ISSN: 1309 - 0712
İşletme Araştırmaları Dergisi

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

İş Dünyasına Yönelik Yayınlarda İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye'de Yayınlanan Dergiler Üzerine Bir Araştırma *

Human Resources Management in Magazines for Business Circle: A Study into the Magazines Published in Turkey

Güler SAĞLAM ARI
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uluslararası Ticaret Bölümü
Beşevler 06500 Ankara, Türkiye
gsaglam@gazi.edu.tr

Yasin BOYLU
Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Turizm İşletmeciliği Bölümü
Gölbaşı 06830 Ankara, Türkiye
yasin@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, iş dünyasına yönelik olarak yayınlanan iş ve yönetim dergileri ile insan kaynakları yönetimi alanında yayınlanan dergiler üzerinden, İKY alanında ilgi gören konular ve İK bölümlerinin işletmelerdeki yeri, rolü ve önemine ilişkin söylemlere dair bir durum tespiti yapmaktır. Araştırmanın veri setini, HRdergi ve Capital dergilerinde 2003–2012 yılları arasında, başlık ve içeriklerinde İKY alanına ilişkin konuların yer aldığı yazılar oluşturmaktadır. Çalışmada ilgi gösterilen konuların yıllara göre gelişimini belirlemek amacıyla bibliyometrik analiz yapılmıştır. Araştırma sonucunda HRdergi'de davranışsal süreçler, kadrolama ve İK geliştirme konularında, Capital dergisinde ise davranışsal süreçlere artan bir biçimde yer verildiği gözlenmiştir. İK'nın işletmelerdeki yeri, rolü ve önemi açısından ise, İK'nın stratejik ortaklığının üst yönetime ve diğer bölümlere "ispatlanması" İK'nın "pazarlanması" gibi ifadelerle İK yöneticilerinin "yapması gerekenleri" vurgulayan yazıların yer aldığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, bibliyometrik analiz, İK' nin rolleri, HRdergi, Capital.

Abstract

The objective of this study is assess the popular subjects in the field of Human Resource Management and the place, role and importance of the departments of HR in businesses on the basis of the journals of HRM along with the journals of business and management published for business circle. The data set of the study is comprised of the essays on the subjects of HRM in their titles and contents between 2003 and 2012 in HRdergi and Capital journals. Bibliometric analysis was conducted in order to determine the trendy topics by years. According to the results of the study, it has been observed that behavioral processes, staffing and HR development topics are mentioned in HRdergi, while in Capital journal, behavioral processes are increasingly mentioned. In terms of the place, role and the importance of HR, it has been seen that there are

essays emphasizing what the HR managers "should do" with such statements as the "marketing" of HR and the "proving" the strategic partnership of HR to top management and to other departments.

Key Words: *Human Resource Management, bibliometric analysis, HR roles, HRdergi, Capital.*

Giriş

Türkiye'de 1950'ler öncesinde "işletme iktisadı" yazınında "iş ortamında insana ilişkin sorunlar" üzerinde durulduğu görülse de; insan kaynakları yönetiminin ayrı bir akademik disiplin olarak ortaya çıkışının 1960'lı yılların sonu ile 1970'lerin başında olduğu söylenebilir. 1968 yılında İ.Ü. İşletme Fakültesi'nde ayrı bir kürsü açılması ve 1970'li yıllarda lisans programlarında "Personel Yönetimi" derslerinin yer alması, disiplinin kurumsallaşmasındaki önemli ilk gelişmelerdir. İşletmeciliğin diğer alt disiplinleri gibi insan kaynakları yönetimi de Türkiye'ye geç girmiş, bilgiler ve uygulamalar Batı'dan alınarak yaygınlaşmıştır (Üsdiken ve Wasti, 2002:2-3).

1970'lerden bugüne gelinen noktaya bakıldığında, üniversitelerde işletme disiplini kadar iktisadi ve idari bilimlerin diğer alanlarında da İKY dersleri yerini korumaktadır. Öte yandan, gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde yüksek lisans düzeyinde programların açıldığı gözlenmektedir. İşletmeler açısından bakıldığında ise, uluslararası işletmelerle birlikte pek çok işletmede "personel" bölümlerinden "İnsan Kaynakları" bölümlerine geçiş yapıldığı, İKY uygulamalarının uluslararası işletmelerin uygulamalarını izleyerek çeşitlendiği ve arttığı görülmektedir. Bu gelişim, İKY konusundaki bilginin oluşması ve yayılmasının nasıl olduğu, zaman içerisinde hangi konu ve uygulamalara ilgi gösterildiği ve alanın nasıl geliştiği sorularını akla getirmektedir. İKY alanında, bilginin oluşumu ve yayılımında akademik yayınlar kadar iş dünyasına yönelik dergiler de etkili ve önemli bir role sahiptir. Yine bu dergilerin gerçekleştirdiği veya destek olduğu kongre, zirve ve toplantılar da İKY alanını biçimlendirmekte ve uygulamacıları etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de yayınlanan iş ve yönetim dergileri ile spesifik olarak İKY alanında yayın yapan, iş dünyasını ve İK profesyonellerini hedefleyen dergiler üzerinden İKY alanına dair bir durum tespiti yapmaktır. Bu amaçla, öncelikle Türkiye'de İKY alanının gelişimine ilişkin bilgilere yer verilmiş, sonrasında HRdergi ve Capital dergilerinin 2002-2013 yılları arasında yayınlanan sayıları içerik analizi ile incelenerek İKY kapsamındaki konulara gösterilen ilgi yıllar itibariyle belirlenmiştir.

Çalışmada bir diğer amaç, İKY'nin işletmelerdeki yeri, rolü ve önemine ilişkin söylemleri ortaya koymaktır. Söylemsel in□aların "gerçek" etkileri olması nedeniyle "□eyler" hakkındaki konu□ma tarzımız, hem psikolojik hem de fiziksel olarak dünyayı ya□antılama tarzımızı içermektedir (Willig, 2008). Bu nedenle iş dünyasına yönelik yayınlarda yer alan yazılar aracılığı ile işletmelerde İK bölümünün konumlandırılmasına dair söylemlerin de belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu tür bir çaba ile işletmelerde İK bölümlerine ilişkin anlamların inşası açısından ipuçları tespit edilebilecektir.

Çalışmada elde edilen veriler ışığında, iş dünyasındaki profesyonelleri hedefleyen yayınlarda, önem verilen konuları tespit etmek ve İK'nın rolü ve önemine

dair söylemleri ortaya koymak mümkün olabilecektir. Buna ek olarak, bu yayınların uygulamacıların bakış, algı ve seçimlerini şekillendireceği varsayımından hareketle, sunulan ve vurgulanan konular çerçevesinde İK'nın sorunlarının belirlenmesine ve çözümüne katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Türkiye'de İKY Alanının Gelişimi ve Alanda İlgi Gösterilen Konular

Uluslararasılaşma düzeyinin ve rekabetin artışı, çokuluslu şirketlerin işletmeler için rol model olması, iletişim teknolojileri ile birlikte eğitim, yayın ve danışmanlık alanlarındaki etkileşimin artması ile özellikle ABD kökenli uygulamalar pek çok ülkede benimsenmekte ve kullanılmaktadır (Özen, 2002a:106). İnsan Kaynakları Yönetimi de Türkiye'de akademik olarak 1970'lerden itibaren gelişmekle birlikte, 1980'ler sonrasında uygulanan liberal politikalar ve dünyadaki gelişmelere paralel olarak belirgin bir değişim ve gelişim göstermiştir.

Türkiye'de İKY alanının gelişimine ilişkin akademik makaleler, ders kitapları ve kongre bildirileri üzerinde yapılan çalışmalara rastlanmaktadır (Üsdiken, 2002; Sayılar, 2005; Coşkun, 2009; Bengligiray, 2009). Üsdiken ve Wasti (2002), 1972-1999 yılları arasında dört akademik dergide yer alan akademik makaleleri, disiplinin özellikleri, alan, Türkiye ortamı ve bilgi üretimine ilişkin yaklaşımlar açısından değerlendirerek, Türkiye'de İKY alanının akademik gelişimi konusunda önemli bulgular ortaya koymuşlardır. Çalışma sonunda, anılan dönemde makalelerin yarısından fazlasının personel/İK uygulamaları üzerinde yazılmış, bu başlık altında ise eğitim ve geliştirme, personel temini ve seçimi ile performans değerlendirmesi konularının en fazla ilgi gören konular olduğu belirlenmiştir. Maddi koşullar (yazarların ifadesi korunmuştur) konusundaki ilginin ise 1990'lı yıllara kadara azalma seyri gösterdiği ve bu yıldan sonra hiç işlenmediği, kariyer planlama gibi beyaz yakalı çalışanlara yönelik konulara olan ilginin ise artmaya başladığı gözlenmiştir.

