 1950'li yıllardan sonra endüstri ilişkilerinden ayrılarak ayrı bir disiplin haline gelebilmiştir. Bu kopmada, endüstri ilişkilerinin sendikaları ve toplu

pazarlığı inceleyen bir sosyal bilim dalına dönüşmeye yönelmesinin yanı sıra, 1940'lardan itibaren ortaya çıkmaya başlayan insan ilişkileri yaklaşımının, personel yönetimi için o zaman kadar eksik olan kuramsal zemini sağlar görünmesi etkili olmuştur (Üsdiken ve Wasti, 2002: 4).

1980'li yıllarla birlikte, çalışanlar bir masraf unsuru değil, yatırım ve rekabet avantajı kaynağı olarak görülmeye başlanmış; personel yönetiminden “insan kaynakları” yönetimine geçiş gerçekleşmiştir. (Üsdiken ve Wasti, 2002: 5). 1990'lı yıllarda ise, insan kaynakları yönetimine stratejik bir anlam yüklenmeye başlanmıştır. Alandaki bu yönelim, Amerikan yazınında Michigan ve Harvard olarak adlandırılan iki farklı yaklaşım ya da modele dayandırılmaktadır. Michigan modelinde, çalışanlar üretimin diğer unsurlarıyla aynı düzeyde bir kaynak, insan kaynakları yönetimi ise işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmalarını sağlayan faydalı bir araç olarak görülmektedir. Michigan modelinde, örgütsel başarı için İKY politika ve uygulamaları ile örgüt stratejileri arasındaki uyuma dikkat çekilmektedir. Harvard modelinde ise, çalışanlar işletmelerin en değerli varlığı, insan kaynakları yönetimi ise işletmenin diğer birimleriyle etkileşimi ve uyumu rekabet avantajı sağlayan önemli bir fonksiyon olarak görülmektedir. Söz konusu modelde, örgütsel başarı için İKY politika ve uygulamalarının tüm iç ve dış faktörlerle etkileşimi üzerinde durulmaktadır. Harvard modelinde, ayrıca, hem güven ve bağlılık gibi değerlerin önemi vurgulanmakta hem de iletişim, motivasyon ve liderlik süreçleri ile bireysel yetkinliklerin geliştirilmesi gerekliliğine dikkat çekilmektedir. (Akar, 2013: 74- 75). Daha çok stratejik uyum vurgusu taşıdığı ve yönetsel bakış açısını yansıttığı ileri sürülen Michigan modelinin; rekabetçi, işlevselci ve faydacı yönüyle Amerikan tarzı bireyselci İKY geleneğini temsil ettiği belirtilmektedir. Harvard modelinin ise, insan ilişkileri yaklaşımı temelinde çalışanların beşeri, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına yöneldiği ileri sürülmekte; çoğulcu ve işbirlikçi niteliğiyle Avrupa tarzı kolektif İKY anlayışına yakın durduğu ifade edilmektedir (Akar, 2013: 74). Michigan ve Harvard yaklaşımları olarak adlandırılan ayrıma ilişkin, yazında sıkı (*tight*) ve gevşek (*loose*) ya da güçlü (*strong*) ve zayıf (*weak*) gibi farklı kavramsallaştırmalar da yer almaktadır. Avrupa yazınında, yaygın olarak, Michigan modeli için sert ya da katı (*hard*), Harvard modeli için ise yumuşak ya da ılımlı (*soft*) İKY modeli ifadesinin kullanıldığı görülmektedir (Akar, 2013: 75).

Öte yandan, uluslararası alanındaki eğilimlere ilişkin bir çalışma (Akar vd., 2011), 1998- 2008 yılları arasındaki dönemde, insan kaynakları yönetimi yazınında öne çıkan ana temaların “insan kaynakları yönetimi uygulama ve fonksiyonları” ile “yeni istihdam biçimleri” olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre, birinci ana tema kapsamında, genel olarak işletmelerin rekabet avantajı sağlamak ve varlıklarını sürdürebilmek için değişim, dönüşüm ve uyumu ilke edinmeleri gerekliliğine odaklanılmış; beşeri sermayenin ve insan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda, temel insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının kendi içindeki uyumu ve bir bütün olarak örgütsel strateji ve performans ile ilişkileri ele alınmıştır. Yeni istihdam biçimleri olarak adlandırılan ikinci ana tema ise, temel olarak, teknolojik ilerlemelerin etkisiyle artan uluslararası rekabet koşullarında, işletmelerin bir adım öne çıkabilmek için işgücü esnekliğinden yararlanma çabalarını kapsamıştır (Akar vd, 2011: 104). Ayrıca, küresel koşulların bölgesel işletme uygulamaları üzerinde benzerlik yarattığı, Amerikan modelinin Avrupa’da da etkili olduğu ve Avrupa’ya özgü tek bir modelin olmadığı saptanmıştır (Akar vd., 2011: 97).