İKY alanının gelişimi ve alana ilişkin bilginin yayılımındaki önemli etkinlikler; ulusal yönetim ve organizasyon kongreleri ile işletmecilik kongreleridir. Üsdiken ve Wasti'nin (2002) çalışmalarında yer alan tasnif ve ölçüm aracı revize edilerek benzer bir çalışma, Sayılar (2005) tarafından yapılmıştır. Çalışmada, İKY alanında yapılan çalışmaların İK işlevi olarak adlandırılan alt konulara mı odaklandığı; yoksa İKY'ni bir bütün olarak gören, bu bütünün iç ilişkilerini, uyumunu, örgütsel performansla ve örgütsel strateji ile ilişkilerini inceleyen meso (örgüt) düzeydeki konulara mı yöneldiği araştırılmıştır. 2000-2004 yılları arasında düzenlenen kongrelerde, İKY başlığı altında sunulan bildirilerin incelendiği araştırmanın sonucunda, İKY işlev ve tekniklerine ilişkin çalışmaların çoğunlukta olduğu ve işlevsel düzeyde analizlerin yapılmış olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak bildirilerde, davranışsal yaklaşıma sahip çözümlemelerin yaygın olarak kullanıldığı gözlenmiştir.

1983-2008 yılları arasında İKY alanında yazılan lisansüstü tezleri inceleyen bir başka çalışmada, alandaki gelişimin bir diğer boyutu olarak tezler açısından bazı saptama ve değerlendirmeler yapılmıştır (Bengligiray, 2009). Yazar, söz konusu yılları kapsayan 25 yıllık süreçte İKY alanında yazılan 263'ü doktora 1953'ü yüksek lisans tezi olmak üzere toplam 2216 lisansüstü tezi incelemiştir. İKY alanındaki tezlerin 2001 yılından itibaren belirgin bir artış gösterdiği saptanmış, hatta yazılan tezlerin yarısının

son 6 yıl içerisinde hazırlandığı belirlenmiştir. İncelemelerde öncelikle 1980'li yıllar ile 1990'ların ilk yarısında genellikle "personel ve personel yönetimi" ifadeleri kullanılırken, bundan sonraki tezlerde "insan kaynakları ve insan kaynakları yönetimi" terimlerinin kullanılmaya başlandığı gözlenmiştir. Çalışma sonunda, tezlerin % 29.2'sinin "insan kaynakları ve yönetimi", % 70.8'inin ise "insan kaynakları ve işlevleri" ana temalarında hazırlanmış olduğu belirlenmiştir. "İnsan kaynakları ve yönetimi" teması altında en fazla incelenen üç konunun sırası ile insan kaynaklarını ve yönetimini etkileyen faktörler, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve insan kaynakları yönetiminin bazı değişkenler (verimlilik, karlılık, hizmet kalitesi gibi) üzerindeki etkisi olduğu görülmüştür. "İnsan kaynakları işlevleri" ana teması altında en fazla incelenen konuların ise; performans yönetimi, ödül ve teşvik yönetimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve motivasyon ile eğitim ve geliştirme konularının olduğu tespit edilmiştir.

İKY ders kitaplarında yer alan konu ve içeriklerin incelendiği bir çalışmada da, Türkiye açısından yeni bir alan olan İKY'nin gelişiminde ders kitaplarının kritik rolüne vurgu yapılmış, kitaplarda rastlanan temel sorun alanları ortaya konulmuştur (Coşkun, 2009). Araştırmada, Türkiye'de belli başlı İKY kitaplarında, personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin "tabela değişimi" olarak nitelendirildiği ve içi doldurulmayan bir "stratejik İKY" kavramının sunulduğu öne sürülmekte, kitapların Türkiye bağlamı ile örtüşük olmayan bir içerikte hazırlanmış olduğu saptaması yapılmaktadır.

Yazında, yönetim ve işletmecilik alanındaki bilgilerin yayılımını, yeni kurumsallaşma teorisi ve yönetim modaları yazını çerçevesinde ele alan çalışmalar da yer almaktadır (Abrahamson, 1996; Abrahamson ve Fairchild, 1997; Dedeoğlu, 2008; Özen, 2002; Özen ve Berkman, 2007; Armutlu ve Arı, 2010). Bu çerçevede, İKY alanında ilgi gören konuları birer yönetim modası gibi değerlendirmek de mümkün iken, bu çalışmada bu tür bir kavramsallaştırmadan yola çıkılmamıştır.

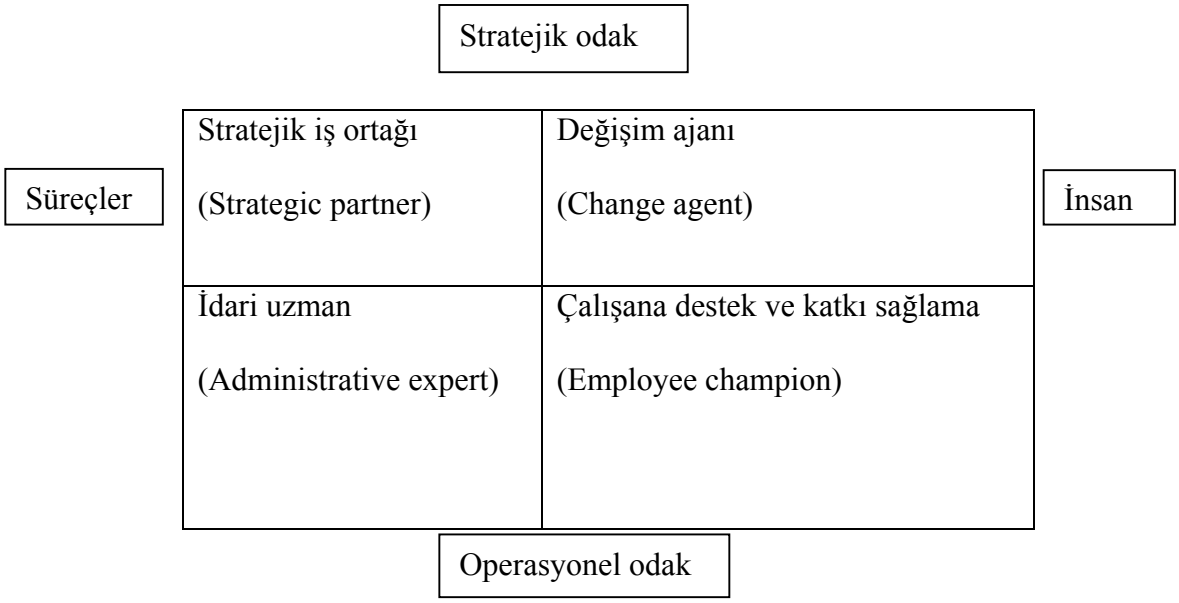
İKY alanına ilişkin bilgilerin üretimi ve yayılımında etkili bir taraf da iş dünyasına yönelik yayınlanan periyodik dergilerdir. İlgili araştırmalar incelendiğinde, Türkiye'de iş hayatına yönelik yayınlar üzerinde İKY alanına ilişkin herhangi bir çalışmanın yer almadığı gözlenmektedir. Bu çalışmanın amacı; iş dünyasına yönelik iş ve yönetim dergileri ile insan kaynakları yönetimi dergilerinin incelenerek, özellikle uygulamacılar yönünden alana ilişkin bir durum tespiti yapmaktır. Bu doğrultuda; iş dünyası için yayınlanan dergilerde İKY açısından yıllar itibariyle hangi konu ve işlevlere yer verildiği, İK bölümlerinin işletmelerdeki rolü ve öneminin ne olduğu öncelikle üzerinde durulan sorulardır.

1.2. İK Bölümlerinin Rolleri ve Stratejik İKY

1920'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan ve dünyaya yayılan İKY bugüne değin çeşitli evrelerden geçmiştir. 1900'lü yıllarda personele ilişkin verileri saklama, dosyalama, bordro hazırlama gibi operasyonel faaliyetleri gerçekleştiren İK bölümleri 1960'lı yıllardan sonra yönetsel bir rol üstlenmeye başlamışlardır. 1980 sonrası ise personel yönetiminden insan kaynakları yönetimi anlayışına geçişle birlikte stratejik bir rol üstlenmeye başlayan İK bölümlerinin, işletme içerisindeki konum ve yerleri de değişmiştir (Özçelik, 2006). Yine bu yıllarda İKY'nin işlevsel düzeyden örgütsel düzeyde analize geçtiği, İKY alanında yapılan çalışmaların stratejiler ve örgüt performansı ile ilişkilendirildiği bilinmektedir (Sayılar, 2005). Bu gelişme ile akademik

alandaki araştırmaların önemli bir kısmında insan kaynakları yönetiminin örgüt stratejileri ile ilişkisi tartışılmaya başlamıştır. İKY'nin "Stratejik İKY" olarak anılmaya başlaması ile birlikte, İKY'nın örgütsel strateji ve performans ile ilişkilerini araştıran çalışmalar da artmıştır (Miles ve Snow, 1984; Schuler ve McMillan, 1984; Schuler ve Jackson, 1987; Lengnick-Hall ve Lengnick-Hall,1988; Delaney ve Huselid, 1996; Wood, 1996; Wright ve Snell, 1991; Becker and Gerhart, 1996; Sayılar, 2008). Bu tartışmalar sonrasında personel birimleri, destek hizmeti sağlayan bölümler yerine stratejik önem taşıyan birimler olarak değerlendirilmeye başlamıştır. İK bölümlerinin işletmelerde stratejik bir rol üstlenmesi ise diğer bölümler karşısında, önem derecelerinin ve statülerinin artması olarak değerlendirilmektedir (Özçelik, 2006).

İK bölümlerinin rolleri konusunda en fazla yapılan atıf, Conner ve Ulrich'in (1996) devamında Ulrich'in (1997) çalışmalarına istinaden, İKbölümleri için dört rolün tanımlanmış olduğu modeldir (HR Four Role Model). Modelde iki temel boyut bulunmaktadır. İlki operasyonel odak (şimdi) ile stratejik odak (gelecek) arasında sürekliliği ifade etmekte, diğeri ise insanlar ile iş süreçleri arasındaki çatışan talepleri yansıtmaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. İK'nın Dört Rolü

Kaynak: *Ulrich, D. (1997), "Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivery Results", Harvard Business School Press., Retrieved July 23, 2007, World Wide Web: www.gowerpub.com/pdf/HR_Business_Partners_Ch1.pdf.*

Söz konusu boyutlar çerçevesinde, İK bölümleri için dört temel rol tanımlanmaktadır. İK'nin rolleri açısından söz konusu tasnifler, işletme hedefleri ve stratejileri ile İK bölümlerinin strateji ve hedeflerini uyumlaştırmaya odaklanan "stratejik iş ortağı rolü", çalışanların ihtiyaç ve çıkarları ile işletmenin ihtiyaçları arasında denge kurmayı hedefleyen "çalışanlara destek ve katkı sağlama rolü", İKY fonksiyonlarına ilişkin rutin faaliyetlerin gerçekleştirildiği "idari uzman rolü" ve örgütlerde dönüşüm ve değişimi sağlamaya yönelik "değişim ajanı rolü" olarak ifade edilmektedir (Conner ve Ulrich, 1996; Ulrich, 1997; Özçelik, 2006; Long, 2008). Tepe

ve hat yöneticilerinin İK bölümlerinin tavsiye ve uzmanlığını talep ettiği "danışman rolü de ilgili yazında halen yer almaktadır (Özçelik, 2006).

İK bölümlerinin stratejik niteliği ise birkaç değişkenle tespit edilebilmektedir. İK yöneticilerinin stratejik süreçte yer alabilmeleri için, kendi uzmanlık alanları kadar temel iş süreçlerini anlayabilmelerini sağlayacak işletmecilik bilgisine sahip olmaları, stratejik nitelikleri açısından önem kazanmaktadır. İK yöneticisinin işletmenin yönetim kurulu gibi üst kurullara üyeliği ve hat yöneticiler ile İK yöneticilerinin sahip olduğu yetkilerin kapsamı ve İKY politikalarının belirlenmesinde asıl sorumluluğun İK bölümlerinde olması, İK bölümlerinin stratejik niteliğini ortaya koymaktadır. İK bölümünün stratejik planlama sürecine katılımı ise bir diğer önemli değişkendir (Özçelik, 2006).

Gerek stratejik yönetim ve stratejik İKY çalışmalarının devamında yer alan İK bölümlerinin rolleri, gerekse alan yazında yer bulan İK bölümlerinin diğer bölümler karşısında saygınlığına ve imajına ilişkin mevcut olan tartışmalar (Kulik ve Perry, 2008; Maxwell ve Watson, 2006; Budhwar, 2000) söz konusu dergilerde İKY'nın dönüşümü ve işletmelerdeki konumuna ilişkin söylemlerin nasıl olduğu sorusunu akla getirmektedir. Belirli bir konu hakkındaki söylemlerin ortaya konulması, konuya nasıl bakıldığına ilişkin çıkarımlarda bulunulmasını sağlamaktadır. Örneğin, biyomedikal bir söylemde, "hasta" kavramı ile sağlığı kötüleşen bireyler, tedavi yörüngesinde uzman bakımı altındaki edilgen alıcılar olarak konumlandırılmaktadır. Söylemler "olma" nın ve "görme" nin yollarını ulaşılabilir (ve meşru) kıldığı için iktidarın kullanımında güçlü bir şekilde yerleşiktir. Söylem analizleri ile söylemlerdeki değişimler de izlenir. Böylece söylemler, var olan sosyal ve kurumsal yapıları meşrulaştırır ve pekiştirir. Öte yandan, bu yapılar da mevcut söylemleri desteklemekte ve geçerli kılmaktadır. Biyomedikal söylem örneğinde, "hasta" olarak konumlandırılmanın anlamı, tıbbın ve onun kurumsal uygulamasının bir parçasını biçimlendiren tedavi sürecinde hasta kişinin bedeninin, doktorların ve hemşirelerin maruz bırakacağı, dokunacağı ve istila edeceği meşru bir ilgi nesnesi haline gelmesi demektir (Willig, 2008). Bu düşünüşle, iş dünyasına yönelik söz konusu yayınlarda İK bölümlerinin işletmelerdeki yeri, rolü ve önemi konusunda nasıl bir yaklaşım sergilendiği ve ne tür söylemlerin yer aldığı çalışmanın bir diğer araştırma sorusudur.

2. YÖNTEM

Araştırma, doküman analizine dayalı betimsel amaçlı bir çalışmadır.

2.1.1. Evren ve Örneklem

Araştırma verilerini, aylık yayınlanan Capital ve HRdergi'nin 2003-2012 yılları arasını kapsayan 10 yıllık süreçte, başlık ve içeriklerinde İKY kapsamına giren konuların yer aldığı yazılar oluşturmaktadır. İK bölümlerinin işletmelerdeki yeri, rolü ve önemi için ise yalnızca HRdergi'nin söz konusu yıllar arasındaki sayıları analiz edilmiştir.

2.1.2. Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışma, Türkiye'de iş dünyasına yönelik olarak yayın yapan Capital ve HRdergi'den elde edilen bulgularla sınırlıdır. Türkiye'de yayınlanan diğer iş ve yönetim dergileri ile insan kaynakları yönetimi dergileri, incelenecek yazıların 10 yıllık süreci

kapsamasının yaratacağı zaman ve maliyet etkisi ile araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Araştırmada yer alan dergiler, işletmelere eğitim veren firmaları da hedeflemektedir. Özellikle HRdergi'nin, danışmanlık ve eğitim firmalarının, yeni eğitim yöntemlerini tanıttıkları bir mecra olması nedeni ile sonuçlar üzerinde bir sapma etkisinin olma ihtimali bir sınırlılık olarak düşünülebilir.

2.1.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak doküman analizi kullanılmıştır. Araştırma verileri üzerinde önceden belirlenen temalar çerçevesinde betimsel analiz yapılmıştır. Betimsel analiz; analiz için çerçevenin oluşturulması, temaların tespiti, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarından oluşmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 224). Analiz birimi İKY alanında yazılan yazıların başlık ve paragraflarıdır. İnsan kaynakları alanına ilişkin belirlenen temaların yıllar itibariyle seyrini görebilmek için bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edileceği dergilerin, elektronik ortamda geçmiş yıl sayılarına ulaşılabilecek olanlar için abonelik işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede HRdergi'ye abone olunmuş ve geçmiş 10 yıllık süreç içerisinde yayınlanan 1200 yazı taranmıştır. Capital dergisi için ise, Gazi Üniversitesi Kütüphanesi'nin üyelik sistemi yardımı ile süreli yayınlar bölümüne gelen basılı dergiler kütüphane ortamında taranarak araştırma verileri elde edilmiştir.