BÖLÜM II

TÜRKİYE VE ABD İKY YAZINLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

2.1 ÇALIŞMANIN TEMEL SORUNSAĞI VE AMACI

Türkiye’de 1960’lı yılların sonlarında ayrı bir disiplin niteliği kazanan personel/ insan kaynakları yönetimi için, ABD temelli bilgi neredeyse tek öğrenme kaynağı olmuştur. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki İKY yazını ABD yazını ile karşılaştırmak üzere, 2004- 2015 yılları arasındaki dönemde hangi temel konuların ele alındığını ortaya çıkarmaktır. Böylelikle, Türkiye ve ABD yazınlarının benzerlik ve farklılıklarının ortaya konulması, ABD yazınında popüler olan konuların Türkiye İKY yazınında ne kadar yer aldığı ve Türkiye’deki yazının kendine özgü bir gündeminin bulunup bulunmadığını tespit edilmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın bir amacı da, Türkiye İKY yazınında son dönemde ele alınan temel konuların Türkiye bağlamı ile ne ölçüde uyum gösterdiğini ortaya koymaktır.

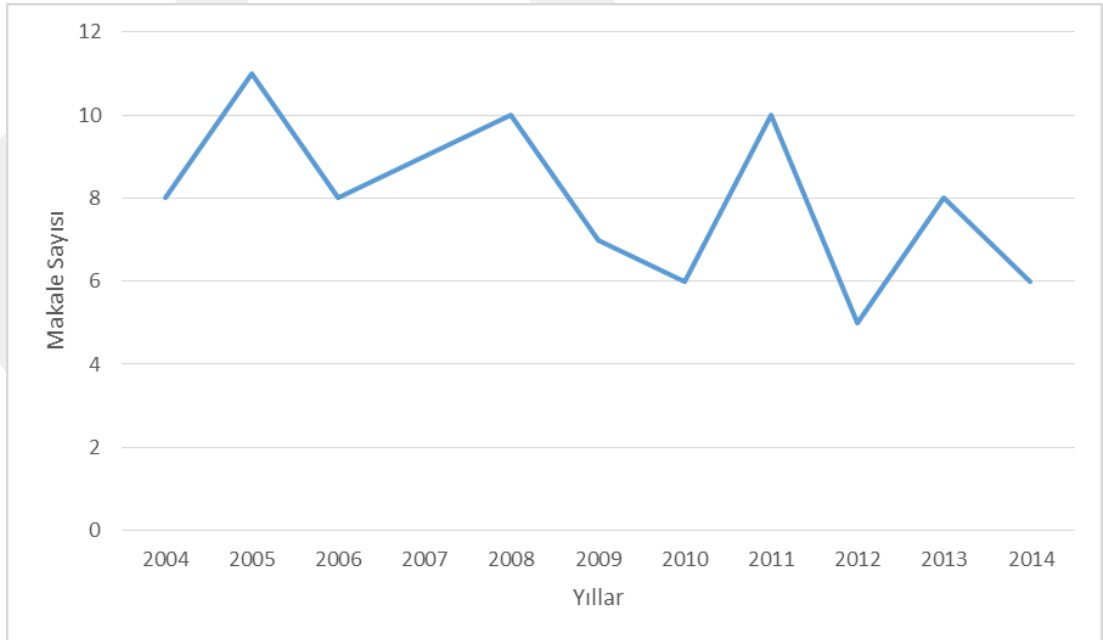
2.2 ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE VERİ SETİ

Bu çalışmanın temel verisini, Türkiye’de ve ABD’de çıkan hakemli dergilerde 2004- 2015 yılları arasında yayımlanmış, başlığında “insan kaynakları” ya da “human resources” anahtar kelimeleri bulunan makaleler oluşturmaktadır. Türkiye’deki yazın için, TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı’nda yer alan makaleler taranmış ve 2004- 2015 yılları arasında yayımlanmış, başlığında “insan kaynakları” anahtar kelimeleri geçen 88 makaleye ulaşılmıştır. ABD yazını için ise, Sosyal Bilimler Atıf İndeksi’nde (Social Sciences Citation Index -SSCI) yer alan makaleler taranmış ve 2004- 2015 yılları arasında ABD’de

yayımlanmış, başlığında “human resources” anahtar kelimeleri bulunan 257 makaleye ulaşılmıştır. Makalelerin yıllara göre dağılımı Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterilmektedir.

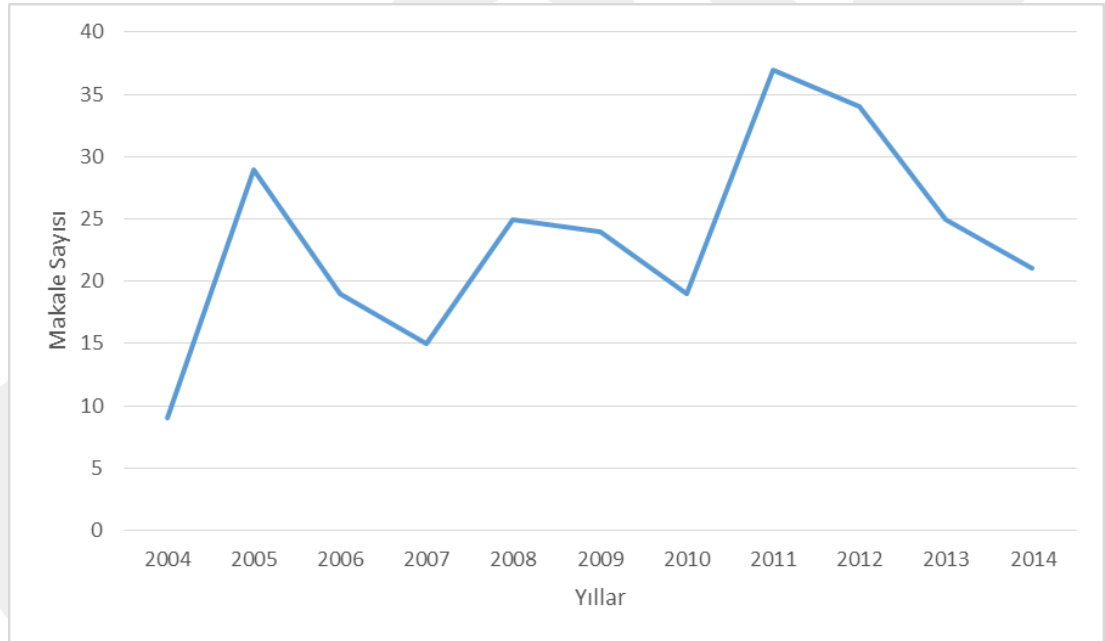
Tablo 1: Türkiye’de yayımlanan makaleler