Söz konusu dergilerde yayımlanan yazılar; araştırma soruları çerçevesinde insan kaynakları yönetimi kapsamında yer alan konu ve işlevler açısından belirlenen temalar doğrultusunda kaydedilmiştir. Bu amaçla öncelikle en yaygın referans kaynağı olan beş Türkçe iki İngilizce İnsan Kaynakları Yönetimi kitabının "İçindekiler" kısmını oluşturan başlıklar taranarak ana ve alt temalar belirlenmiştir[1]. Temaların belirlenmesinde Üsdiken ve Wasti' nin (2002) çalışmasında yer alan sınıflamadan da yararlanılmıştır. Bu çerçevede konu başlıkları İKY'nın doğası (İKY'nin rolü, stratejik İKY, İKY çevresi); kadrolama (iş ve iş tasarımı, insan kaynakları planlaması, personel sağlama ve seçme, personel hareketliliği, yetenek yönetimi, yedekleme), insan kaynaklarını geliştirme (eğitim, performans yönetimi, oryantasyon, kariyer yönetimi, koçluk ve mentorluk); ücret ve yan haklar (iş değerlemesi, ücretlendirme, yan haklar), çalışan ilişkileri (risk yönetimi ve çalışanın korunması-iş güvenliği ve sağlık-, çalışan hakları, işverenin ve çalışanın yükümlülükleri, mevzuat, etik ve disiplin, sendikal ilişkiler); davranışsal süreçler (liderlik, iletişim, motivasyon, iş-özel yaşam dengesi, bağlılık, çalışan memnuniyeti); Genel İKY (tüm süreçleri kapsayan yazılar) ve yeni yönetim yaklaşımları ile İKY arasındaki ilişkiler olarak belirlenmiştir. Veri toplama aşamasında rastlanan bazı alt temalar, araştırmacılar tarafından uygun ana temalara

[1] *Araştırmada referans alınan Türkçe ve İngilizce İKY kitapları: 1) Can H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2009), Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara. 2) Ertürk, M. (2011), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayın, İstanbul. 3) Sabuncuoğlu, Z. (2012), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayın, İstanbul. 4) Bingöl, D. (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayın, İstanbul. 5) Özçelik A.O, Acar, A.C., Uyargil, C., Dündar,G., Ataay, İ.D., Tüzüner, L., Sadullah, Ö., Adal, Z. (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayın, İstanbul. 6) DeCenzo, D.A. & Robbins, S.P.,Verhulst, S.L. (2012), Fundamentals of Human Resource Management, John Wiley & Sons. 7) Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2008), Human Resource Management (12th ed.). Mason, OH: Thomson, South-Western.*

yerleştirilmiştir. Birden fazla konunun-temanın işlendiği çalışmalarda, konunun ağırlığı dikkate alınarak kodlama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler bibliyometrik veri analizi ile değerlendirilmiş, zaman serileri yardımı ile uygulamada İKY'ne ilişkin olarak yıllara göre ilgi gösterilen konular belirlenmiştir.

İK bölümlerinin yeri, rolü ve önemine dair söylemlerin tespiti için ise, İK bölümlerinde görev alan profesyonellere yönelik olarak yayınlanan HRdergi'nin, 2003-2012 yılları arasındaki sayıları içerik analizi ile incelenmiştir. Araştırma sorusu doğrultusunda, söz konusu yazılar arasında İK bölümlerinin yeri, rolü ve önemine ilişkin rastlanan metinler içerisinde mevcut söylemler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Söylem analizinde basamaklar; söylemsel inşalar, söylemler, eylem yönelimi, konum alışlar, uygulama ve öznellik olarak belirlenmektedir (Willig, 2008).

3. BULGULAR

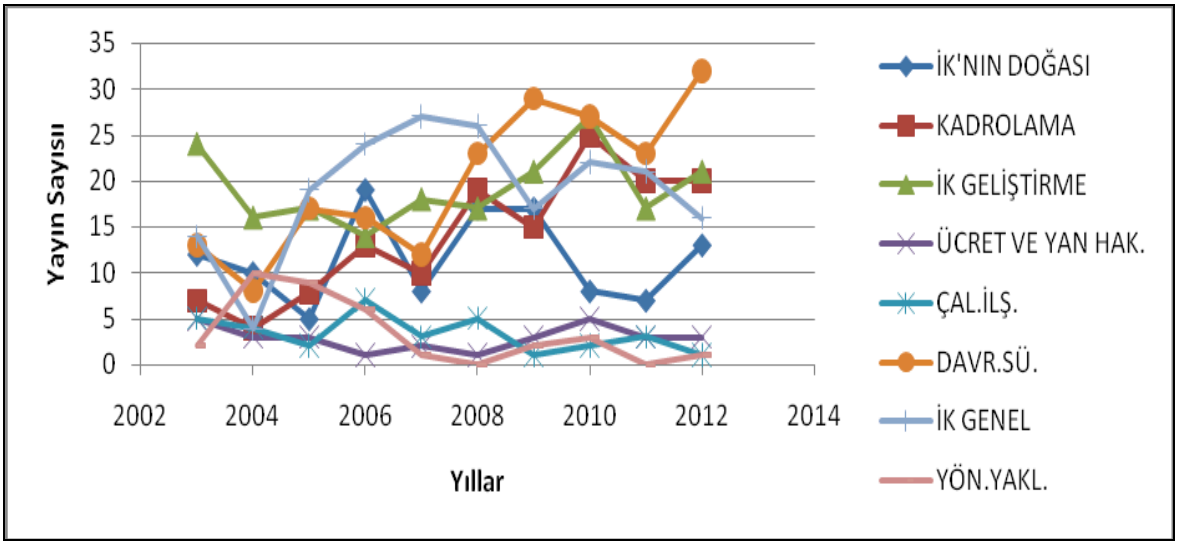
3.1. İş Dünyasına Yönelik Dergilerde İKY Alanında İlgi Gören Konulara İlişkin Araştırma Bulguları

3.1.1. HRdergi'ye İlişkin Araştırma Bulguları

1996 yılında insan kaynakları ve yönetim dergisi olarak yayın hayatına başlayan HRdergi, Türkiye'de İKY alanında iş dünyasına yönelik olarak yayınlanan ilk dergidir. Derginin tirajı yıllık 60.500 olup, % 40'ı kurumsal aboneliklerden oluşmaktadır. Dergi, okurlarının % 93,4'ü tarafından referans kaynağı olarak saklanmaktadır (HRdergi Medya Kiti, 2012).

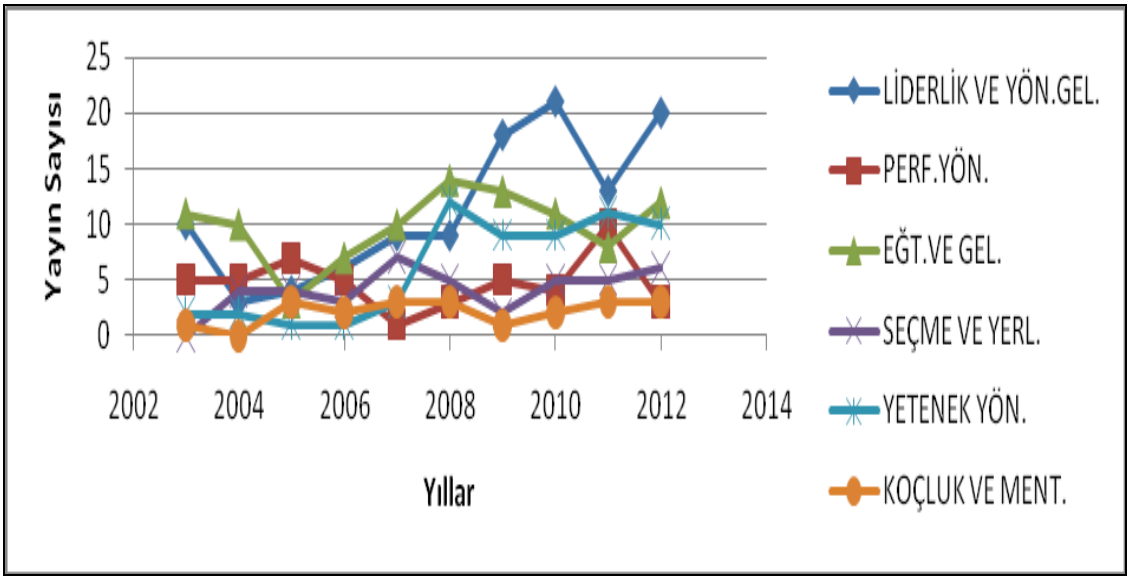
10 yıllık süreç içerisinde dergide yer alan yazılar incelendiğinde, 2003-2006 yılları arasındaki yazıların büyük bir çoğunluğunun Türk akademisyen ve danışmanlar tarafından hazırlandığı, 2006 sonrasında ABD kaynaklı çevirilerin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Bu çevirilerin büyükçe bir kısmı, danışmanlar veya akademisyen kökenli danışmanların hazırladığı yazılardan oluşmaktadır. Diğer yazılar ise; her yıl düzenli olarak tekrarlanan ve İKY alanının belli başlı konularını kapsayan zirvelerin içeriği, Türkiye'deki başarılı şirketlerin İK yöneticileri ile yapılan görüşmeler ve İKY uygulamalarını içeren yazılar niteliğindedir.

Dergide yer alan yazıların davranışsal süreçler, kadrolama ve İK geliştirme konularında yoğunlaştığı görülmekte, tüm süreçleri içeren ve İKY'ne ilişkin genel uygulamaların yer aldığı yazılar da yıllar itibariyle önemli bir yer tutmaktadır. En az ilgi gören konuların ise; ücret ve yan haklar, çalışan ilişkileri ve yeni yönetim yaklaşımları ile İKY arasındaki ilişkiler olduğu görülmektedir (Şekil 2).



Şekil.2. HRdergi'de 2003-2012 Yılları Arasında Yayınlanan Yazılarda İKY Alanına İlişkin Yer Verilen Temaların Dağılımı ve Seyri

2003-2012 yıllarını kapsayan 10 yıllık süreçte belirlenen ana temaların içerisinde yer alan alt temalara ilişkin dağılım incelendiğinde, son yıllarda liderlik ve yönetici geliştirmeye ilişkin yazıların artan bir biçimde ilgi gördüğü gözlenmektedir. Derginin eğitim firmaları açısından bir sunum ve tanıtım alanı olduğu düşünüldüğünde, eğitim ve geliştirme konularının bu sürecin başından itibaren önem taşıyan ve ilgi gören bir konu olması şaşırtıcı olmamıştır. 2007 yılından sonra ise yetenek yönetimi konusu ilgi görmeye başlamıştır (Şekil 3).



Şekil 3. HRdergi'de 2003-2012 Yılları Arasında Yayınlanan Yazılarda İKY Alanına İlişkin En Çok Yer Verilen Alt Temaların Dağılımı ve Seyri

HRdergi'de yer alan yazılar incelendiğinde, İKY'nin yıllar itibariyle işletmelerin kullandığı yeni yönetim teknikleri ile etkileşim içerisinde olduğu gözlenmektedir. Kalite ve Toplam Kalite Yönetimi'ne ilişkin yaklaşımların 2003-2006 yılları arasındaki yazılarda yer aldığı, ancak konuya 2006'dan sonra herhangi bir yazıda yer verilmediği gözlenmiştir. Söz konusu yıllarda İK yöneticileri ile yapılan röportajlarda, çalışanlara ilişkin uygulamalara yönelik sorulan soruların dahi "iç müşteri" vurgusu ile yöneltildiği belirlenmiştir.

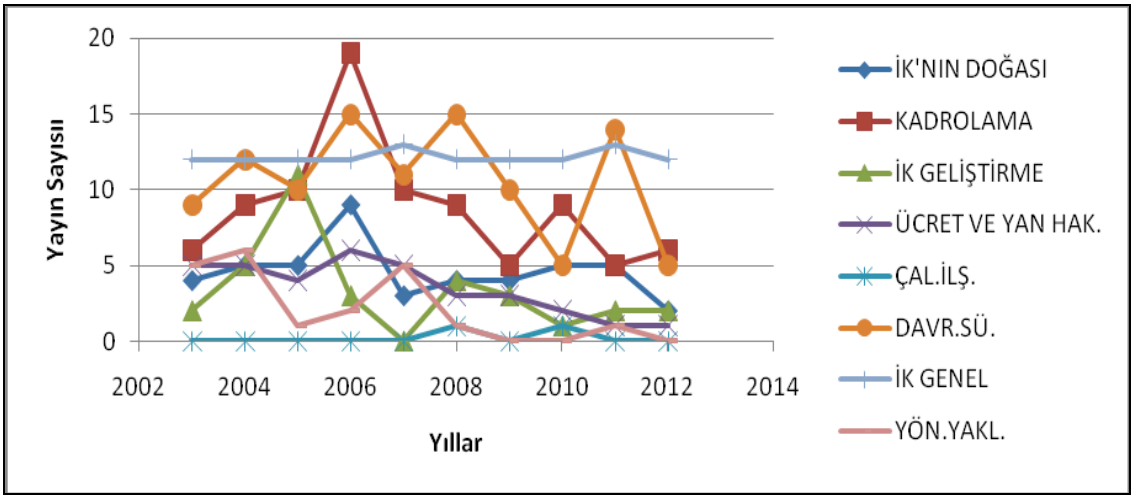
Yönetim ve yönetim uygulamaları açısından üzerinde en fazla durulan konu öğrenen organizasyonlar iken, 2003-2005 arasında kurumsal yönetim, 2004-2010 yılları arasında ise birleşme ve satın almalarda İK bölümlerinin rolü ve önemi çokça konuşulmuştur. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde 2003 yılından itibaren doğrudan yatırım miktarlarında artış olduğu, 2008 sonrasında ise bu yatırımların düşüş göstermeye başladığı bilinmektedir (Uluslararası Doğrudan Yatırımlar, 2011:2-3). Söz konusu dönemde, satın alma ve birleşme faaliyetlerinin gündemde olması, İK bölümlerinin bu konuda neler yapması gerektiğine ilişkin tartışmalara zemin hazırlamıştır.

2005 yılı itibariyle İKY' nde dış kaynak kullanımı yazılarda yer almakta, hatta dış kaynak kullanımının İK bölümlerinin varlığını ortadan kaldırıp kaldırmayacağı tartışılmaktadır. Bu konular dışında yıllar itibariyle dergide yer alan yazılarda İKY'nin alt temaları olarak; İKY ve teknoloji ilişkileri, farklılıkların yönetimi, kadın yöneticiler, şirket akademileri, kariyer yönetimi, etik ve disiplin, 360 derece performans değerlemesi, motivasyon, çalışan memnuniyeti, stres, işyerinde psikolojik şiddet (mobbing), mavi yakalı çalışanlar için İKY uygulamaları ve expat olarak bilinen kendi ülkesi dışında görev alan çok uluslu şirket çalışanları ile global İKY' nin en fazla değinilen konular olduğu görülmektedir. Son yıllarda ise ABD'de Y kuşağı olarak nitelenen 1980 sonrası doğumlular ile yaşlı çalışanlar için İKY uygulamaları konuşulmaktadır. Dergide yıllar içerisinde, ülke gündeminde yer alan konular ile İKY'ni ilişkilendiren yazılara da yer verildiği görülmüş, 2003-2005 arasında yeni iş yasasının, 2005 sonrası AB ile ilişkilerin, 2007-2010 yılları arasında kriz yönetimi ve İK bölümlerinin krizlerde ve kriz yönetimindeki rolü üzerinde durulmuştur. Son yıllarda az da olsa konuşulmaya başlayan İK standartlarının önemini vurgulayan yalnızca bir yazıya rastlanmış, bu yazıda "Meslek Standartları Projesi" nden söz edilmiş ve İKY için meslek standartları, eğitimleri ve belgelendirme çalışmalarının önemi tartışılmıştır.

3.1.2. Capital Dergisi'ne İlişkin Araştırma Bulguları

Capital dergisi 1993 yılından bu yana yayınlanan, iş dünyasınca izlenen ve arşivlenen bir dergidir. Derginin internet sitesinde; yönetim ve sanayiden araştırmaları, yeni yaklaşımları, birçok alandaki yenilikleri dünyayla aynı anda Türk iş dünyasına ulaştırma amacı taşıdığı ifade edilmektedir. Derginin 2012 yılı yıllık satış hacmi 103.360'dır (http://www.capital.com.tr).

Capital Dergisinde İK konusunda yer alan yazılar incelendiğinde, İK'ya ilişkin genel içerikli yazılar, davranışsal süreçler ve kadrolama konularının öne çıktığı görülmektedir. HRdergi'de olduğu gibi bu dergide de çalışan ilişkileri en az ilgi çeken konular arasındadır.



Şekil 4. Capital Dergisinde 2003-2012 Yılları Arasında Yayınlanan Yazılarda İKY Alanına İlişkin Yer Verilen Temaların Dağılımı ve Seyri

Dergide yer alan yazılar incelendiğinde İKY'nin, işletmelerin kullandığı yönetim teknikleri (toplam kalite yönetimi, altı sigma, yalın yönetim, değişim mühendisliği, dış kaynak kullanımı, kıyaslama gibi.) ile ilişkilendirildiği anlaşılmaktadır. Öte yandan, söz konusu derginin İKY konulu haber ve yazılarında; danışmanlık firmalarının ve "guru söylemleri" nin belirgin bir etkisi olduğu gözlenmektedir. Dikkat çeken bir diğer husus da, İKY konusunun ağırlıklı olarak üst düzey yöneticiler ve CEO özeline indirgenmiş olmasıdır. Büyük ve başarılı şirketlerin CEO'ları ile yapılan röportajlarda, bu yöneticilerin, çalışanlara ve İKY'ne bakışlarına mutlaka yer verildiği ve derginin her sayısında bu içerikte görüşmelerin yer aldığı gözlenmektedir (Şekil 4).