Yıllar	Makale Sayısı
2004	8
2005	11
2006	8
2007	9
2008	10
2009	7
2010	6
2011	10
2012	5
2013	8
2014	6
Toplam:	88



Tablo 2: ABD’de yayımlanan makaleler

Yıllar	Makale Sayısı
2004	9
2005	29
2006	19
2007	15
2008	25
2009	24
2010	19
2011	37
2012	34
2013	25
2014	21
Toplam:	257



Elektronik ortamda, Türkiye’de ve ABD’de yayımlanmış makaleler için 2 ayrı dosya oluşturulmuş ve makaleler bu dosyalara taşınmıştır. Çalışmada, tek tek kelimelere odaklanılarak Türkiye ve ABD’de yayımlanmış makalelerde hangi kelimelerin ne sıklıkta kullanıldığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Buradan hareketle, Türkiye ve ABD İKY yazınlarını 2004- 2015 yılları arasındaki dönemde üzerinde

durdukları temel konular açısından karşılaştırmanın, Türkiye’deki yazının kendine özgü kelime kullanımı ve gündeminin olup olmadığının, ele alınan konuların Türkiye bağlamıyla ne ölçüde uyum gösterdiğinin saptamasının mümkün olacağı düşünülmüştür.

Daha önce yapılan çalışmalar (Nag vd., 2005), sadece özet bölümlerinin analiz edilmesinin, bu tarz bir analizin istenilen kalitede yapılabilmesi için yeterli olduğunu ortaya koymaktadır (Duman, Kalemci ve Çakar, 2005). Bu nedenle, oluşturulan dosyalara makalelerin özet bölümleri kaydedilmiş, özet bölümü olmayan, Türkiye’deki yazından 1, ABD’deki yazından 4 makale çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu 5 makale elendikten sonra, çalışma toplam 340 makale ile gerçekleştirilmiştir.

Nitel veri analiz programı NVivo, kaydedilen içerikte bulunan kelimelerin kullanım sıklığını ve oranını belirleme imkânı sunmaktadır. Bu çalışmada, ABD yazını için NVivo programı kullanılmış ve makalelerin özet bölümleri söz konusu programa taşınarak analiz edilmiştir. İlk aşamada belirlenen 4500’den fazla kelimenin rahat incelenebilmesi için, programın bazı kelimeleri engelleme (*Stop Words List*) özelliği kullanılmıştır. İngilizce metinlerdeki, “a, and, at, in, so, than, to” gibi edat ve bağlaçlar engellenerek kelime sayısı sınırlandırıldıktan sonra, aynı gövdeden türetilmiş kelimeler tek gövdede toplanmıştır. NVivo programı ile, Türkçe içerik üzerinde bu işlem yapılamamaktadır. Bu nedenle, Türkiye yazını için, Fatih Üniversitesi Doğal Dil İşleme Grubu tarafından, Doç. Dr. Atakan Kurt’un eşgüdümünde geliştirilen internet tabanlı Türkçe Metin Sıklık Çözümleyicisi yazılımından faydalanılmıştır (<http://ce.istanbul.edu.tr/atakan/metinanalizi/>). Diğer programla benzer şekilde, Türkçe metinlerdeki aynı gövdeden türetilmiş kelimeler de, Türkçe Metin Sıklık Çözümleyicisi yazılımı aracılığıyla tek gövdede toplanmıştır. Son aşamada, elde edilen 2777 İngilizce, 1666 Türkçe kelime listelenerek ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Türkçe kelimeler arasındaki “ve, ile, için, daha” gibi edat ve bağlaçlar değerlendirme dışı bırakılmıştır. Duman, Kalemci ve Çakar’ın (2005) çalışmasına dayanarak; makale yazımına ve araştırmalara özgü “analitik, analiz, bulgu, değişken, korelasyon, model, ölçek, örneklem, veri” gibi

kelimeler de, bu çalışmada belirleyici olmadıkları düşünülerek değerlendirmeye alınmamıştır.

Türkiye'deki yazının Türkiye bağlamına ilgi gösterme düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla ise, NVivo programı aracılığıyla, yıllara göre Türk ve Türkiye kelimelerinin makalelerde yer alma sıklıkları tespit edilmiş ve incelenmiştir. NVivo'da sorgulama, "Türkiye'de, Türkiye'deki, Türkiye'nin" kelimelerini de kapsayacak şekilde yapılmıştır.