Capital dergisinde en fazla üzerinde durulan alt temalar; davranışsal süreçler teması altında kodlanan liderlik ve yönetici geliştirme, personel sağlama açısından en çok tercih edilen işletmeler arasında yer almak, koçluk ve mentorluk, ücret ve yan haklar (burada Anadolu şirketleri ile İstanbul şirketleri arasındaki karşılaştırmaları içeren yazılara sıklıkla rastlanmaktadır), transfer ve terfiler, yerel değerlerin İKY uygulamalarına yansıtılması, İK portalları, yetenek yönetimi ve beyin avcılığı (head hunter), MBA ve şirket akademileri olarak belirlenmiştir. Özellikle yetenek yönetimi konusu son yıllarda Capital dergisinde de yoğun bir şekilde tartışma alanı bulmaktadır.

Araştırma sonucunda İKY'ne ilişkin elde edilen bir diğer bulgu da; esnek çalışma saatleri, işyerinde ofisler, çalışan memnuniyeti ve iş- yaşam dengesi konularının devamında, hem bireysel hem örgütsel anlamda talep bulan, beraberinde pek çok mal ve hizmetin pazarlanmasına zemin hazırlayan yaşam memnuniyeti ve yaşam kalitesini artırma konularının sıklıkla yazılarda yer almış olmasıdır.

3.2. İK Bölümlerinin İşletmelerdeki Yeri, Rolü ve Önemine İlişkin Bulgular

İnsan Kaynakları bölümlerinin işletmelerdeki yeri, rolü ve önemi açısından HRdergi'de yer alan yazılar incelendiğinde, 2003 yılında yayınlanan yazılarda İK yöneticilerinin danışmanlık rolleri (örn. Aralık 2003 tarihli bir yazı) sık sık vurgulanmaktadır. 2003 yılı Haziran ve Ağustos sayılarında yer alan ve İK'ya ilişkin

stratejik analiz yapan iki yazı dışında, 2010 yılına kadar İKY ve strateji konularının başlıklarda yer almadığı görülmektedir. Bu yıldan sonraki ilk tartışmalar, İK stratejilerinin oluşturulması gereği konusundaki içeriklerle sunulmaktadır:

> *"Sağlam İK stratejileri olmayan bir şirket, sektörün önde gelen lider firmalarından biri olamayacak ve kaliteli iş gücünü kendine çekemeyecektir"* (Temmuz-Ağustos, 2010, HRdergi)

Başarılı şirket uygulamalarına ilişkin yazılarda da başarının anahtarı olarak stratejilerle uyumlu çalışma ve stratejik iş ortaklığı vurgusunun yapıldığı görülmektedir. Türkiye'nin büyük bankalarından birisinin İK yöneticisi ile yapılan röportajda aşağıdaki ifade yer almaktadır:

> *"İK'yı bankanın stratejik bir iş ortağı haline getirmek ve stratejik bir disiplin olarak yönetimde yer almak için değiştik"* (Ocak, 2010,HRdergi).

Dergide zaman zaman İKY işlevlerinin stratejilerle bütünleştirilmesi konusunda yazılar yer almaktadır. Örneğin eğitimin stratejik ihtiyaçlara odaklanması, öğrenme ile stratejik önceliklerin uyumlu hale getirilmesi, bölüm yöneticilerinin stratejik öğrenme önceliklerinin belirlenmesi (Aralık, 2012, HRdergi), stratejik İKY ile operasyonel İKY ayrımı (Kasım, 2012, HRdergi) gibi konuların tartışıldığı gözlenmektedir.

"İK'yı nasıl bilirsiniz? Destek fonksiyon mu stratejik iş ortağı mı?" başlıklı bir yazıda (Ekim, 2012,HRdergi), İK'nın stratejik bir bileşen ve stratejik iş ortağı olması gerekirken, pek çok örgütte hala destek fonksiyon olarak görüldüğü vurgulanmış, stratejik İKY'ne dönüşüm için "öneriler ve yol haritaları" sunulmuştur. Burada dikkat çeken nokta, sunulan önerilerin ve yol haritalarının İK bölümlerine birer yol gösterme niteliğinde olması ve bu konudaki sorumluluğun İK bölümlerine yüklenmesidir.

İK'nın bölüm olarak rolü ve önemi konusundaki yazılarda, İK bölümlerinin destek değil "stratejik ortak" ve işletmede söz sahibi olması gereği sıklıkla vurgulanmakta, 2010 yılı sonrası bu konu artan bir şekilde gündemde yer almaktadır. Bu noktada "sandalyede yer kapmak", "İK'yı satmak ve pazarlamak" gibi ifadelerle yönetim kurullarında söz sahibi olmak, işletme içerisinde diğer bölümler karşısında güç elde etmek üzerinde durulduğu görülmektedir. Hatta yine "İK'yı pazarlamak" için sıklıkla yol haritaları önerilmektedir. Öte yandan İK yöneticilerinin yetkinliklerinden "ticari okuma" başlığı altında, işletmeciliğin diğer fonksiyonlarına ilişkin bilgi düzeyinde artışın gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Hatırlanacağı üzere bu yetkinlik, İK bölmlerinin stratejik nitelik kazanmasında önemli bir kriterdir. Ancak tüm bunlara karşın, uygulamada halen sorunlar olduğu da belirtilmektedir. Aralık 2011 tarihli bir yazıda;

> *"Yönetim kurulunda bir sandalyeye kavuşan pek çok İK yöneticisi hala bu masada ne kadar güç sahibi oldukları konusunda güvensizlik yaşıyor. 'O masadaki sandalye' şeklinde şöhrete kavuşan noktaya ulaştıklarını gururla ifade eden pek çok İK yöneticisi var. Bu yöneticiler artık 'iş ortağı' etiketini taşıyor, ev ödevlerini tamamlamış durumda, ticari operasyonu öğreniyor ve finans dilinden konuşuyor. Yine de İK stratejilerini ileriye taşımak için gereken etki ve güvene sahip değiller"*

denilerek, stratejik İK açısından istenen düzeye ulaşılamadığı vurgulanmaktadır. Şubat 2011 tarihli bir yazıda ise;

"İK hak ettiği değeri neden göremiyor?" ifadesi yer almaktadır.

Mart 2010 tarihli bir yazıda İK yöneticilerine, tepe yönetiminin güven ve itibarını kazanmanın yolları önerilmekte;

"*...bunları yapar ve sonuçları ölçerseniz, tepe yönetim tarafından kilit bir oyuncu ve iş için hayati önem taşıyan bir kişi olursunuz"* denilmekte,

yine Şubat 2010 tarihli bir yazıda İK yöneticilerine İK departmanını tanıtım yolları "gösterilmekte";

"...bunları yaparsanız şirketiniz sizi sever ve departmanınızın çalışanları şirketi geliştirebilen gerçek birer oyuncu haline gelir" ifadesi kullanılmaktadır.

Bu durumun sağlıklı bir bakış olmadığını fark eden bir yazar,

"Lütfen masada bir yer istemekten vazgeçin. İK profesyonellerinin masada bir yer istemeyi bırakmasını istiyorum, çünkü bu izin gerektiren bir şey değildir. İK profesyonelleri, stratejik tartışmalara gerçekten katkıda bulunacak kadar yetkin hale gelerek basit bir biçimde masadaki yerlerini savunabilir. Masaya davet edilmediklerinden şikayet etmekle zaman kaybeden İK profesyonelleri, bunun yerine yetkinliklerini artırmak ve işin kendisini öğrenmek için zaman harcamalıdır"

demekte, ancak yine soruna İK profesyonelleri üzerinden yaklaşarak yapmaları gerekenleri vurgulamakta, yollar "göstermekte"dir.

Nisan 2012 tarihli bir yazıda İK profesyonelleri için yetkinlik alanlarını anlatan bir yazıda "İK'nın strateji mimarı ve iş ortağı olma konusundan neler yapabileceği" anlatılırken yazının alt başlığında "İK gerçek bir iş ortağı ve strateji mimarı olduğunu nasıl kanıtlayabilir" şeklinde bir ifadeye rastlanmaktadır. Bu da, İK'nın stratejik yönetim açısından mevcut yerinin istenilen düzeyde olmadığını, diğer bölümler ve üst yönetim için bir şeyleri "kanıtlama" konusunda İK'ya sorumluluklar yüklendiğini ortaya koymaktadır.

Kasım 2010 tarihli bir yazıda, hedef kitlenin iç müşteriler olarak belirlendiği "İK bölümünün değerini artırmak" için marka yönetiminden aktarılan yöntemlerle pazarlanması önerilmektedir.

Başarılı şirket uygulamalarını okuyucularla paylaşmak için yapılan röportajlardan birisinde (Şubat 2012) görüşme yapılan İK yöneticisi şu ifadeleri kullanmaktadır;

"Tüm meslektaşlarıma anlatmak ve hatırlatmak istiyorum ki, İK artık kesinlikle bir destek fonksiyonu değil. Artık işin içindeyiz. O nedenle gelecek çok parlak."

Yine aynı yazıda stratejik iş ortağı rolü sonrasında değişim ajanı rolüne de vurgu yapıldığı görülmektedir:

"İK'dan artık raftaki çözümler değil kuruma özel çözümler bekleniyor; bu da tasarımcı ve değişim lideri rollerini öne çıkarıyor"

Tüm bu değerlendirmeler, İK bölümlerinin işletmelerdeki geleneksel "destek" fonksiyonu rolünün yerini, 2010 yılı sonrasında "stratejik roller"ine dair tartışmalara bıraktığına işaret etmektedir.

Yazılarda, İK'nın konumlanması açısından gelinen noktanın değer kazanma gibi sunulması; İK yöneticileri için adeta küçültücü denilebilecek bir söylemle yönetim kurullarındaki sandalyelere "kavuşulması" ancak İK yöneticilerinin fiilen bir güçlerinin olmadığını hissetmeleri çarpıcıdır. Sonuç olarak mevcut söylemlerde İK bölümlerinin, yetişkinler arasında yerini alamamış "çocuk-ergen" ve henüz "olgunlaşmamış" bir konumda sunulduğu ve söylemlerin de bu biçimde inşa edildiği söylenebilecektir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, İKY alanının iş dünyasına yansıması ve görünümü hakkında bir çerçeve çizilerek İKY'nin nasıl bir gelişim gösterdiği, HRdergi ve Capital dergisi özelinde değerlendirilmiştir. HRdergi İK yöneticileri ve çalışanları açısından, Capital dergisi ise üst yöneticiler açısından İKY alanına ilişkin yaklaşımları ortaya koymaktadır.

HR dergide davranışsal süreçler, kadrolama ve İK geliştirme, Capital dergisinde İKY' ne ilişkin genel içerikli yazılar, davranışsal süreçler ve kadrolama konularının öne çıkması, 1972 yılından 2008'e kadar olan süreçte akademik dergiler, tezler ve kongreleri inceleyen çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Akademik dergilerdeki ücret ve yan haklara dair çalışmaların 1990'lı yıllara kadar azalma seyri gösterdiği, bu yıldan sonra hiç işlenmemiş olduğuna ilişkin bulgulara (Üsdiken ve Wasti, 2002) paralel olarak; iş dünyasını hedefleyen her iki dergide de ücret ve yan haklar konuları, en az işlenen konular arasındadır. Yine risk yönetimi, çalışanın korunması, iş güvenliği, etik, mevzuat, disiplin ve sendikal ilişkilere dair çalışmaların da oldukça az olduğu gözlenmektedir. Bu bulgular çerçevesinde, hem akademik hem de uygulamacılara yönelik dergilerde, çalışan ilişkileri konularının gündeme alınmadığı söylenebilecektir.

Akademik dergilerde olduğu gibi HRdergi ve Capital dergilerinde de davranışsal süreçlere önemli ölçüde yer verilmiştir. Bu bulgu davranışsal süreçlerin, örgütsel davranış ve İKY arasında ortak bir çalışma alanı olması ve İKY'nin kapsamı itibariyle bu alan ile etkileşimi şeklinde değerlendirilebilir. Ancak, davranışsal süreçlerde İKY'nin müdahil olduğu konular, kendi eylem alanı içerisinde kalmaktadır.

Özellikle liderlik ve yönetici geliştirme konularının her iki dergide de fazlaca işlenmiş olması, danışmanlık ve eğitim firmalarının yaklaşım ve uygulamalarının bu dergilerin gündemlerine alınmış olması ile açıklanabilir. Capital dergisinde yer alan yazılarda liderlik ve yönetici geliştirme, yetenek yönetimi, CEO seçimi, terfiler ve çalışan ücretleri konularının yer alması, üst yönetimin İK bölümlerine bakışı ve gündemi olarak değerlendirilmiştir.

HRdergi'de başlangıçta Türk akademisyenlerin hazırladığı yazılara yer verilirken, zamanla bu yazıların azaldığı, bir süre sonra hiç yer verilmediği görülmektedir. Bu bulgu, akademik çalışmalar ile işletmelerdeki uygulamalar arasında

bir bütünleşme ya da bağlantıya dönük bir çabanın uygulamacılar açısından gösterilmediği şeklinde yorumlanabilecektir.

Araştırma sonunda, TKY ve İKY arasındaki etkileşimlere vurgu yapan yazıların özellikle 2006 yılı sonrasında çarpıcı bir şekilde azaldığı gözlenmiştir. Bu durum, Armutlu ve Arı'nın (2010) yönetim modalarını konu alan çalışmalarındaki bulgularla örtüşmektedir. Bunun yanı sıra yetenek yönetimi konusu, her iki dergi için de özellikle son yıllarda artarak üzerinde durulan konular arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde, İKY alanında da modalar olabileceği, ancak hangi konuların moda (fashion) hangi konuların heves (fad) olduğu, yönetim modaları teorisi ile kurgulanacak bir başka çalışmada ortaya konulabilir.

İKY alanında örgüt düzeyinde analizler yerine işlevsel düzeyde analizlerin daha fazla olduğu tespiti (Sayılar, 2005), HRdergi ve Capital dergisi için de geçerlidir. Öte yandan, 1983-2008 arası yazılan lisansüstü tezlerde İK ve İKY kavramlarının 1990 yılı sonrasında kullanılmaya başladığı saptamasına (Bengligiray, 2009) paralel olarak; Capital dergisinde de 2010 yılından sonra personel yönetiminden İKY'ye geçiş konularının tartışıldığı görülmektedir. HRdergi için İKY'nin terim olarak kullanımında bir sorun olmazken, roller ve strateji kavramının içeriğinin nasıl doldurulduğu tartışmalıdır. Nitekim İKY ve stratejik İKY tartışmaları HRdergi'de 2010 yılı sonrasında görülmektedir.

Türkiye'deki işletmelerin ancak % 24.5'inde İK yöneticilerinin üst kurullarda yer aldığı, bu işletmelerin ancak % 62'sinin yazılı stratejilerinin olduğu, bu stratejilerin oluşumuna başından itibaren dahil olan İK yöneticisi oranının % 45.5 olduğu, yazılı İK stratejisi olan firma oranının % 56.3 olarak belirlendiği bir çalışmada; İK yöneticilerinin belli başlı İK işlevleri arasında yer alan faaliyetlere ilişkin politika belirlemedeki sorumluluklarının ise oldukça düşük olduğu tespiti yapılmıştır. Bu sorumluluklar içerisinde İK'nın belirleyici olduğu alanların yüzdesine detaylı olarak bakıldığında, ücret ve yan ödemede % 7.8, temin ve seçimde % 10.7, eğitim ve geliştirmede % 16.5, endüstri ilişkilerinde % 26.3 ve işgücü azaltma ve artırmada % 4.1 oranında etkili oldukları belirlenmiştir (Özçelik, 2006). Stratejik İK açısından büyük önem taşıyan bu politikalarda hala hat yöneticilerin belirleyici olduğu gözlenmektedir. Belirtilen sonuçlar, bu çalışmada stratejik İKY'ne dair elde edilen bulguları desteklemektedir.

HRdergi'de yer alan yazılarda; İK bölümlerinin kendisini üst yönetime ispatlaması, pazarlaması ve önemsenmesi vurgusunun özellikle 2010 yılı sonrasında yer alması İK bölümlerine bakışı ortaya koymaktadır. İK'nın diğer bölümler karşısında "kendisini kabul ettirme"si için yapması gerekenlerin vurgulanarak İK bölümlerine sorumluluklar yüklenmesi, İK bölümlerinin yeri ve önemi konusundaki yaklaşımları yansıtmaktadır.

İK bölümlerinin işletmelerdeki yeri, rolü ve önemine ilişkin söylemlerde, İK'nın yetişkinler dünyasında sözünün dinlenir olması için kendisini ispatlamak-kanıtlamak zorunda kalan "çocuk-ergen-olgunlaşmamış" sıfatlarını yansıtacak şeklinde sunulduğu gözlenmiştir. Söylemlerin devamındaki eylemler ise, İKbölümlerinin kendisini kanıtlamak için yapması gerekenleri anlatmak, tavsiyelerde bulunmak ve yol göstermek biçimindedir. Özne olarak İK bölümlerinin ve İK profesyonellerinin davranış, seçim ve kendileri hakkındaki değerlendirmelerinde bu söylemlerin belirleyiciliği tabiidir.