2.3 VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Yapılan çalışmada, 2004 - 2015 yılları arasındaki dönemde, Türkiye ve ABD İKY yazınlarında kullanılan kelimelerin büyük ölçüde benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan bazı kelimelere sadece ABD'deki ya da sadece Türkiye'deki İKY yazınında rastlandığı gözlemlenmiştir. ABD yazınında yer alıp Türkiye yazınında rastlanmayan kelime sayısı 47'dir. Türkiye yazınında yer alıp ABD yazınında rastlanmayan kelime sayısı ise 15'dir. Bu kelimeler, sıklık yüzdesi temel alınarak en çok kullanılanlardan en az kullanılanlara doğru aşağıda listelenmiştir.

- Sadece ABD İKY yazınında olup Türkiye İKY yazınında hiç rastlanmayan kelimeler: *Büyüme, Aile, Çeşitlilik, Çin, Adalet, Evrensel, Hemşire, Ortaklık, Tazminat, AIDS, Doktor, Hasta, Hastalık, Hindistan, İmalat, İntihar, Önyargı, Reform, Restoran, Yakınsama, Afrika, Alkolizm, Bilişsel, Devamsızlık, Genç, Hastane, İşbirliği, Koordinasyon, Makro, Merkez, Melez, Norm, Prim, Refah, Siyah, Staj, Statü, Terörizm, Yetkilendirme, Anonim, Ayrımcılık, İfşa, Kore, Mahremiyet, Mikro, Singapur, Vatandaşlık.*
- Sadece Türkiye İKY yazınında olup ABD İKY yazınında hiç rastlanmayan kelimeler: *Kayırmacılık, Sendikal, Türk, Belediye, Hile, İstanbul, Ankara, Anadolu, İmaj, Kapadokya, Stres, İsveç, Japon, Marmara, Nepotizm.*

Buna ek olarak, her iki yazında en çok yer almış 100 kelimenin kıyaslaması, kullanım sıklık oranlarıyla birlikte, Tablo 3'te gösterilmiştir. Sıklık oranları, aynı gövdeye sahip kelimelerin, metinlerde yer alan tüm kelimeler dikkate alınarak hesaplanmış kullanım sıklık oranını göstermektedir.

Tablo 3 incelendiğinde en dikkat çekici bulgu, her iki yazında da en çok çalışılan kavramın *performans* olduğudur. Diğer taraftan ABD yazınında en çok kullanılan 100 kelime içerisinde yer alan bazı kelimelerin Türkiye yazınındaki en çok kullanılan 100 kelime içerisinde bulunmadığı; aynı şekilde Türkiye yazınında en çok kullanılan 100 kelime içerisinde yer alan bazı kelimelerin de ABD yazınındaki en çok kullanılan 100 kelime içerisinde bulunmadığı görülmektedir. Bu kelimelerin sayısı 37'dir. Başka bir deyişle; Türkiye ve ABD İKY yazınlarında en çok kullanılmış 100 kelimenin 63'ü aynıdır; 37 kelime ise farklıdır. Bu kelimelerden bazıları her iki yazında da olmasına karşın, en çok kullanılan 100 kelimesi içerisinde yer almamaktadır. Bu kelimeler, sıklık yüzdesi temel alınarak en çok kullanılanlardan en az kullanılanlara doğru aşağıda listelenmiş; Tablo 3'te de koyu renk ile vurgulanmıştır.

- ABD yazınının en çok kullandığı 100 kelime içinde olup Türkiye yazınının en çok kullandığı 100 kelime içinde bulunmayan kelimeler: *Sağlık, İşveren, Bağlam, Gelecek, İşgücü, Kontrol, Yenilikçilik, Zincir, Sorumluluk, Uluslararası, Algı, Büyüme, Liderlik, Aile, Çeşitlilik, Çin, Potansiyel, Adalet, Dinamik, Dönüşüm, Esneklik, Güven, Mekanizma, Psikoloji, Yatırım, Avantaj, Çokuluslu, Evrensel, Girişim, Hemşire, Kadın, Kapasite, Ortaklık, Sürdürülebilir, Tazminat, Yerel, Amerika.*
- Türkiye yazınının en çok kullandığı 100 kelime içinde olup ABD yazınının en çok kullandığı 100 kelime içinde bulunmayan kelimeler: *Eğitim, Türkiye, Dünya, Kriter, Okul, Üretim, Banka, Gelişme, İşçi, Toplum, Otel, Duygusal, Gelişim, Kültürel, Satış, Üstünlük, Alternatif, Güçlendirme, Hızlı, Kanun, Öğrenme, Seçme, Uyum, Verimli, Yetkinlik, Kayırmacılık, Birleşme, Mesleki, Yaşam, Bakanlık, Bölge, Donanım, İlköğretim, Öğrenci, Öğretim, Öğretmen; Sendika.*

Tablo 3: Türkiye ve ABD İKY yazınlarında en sık kullanılan 100 kelime kıyaslaması