Stratejik İKY'ne ilişkin araştırmalarda, kaynak bağımlılığı kuramından hareketle İKY'nin rekabetçi üstünlük yaratan örgütsel bir kaynak olduğu sıklıkla yer bulmaktadır. Dolayısıyla örgütsel performansı artırmak için İK sistemlerinin nasıl tasarlanması gerektiği stratejik İKY'nin temel problematiğidir (Sayılar, 2005). İK'nın üst yönetim ve diğer bölümlerce doğrudan gelir getiren bir fonksiyon değil de maliyet unsuru taşıyan bir fonksiyon olarak değerlendiriliyor olmasının İK'ya bakışta etkili olduğu düşünülmektedir. Öte yandan var olan resme bakıldığında; mevcut zihniyetin, insanın bir kaynak ve esas unsur olduğuna dair farkındalığının zayıf olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Özellikle HRdergi'nin ABD kökenli yazılardan oluşması, ABD gündeminin Türkiye'ye sunumu olarak yorumlanabilir. Ancak Türkiye'de başarılı İKY uygulamaları olan şirketlerin İK yöneticileri ile yapılan röportajlar da sıklıkla bu dergide yer almaktadır. Bundan sonraki araştırmalarda bu röportajlar üzerinde gerçekleştirilecek içerik ve söylem analizlerinin, Türkiye'de uygulamaya dönük durum açısından önemli bulgular sunabileceği ve Türkiye özeline ilişkin daha detaylı bir değerlendirmeye imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca Personel Yönetimi Derneği'nin yayın organı olan ve 2 ayda bir yayınlanan PerYön Dergisi'nin incelenmesi de, mevcut çalışmanın bulguları açısından bir karşılaştırma imkanı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

Armutlu, C. ve Arı, G. (2010), "Yönetim Modalarının Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerine Yansımaları: Bibliyometrik Bir Analiz", ODTÜ Gelişme Dergisi, 37 (Nisan), 1-23.

Becker, B. & Gerhart, B. (1996), "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects", The Academy of Management Journal, 39 (4), pp. 779-801.

Bengligiray, S. (2009), "Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi", Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan 4 (1), 167-197.

Budhwar, P.S. (2000), "Strategic Integration and Devolvement of Human Resource Management in the UK Manufacturing Sector", British Journal of Management, 11(4), pp. 285-302.

Conner J. & Ulrich D. (1996), "Human Resource Roles: Creating Value not Rhetoric" Human Resource Planning, September.

Coşkun, R. (2009), "Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Alanı: İKY Ders Kitapları Üzerinde Bir Tartışma", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.21-23, 21-23 Mayıs, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Delaney, J.T. & Huselid, M.A. (1996), "The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance," Academy of Management Journal, 39 (4), pp. 949-969.

Erçek, M. ve Say, D. A. (2008), "Discursive Ambiguity, Professional Networks and Peripheral Contexts the Translation of Total Quality Management in Turkey

1991–2002", International Studies of Management and Organization, 38(4), pp. 78–99.

Erçek, M. (2009), "DMAIC PUKO'ya Karşı: Türkiye'de Yönetim Modalarının Söylemsel Etkileşimi ve Yayılım Dinamikleri", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s. 334-336, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.

Huselid, M.A., Jackson,S.E. & Schuler, R.S. (1997), "Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness and Determinants of Firm Performance", The Academy of Management Journal, 40 (1), pp. 171-188.

Keiser, A. (2001), "Applying Theories of Fashion to Management Consulting: How Consultants Turn Conceps Into Fashions and Sell Them to Managers", Academy of Management Proceedings, MH:A6.

Kulik, C. & Perry, E. (2008), "When Less is More: The Effect of Devolution on HR's Strategic Role and Construed Image", Human Resource Management Journal, 47, pp. 541-558.

Lengnick-Hall, C.A. & Lengnick-Hall, M. L. (1988), "Strategic Human Resource Management: A Review of the Literature and a Proposed Typology", Academy of Management Review, 13 (3), pp. 454-470.

Long, C.S. (2008), "The Vital Roles of Human Resource Professional: A Study on the Manufacturing Companies in Malaysia", The Journal of International Management Studies, 3(2), pp. 114-125.

Maxwell,G.A. & Watson, S. (2006), "Perspective on Line Managers in Human Resource Management: Hilton International's UK Hotels", The International Journal of Human Resource Management, 17, pp. 1152-1170.

Miles, R.E. & Snow, C.C. (1984), "Designing Strategic Human Resource Systems", Organizational Dynamics, pp. 36-52.

Sayılar, Y. (2005), "İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (2), s. 147-174.

Sayılar Y. (2008), "Türkiye'deki İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Açısından Stratejik Seçim ve Kurumsal Belirlenimin Olası Etkileri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63 (2), s. 219-249.

Schuler, R. S. & McMillan, I. (1984), "Gaining Competetive Advantage Through Human Resource Practices", Human Resources Management, 23, pp. 241-256.

Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (1987), "Organizational Strategy and Organization Level as Determinants of Human Resource Management Practices", Human Resource Planning, 10 (3), pp. 125-141.

Özçelik, A.O. (2006), "Türkiye ve ABD'deki İşletmelerde İnsan Kaynakları Departmanlarının Stratejik Rolüne İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çalışma", Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (1), s. 69-97.

Özen, Ş. (2002a), "Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye'de Yeniden Kurgulanması: Koşul Bağımlı Türdeşleşme Tezinin Bir Testi", Amme İdaresi Dergisi, 35 (1), s. 105-142.

Özen, Ş. (2002b), "Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiye'de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), s. 47–90.

Özen, Ş. ve Berkman, Ü. (2007), "Cross-National Reconstruction of Managerial Practices: TQM in Turkey", Organization Studies, 28 (06), pp. 825-851.

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

Ulrich, D. (1997), "Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivery Results", Harvard Business School Press., Retrieved July 23, 2007, World Wide Web : www.gowerpub.com/pdf/HR_Business_Partners_Ch1.pdf.

Willig, C. (2008), "Foucaultcu Söylem Analizi", Çev: Sibel A. Arkonaç, "Introducing Qualitative Research in Psychology" içinde, Open University Press: London.

Wood, S. (1999), "Human Resource Management and Performance", International Journal of Management Reviews, 41 (1), 367-413.

Wright, P.M. & Snell, S.A. (1991), "Toward an Integrative View of Strategic Human Resource Management", Human Resource Management Review, 1 (3), pp. 203-225.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayınevi, Ankara.

** Bu çalışma 30 Mayıs-1 Haziran 2013 tarihleri arasında Kütahya'da yapılan 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan "İş Dünyasına Yönelik Yayınlarda İnsan Kaynakları Alanının Gelişimi: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme" başlıklı bildirinin genişletilmiş şeklidir.*

Human Resources Management in Magazines For Business Circle: A Study into The Magazines Published in Turkey

Güler SAĞLAM ARI
Gazi University
Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Trade, Beşevler 06500 Ankara, Turkey
gsaglam@gazi.edu.tr

Yasin BOYLU
Gazi University
Faculty of Tourism
Department of Tourism Management
Gölbaşı 06830 Ankara, Turkey
yasin@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Human Resource Management (HRM) became a separate body of academic discipline as of the late 1960s and early 1970s. Following the 1980s, along with the transition from the personnel management approach to human resource management approach, the role and the significance of HR departments become a major point of discussion. In the literature, there have been studies into the development of HRM in Turkey through academic journals, congresses and course books (Üsdiken, 2002; Sayılar, 2005; Coşkun, 2009; Bengligiray, 2009). As well as the academic works, an important factor in the formation and dissemination of the body of knowledge in HRM is the business and management magazines, in which the targets are practitioners in the field.

The objective of this study is to assess the popular subjects in the field of Human Resource by years and to assess the discourse on the place, role and importance of HR in businesses on the basis of the journals of HR along with the journals of business and management followed by business circle and HR professionals. To serve this purpose, essays published between 2003 and 2012 in Capital and HRdergi magazines and those that have subjects fall in HRM in their titles and content were analysed by content analyses technique.

Considering the objectives of the study, the major reference resources recognized in HRM literature were surveyed and the themes were set. In order to see the progress of the themes created under the titles of the nature of HRM (the role of HRM, strategic HRM, HRM circle); staffing, HR development, compensation and benefits, employee relations, behavioural processes, general HRM and the relations between new management approaches and HRM, was analysed by bibliometric technique. On the other hand, ın order to determine the discourses on the place, role and importance of HR departments in businesses, the issues of HRdergi between 2003 and 2012 were content-analysed.

The results of the study suggest that the essays in the HRdergi concentrate on the topics of behavioural processes, staffing and HR development, while in the Capital magazine the topics of HRM in general, behavioural processes and staffing stand out. In

both magazines, wages, benefits and employee relations are among the least dealt with topics. The findings of the study are considerably consistent with those of other studies.

The discourses on the place, role and importance of HR departments in businesses are presented with the discourse of "child-adolescent-immature" in a way that feels compelled to win its spurs in order to be recognized among the world of grown-ups. Actions followed by the set discourse were found out to tell what is required to prove HR itself, to suggest and to lead.