ABD’de yayımlanmış makaleler		Türkiye’de yayımlanmış makaleler	
Kelimeler	Sıklık (%)	Kelimeler	Sıklık (%)
İnsan	1.15	İnsan	2.99
Kaynak	1.14	Kaynak	2.95
Yönetim	1.03	Yönetim	2.20
Çalışan	0.58	İşletme	1.18
İşletme	0.57	Çalışma	1.12
Performans	0.54	Çalışan	0.60
Çalışma	0.52	İş	0.60
Örgüt	0.44	Performans	0.56
Sistem	0.43	Stratejik	0.55
Geliştirme	0.38	Bilgi	0.52
Örgütsel	0.37	Eğitim	0.47
Etki	0.31	Faaliyet	0.39
Farklılık	0.30	Örgüt	0.39
İş	0.30	Sistem	0.36
Stratejik	0.29	Süreç	0.36
Sermaye	0.26	Yönetici	0.33
Sağlık	0.24	Değişim	0.31
Değer	0.21	Örgütsel	0.29
Hizmet	0.21	Rekabet	0.28
İşveren	0.20	Strateji	0.27
Bağlam	0.18	Etki	0.26
Kültür	0.18	Kurum	0.25
Öneri	0.18	Türkiye	0.23
Strateji	0.18	Farklılık	0.22
Politika	0.15	Rol	0.22
Değişim	0.14	İşgören	0.21
Gelecek	0.14	Planlama	0.20
Rol	0.14	Geliştirme	0.19
Katkı	0.13	Teknoloji	0.19
Sosyal	0.13	Kamu	0.18
Süreç	0.13	Karar	0.18
Tatmin	0.13	Sektör	0.18
Bireysel	0.12	Çevre	0.17
Davranış	0.12	Müşteri	0.17
Verimlilik	0.12	Kariyer	0.16
İhtiyaç	0.11	Dünya	0.15
İşgücü	0.10	Hizmet	0.15
Kontrol	0.10	Kriter	0.15
Küreselleşme	0.10	Okul	0.15
Sanayi	0.10	Üretim	0.14
Yenilikçilik	0.10	Davranış	0.13

Zincir	0.10	Politika	0.13
İşgören	0.09	Sermaye	0.13
Bilgi	0.09	Verimlilik	0.13
Faaliyet	0.09	Banka	0.12
Milli	0.09	Bağlılık	0.12
Sektör	0.09	Başarı	0.12
Sorumluluk	0.09	Etkinlik	0.12
Sorun	0.09	Gelişme	0.12
Uluslararası	0.09	İhtiyaç	0.12
Bağlılık	0.08	Küreselleşme	0.12
Çevre	0.08	Sanayi	0.12
Kamu	0.08	Yetenek	0.12
Karar	0.08	Geleneksel	0.11
Pazar	0.08	İşçi	0.11
Aday	0.07	Katılım	0.11
Algı	0.07	Toplum	0.11
Büyüme	0.07	Otel	0.10
Etik	0.07	Sorun	0.10
Kalite	0.07	Tatmin	0.10
Liderlik	0.07	Aday	0.09
Maliyet	0.07	Değer	0.09
Rekabet	0.07	Duygusal	0.09
Teknoloji	0.07	Gelişim	0.09
Yetenek	0.07	İletişim	0.09
Aile	0.06	Kültürel	0.09
Başarı	0.06	Satış	0.09
Çeşitlilik	0.06	Üstünlük	0.09
Çin	0.06	Alternatif	0.08
Motivasyon	0.06	Bireysel	0.08
Müşteri	0.06	Güçlendirme	0.08
Potansiyel	0.06	Hızlı	0.08
Adalet	0.05	Kalite	0.08
Dinamik	0.05	Kanun	0.08
Dönüşüm	0.05	Katkı	0.08
Esneklik	0.05	Kültür	0.08
Etkinlik	0.05	Öğrenme	0.08
Güven	0.05	Seçme	0.08
İletişim	0.05	Uyum	0.08
Katılım	0.05	Verimli	0.08
Kurum	0.05	Yetkinlik	0.08
Mekanizma	0.05	Pazar	0.07
Psikoloji	0.05	Kayırmacılık	0.07
Yatırım	0.05	Birleşme	0.07
Avantaj	0.04	Mesleki	0.07
Çokuluslu	0.04	Motivasyon	0.07
Evrensel	0.04	Sosyal	0.07
Geleneksel	0.04	Yaşam	0.07
Girişim	0.04	Bakanlık	0.06
Hemşire	0.04	Bölge	0.06
Kadın	0.04	Donanım	0.06
Kapasite	0.04	Etik	0.06
Kariyer	0.04	İlköğretim	0.06

Ortaklık	0.04	Maliyet	0.06
Planlama	0.04	Milli	0.06
Sürdürülebilir	0.04	Öğrenci	0.06
Tazminat	0.04	Öğretim	0.06
Yerel	0.04	Öğretmen	0.06
Amerika	0.03	Öneri	0.06
Yönetici	0.03	Sendika	0.06

Türkiye ve ABD İKY yazınlarında yıl bazında en sık kullanılmış, ele alınan konu açısından belirleyici nitelik taşıyan kelimeler de, Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Yıl bazında Türkiye ve ABD İKY yazınlarında en sık kullanılmış kelimeler

Yıl	ABD yazınında en sık kullanılan kelime	Türkiye yazınında en sık kullanılan kelime
2004	Performans	Rekabet
2005	Performans	Eğitim
2006	Performans	Güçlendirme
2007	Farklılık	Performans
2008	Performans	Kariyer
2009	Performans	Performans
2010	Tatmin	Farklılık
2011	Performans	Kayırmacılık
2012	Performans	Performans
2013	Performans	Performans
2014	Farklılık	Seçim

Yapılan çalışmada; 2004, 2005 ve 2006 yıllarında ABD’de üzerinde en çok çalışılan konunun *performans* olduğu tespit edilmiştir. 2007 ve 2014 yıllarında ise, *farklılıkların yönetimi* ve *iş tatmini* konularının öne çıktığını söylemek mümkündür.

Son 10 yıllık dönem dikkate alındığında, Türkiye’de ise, *performans* konusundaki çalışmaların, ABD’den 3 yıl sonra, 2007 yılından itibaren yoğunlaştığı görülmektedir. *Farklılıkların yönetimi* konusu da, 2010 yılında, üzerinde en çok çalışma yapılmış konu olmuştur. Çalışmalar; 2004 yılında *rekabet*, 2005’te *eğitim*, 2006’da *güçlendirme*, 2008’de *kariyer yönetimi*, 2011’de *kayırmacılık*, 2014’te ise *insan kaynağı seçimi* konuları üzerinde yoğunlaşmış görünmektedir.

Tablo 5’te, *Performans* kelimesinin yıllara göre Türkiye’deki kullanım sıklık oranlarına yer verilmiştir. Kelimenin kullanımı en yüksek seviyeye 2013 yılında ulaşmıştır.

Tablo 5: “Performans” kelimesinin yıllar bazında Türkiye yazınında kullanım sıklığı

Yıl	“Performans” kelimesinin Türkiye’deki yazında kullanım sıklık oranı (%)
2004	0.11
2005	0.40
2006	0.09
2007	0.86
2008	0.41
2009	0.72
2010	0.40
2011	0.09
2012	1.34
2013	1.94
2014	0.28

Elde edilen önemli bir bulgu da, Türkiye’deki İKY yazınında, *Türk* ve *Türkiye* kelimelerinin kullanımında görülen ciddi düşüştür. 2004 yılında bu iki kelimenin kullanım sıklık oranı yüzde 0.28 düzeyinde iken, bu oran 2010 yılında yüzde 0.72 ile en yüksek düzeye çıkmıştır. Ancak, 2011 yılında yüzde 0.34, 2012 yılında ise 0.08 oranına düşüş tespit edilmiştir. 2013 ve 2014 yıllarında yayımlanmış toplam 14 makaleden hiç birinde *Türk* veya *Türkiye* kelimeleri geçmemektedir.

Türkiye’deki İKY yazınında *Türk* ve/ veya *Türkiye* kelimelerinin yıllara göre kullanım sıklığında yaşanan değişim Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Türkiye’deki İKY yazınında “Türk” ve “Türkiye” kelimelerinin kullanımı

Yıllar	Makaleler	
	Sayı	Sıklık(%)
2004	3	0.28
2005	3	0.34
2006	2	0.23
2007	2	0.22
2008	4	0.33
2009	3	0.39
2010	6	0.72
2011	5	0.34
2012	1	0.08
2013	0	0
2014	0	0
Toplam:	29	0.28

BÖLÜM III

SONUÇ

Türkiye’de gerek yönetim alanı gerek ise 1960’lı yılların sonunda ayrı bir disiplin niteliği kazanan personel/ insan kaynakları yönetimi alanı; oluşum yıllarından itibaren ABD’nin etkisi altında kalmıştır. Her iki alanın da, ABD’deki yönetim bilgisi ve uygulamalarının Türkiye’ye transfer edilmesi ile şekillendiği bilinmektedir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Wasti, 2002). Yönetim bilgisinin evrensel olduğu ön kabulüyle, ABD yazınındaki gelişmeler takip edilerek Türkiye’deki yazına aktarılırken; Türkiye bağlamına gösterilen ilgi ve görgül çalışmalar sınırlı kalmıştır (Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Üsdiken ve Wasti, 2002). Bilime katkı yapma amacı taşıyan araştırmalar, ancak 2000’li yıllara gelindiğinde alanda yavaş yavaş yer bulmaya başlamıştır (Sayılar, 2005: 170- 171). Bu çalışmada, içerik analizi yöntemi ile elde edilen kelime kullanım sıklıkları ışığında, Türkiye ve ABD İKY yazınları karşılaştırılmış ve Türkiye’deki yazında, ele alınan konular bakımından ABD etkisinin devam edip etmediği incelenmiştir.

Çalışmanın kuramsal çerçevesini; kurumsal değişimi, alana egemen olan kurumsal mantıklar ve bu mantıklara yerleşik örgütsel uygulamaların uluslararası transferi ile ele alan yaklaşım oluşturmaktadır. Söz konusu yaklaşım doğrultusunda, küreselleşme ile öykünülen bir “en iyi model” in ortaya çıktığı ve bu modelin diğer ülkelere aynen taşındığı savunulmaktadır. Bu süreç, birçok araştırmacı tarafından “Amerikanlaşma” olarak nitelendirilmektedir (Kalemci, 2009: 27).

Bu çalışma, Türkiye’deki İKY yazınının, 2004 – 2015 döneminde ABD yazınına model almaya devam ettiğini ortaya koymuştur. Nitekim her iki ülke yazınında en sık kullanılan kelimelerin başında *performans* gelmiştir. Yıllar bazında inceleme yapıldığında; ABD yazınında, 2004, 2005 ve 2006 yıllarında üzerinde en

çok çalışma yapılan konunun *performans* olduğu görülmektedir. Bu konudaki çalışmalar Türkiye yazınında ise, ABD'den 3 yıl sonra, 2007 yılında yoğunlaşmaya başlamıştır. Benzer şekilde; *farklılıkların yönetimi* konusu ABD'de 2007 yılında üzerinde en çok çalışma yapılmış konu iken; Türkiye'de ABD'den yine 3 yıl sonra, 2010 yılında en çok çalışılan konu haline gelmiştir.

Çalışmada, Türkiye ve ABD İKY yazınlarında kullanılan kelimelerin büyük ölçüde benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan bazı kelimelere sadece ABD ya da sadece Türkiye İKY yazınında rastlanmıştır. ABD yazınında yer alıp Türkiye yazınında rastlanmayan kelime sayısı 47'dir. Türkiye yazınında yer alıp ABD yazınında rastlanmayan kelime sayısı ise 15'dir. ABD yazınında yer alıp Türkiye yazınında rastlanmayan kelimeler arasında *AIDS, doktor, hasta, hastalık, alkolizm* ve *hemşire* gibi kelimelerin bulunduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak; ABD İKY yazınının Türkiye yazınından farklı olarak iş sağlığı konularına yer verdiğini söylemek ve bu anlamda ABD'de iş sağlığının İKY'nin altında işlevsel bir uzmanlık alanı olarak yer alabileceğini öngörmek mümkündür. Bununla birlikte, ABD yazınının iş etiği konularına ağırlık verdiği de söylenebilmektedir. Zira *ayrımcılık, ifşa, mahremiyet, adalet* gibi kavramlar sadece ABD yazınında yer alan kelimeler arasındadır. Türkiye İKY yazınında ise, ABD yazınında yer almayan *hile, kayırmacılık* ve kayırmacılığın biçimlerinden akraba kayırmacılığını ifade eden *nepotizm* kelimelerinin yer aldığı görülmektedir. ABD İKY yazını ile karşılaştırıldığında Türkiye İKY yazınında da iş etiği konularına değinilmiş, ancak iş etiğinin farklı unsurları ele alınmıştır. Türkiye'de, 2004 – 2015 döneminde *hile, kayırmacılık* ve *nepotizm* konusunda çalışmalar yapılmış olması, çok sınırlı da olsa, Türkiye İKY yazınının kendine özgü ve Türkiye bağlamından kopuk olmayan gündem maddelerinin bulunduğunu göstermektedir.

Türkiye ve ABD yazınlarında, en çok kullanılmış ilk 100 kelimeye bakıldığında ise, bu 100 kelimedenden 63'ünün aynı, 37'sinin farklı olduğu görülmektedir. *Sağlık* kelimesi, ABD yazınında en çok kullanılan 100 kelime arasında bulunmaktadır. Buradan hareketle, hem *iş sağlığı* ile ilgili konuların ABD yazınının gündeminde ön sıralarda bulunduğu hem de görgül çalışmaların daha çok sağlık kurumları üzerinde yapıldığı yorumunu yapmak mümkündür. Aynı şekilde;

ABD yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında, Türkiye yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında olmayan *sosyal* ve *sorumluluk* gibi kelimeler bulunmaktadır. Bu da, ABD’de sosyal sorumluluk konusunu İKY ile birlikte ele alan çalışmaların yoğunlukta olduğunu göstermektedir. ABD yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında olup Türkiye yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında yer almayan bir diğer kelime *yenilikçilik*dir. Türkiye yazınında en çok kullanılan 100 kelime arasında ise, ABD yazınından farklı olarak *eğitim*, *yönetici*, *rekabet*, *müşteri*, *üretim*, *kariyer*, *planlama* ve *teknoloji* gibi kelimeler yer almaktadır. 1990’lı yıllarda çalışanları kaynak olarak ele alan yaklaşım ışığında verimlilik ve finans konularına eğilimin arttığı ve 2000’li yıllar ile beraber İKY uygulamalarının ya da tekniklerinin ağırlıklı olarak çalışılan konular arasında yer aldığı bilinmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002: 18-19). Aynı şekilde Akar’ın (2013) 2000 - 2009 dönemini kapsayan çalışmasında Türkiye’deki İKY yazının en çok odaklandığı konulardan birinin ‘insan kaynakları fonksiyonları’ olduğu kaydedilmektedir. *Planlama*, *eğitim* ve *kariyer* gibi kelimeler dikkate alındığında daha önceki bulgular doğrulanmakta; 2015’e gelinen süreçte de, söz konusu eğilimin sürdüğü görülmektedir. Türkiye’deki İKY yazınında en çok kullanılan 100 kelime arasında olup ABD İKY yazınında en çok kullanılan 100 kelime arasında olmayan diğer kelimeler; *eğitim*, *okul*, *öğrenci*, *öğretim*, *öğretmen*, *banka* ve *otel* dir. Bu bulgular dikkate alındığında, Türkiye’deki görgül çalışmaların daha çok eğitim alanında, okullar üzerinde, buna ek olarak bankalar ve oteller üzerinde yapıldığını söylemek mümkündür.

2005 yılında yapılan bir çalışmada (Acar, Aydın ve Yıldırım, 2005: 8- 9); insan kaynakları yönetimini etkileyen “çevresel bir faktör” olarak kabul edilen çalışma (iş) yasaları ve ilgili mevzuata ABD ve Avrupa kaynaklı yazında sıkça yer verildiği; Türkiye’deki yazında ise, insan kaynakları yönetiminin yasal düzenlemeler ile etkileşimin sınırlı ve yüzeysel düzeyde ele alındığı gözlemi yer almıştır. Bu çalışmada, bu gözlemin aksine, *kanun* kelimesinin Türkiye İKY yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında yer alırken, ABD yazınında en çok kullanılmış 100 kelime arasında bulunmadığı tespit edilmiştir. *Kanun* kelimesinin Türkiye’de son dönemde sık şekilde kullanılmasında, 1475 sayılı İş Kanunu yerine 10 Haziran 2003’te Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda

yer alan yeni düzenlemeler ve bu düzenlemelerin İKY sistem ve uygulamalarına olabilecek etkilerini konu alan çalışmaların rol oynamıştır.

Türkiye İKY yazınında *Türk* ve *Türkiye* kelimelerinin kullanımında ise, 2011 yılından itibaren düşüş görülmüştür. 2013 ve 2014 yıllarında yayınlanan makalelerin hiçbirinde bu iki kelime geçmemiştir. Bu bulgu, 2011 yılından itibaren Türkiye bağlamına gösterilen zaten sınırlı düzeydeki ilgide düşüş olduğunu, 2013 ve 2014 yıllarında ise, yazında Türkiye'ye ilişkin hiçbir vurgunun yer almadığını göstermektedir.

KAYNAKÇA

Acar, A. C., Aydınli, F., Yıldırım, O. (2005). 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Başlıca Yeni Düzenlemelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 34 (2), 7- 29.

Akar, N. (2013). Türk Yönetim Yazınının Son On Yıllık Kesitinde İnsan Kaynakları Yönetimi'ne Bakış. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1), 70- 87.

Akar, N.Y., Dirlik, O., Kıymalıoğlu, A., Yurtseven, Ö., Boz, H. (2011). Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Güncel Eğilimlerin Stratejik Yaklaşımlar ve Bölgesel Modeller Açısından Değerlendirilmesi: 1998- 2008 Kesitinde Bir İnceleme. *Business and Economics Research Journal*, 2 (4), 97- 113.

Berkman, Ü. (2009). Türk Yönetim Yazını ve Türkiye'de Yönetim- Örgüt Alanının Gelişimi: 1990 Yılı Sonrası (Nereden Nereye). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 13- 24.

DiMaggio, P. J., Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147- 160.

Duman, Ş. A., Kalemci, R. A., Çakar, M. (2005). Türkiye'de Stratejik Yönetim Alanının Kapsamını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 57- 72.

Erçek, M. (2004). Çeviri, Aktör Ağları ve Eksik/ Öncül Kurumsallaşma: Türkiye'deki Mesleki Personel/ İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması, 1960- 1999. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 129- 195.

Friedland, R., Alford, R. R. (1991). Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions. Powel, W. W., DiMaggio, P. J. (Ed.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, 232- 263. Chicago: University of Chicago Press.

Greenwood, R., Hinings, C.R. (1996). Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together The Old And The New Institutionalism. *Academy of Management Journal*, 21 (4), 1022- 1054.

Gürüz, K., Şuhubi, E., Şengör, C. A. M., Türker, K., Yurtsever, E. (1994). *Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji*. TÜSİAD: İstanbul.

Hargrave, T.J., Van De Ven, A. H. (2006). A Collective Action Model Of Institutional Innovation, *Academy of Management Review*, 31 (4), 864- 888.

Kalemci, R. A. (2009) *Küreselleşmenin Örgütsel Alanlara Etkisi: Türk Sineması Alan Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Meyer, J.W., Rowan, B. (1997). “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340- 363.

Orhan, K. (2010). Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Avrupa’da İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımlarının Bir Karşılaştırılması: Avrupalı İnsan Kaynakları Yaklaşımı Mümkün Müdür? *Ege Akademik Bakış*, 10 (1), 271- 301.

Özen, Ş. (2002). Türkiye’deki Örgütler/ Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 187- 213.

Palmer, D. A., Biggart, N. W. (2002). Organizational Institutions. Baum, J. A. C. (Ed.) *The Blackwell Companion to Organizations*, 259- 280. Oxford: Blackwell.

Parker, B. (1998). *Globalization and Business Practice*. Sage Publications: London

Sargut, A. S. (1994). Bireycilik ve Ortaklaşa Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 49 (1), 321- 332.

Sayılar, Y. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye’deki Gelişim Çizgisi: Yönetim Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 147- 176.

Seo, M-G., Creed, W. E. D. (2002). Institutional Contradictions, Praxis, And Institutional Change: A Dialectical Perspective, *Academy of Management Review*, 27 (2), 222- 247.

Suddaby, R., Greenwood, R. (2009). Methodological Issues in Researching Institutional Change. *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*, 176- 195. London: Sage Publications.

Thornton, P. H., Ocasio, W. (1999). Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958–1990. *American Journal of Sociology* 105 (3), 801–843.

Üsdiken, B., Erden Z. (2001). Örnek Alma, Mecbur Tutulma ve Geçmişe Bağımlılık: Türkiye’deki Yönetim Yazınında Değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 34 (4), 1- 31.

Üsdiken, B., Pasadeos, Y. (1992). Türkiye’de Yayınlanan Yönetimle İlgili Makalelerdeki Atıflar Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 25 (2), 107- 134.

Üsdiken, B., Pasadeos, Y. (1993). Türkiye’de Örgütler ve Yönetim Yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (2), 73- 93.

Üsdiken, B., Selekler, N., Çetin, D. (1998). Türkiye’de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 31 (1), 57- 88.

Üsdiken, B., Wasti, S. A. (2002). Türkiye’de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya İnsan Kaynakları Yönetimi, 1972- 1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (3), 1- 37.

Yalçınkaya, A., Türker, Y. (2015). Bağlamı Dikkate Almak: Türkiye Kaynaklı Örgüt Kuramı Çalışmaları Üzerine Bir İnceleme. *VI. Örgüt Kuramı Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, 36- 61.