

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ
"IS, GUC" THE JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES

**Türk Yönetim Yazınının Son On Yıllık Kesitinde İnsan Kaynakları
Yönetimi'ne Bakış**

**A Glance at Human Resources Management in the Last Ten Years of
Turkish Management Literature**

Nuray Akar

Akdeniz Üniversitesi

Ocak/January 2013, Cilt/Vol: 15, Sayı/Num: 1, Page: 70-87
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2013.0220.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=505&cilt=15&sayi=1&yil=2013>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=505&cilt=15&sayi=1&yil=2013>

Makale için İletişim/Correspondence to: nurayyapici@akdeniz.edu.tr

© 2000 - 2013

“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi

“İş,Güç” *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*

Ocak/January 2013, Cilt/Vol: 15, Sayı/Num: 1, Page: 70-87

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2013.0220.x

“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı; belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır.

“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi’nde, ‘Türkçe’ ve ‘İngilizce’ olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergi ulusal ve uluslararası birçok indekste taranmaktadır. (CABELLS DIRECTORY, EBSCO SOCINDEX, INDEX ISLAMICUS, INDEX COPERNICUS, WORLDWIDE POLITICAL SCIENCE ABSTRACTS, SOCIOLOGICAL ABSTRACT, ULAKBİM SOSYAL BİLİMLER VERİTANI, ASOS INDEX)

Editör / Editor in Chief

Aşkın Keser (Uludağ University)

Editör Yardımcıları / Co-Editors

Şenol Baştürk (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Marmara University)

Uygulama / Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Tarandığı İndeksler

ASOS INDEX

CABELLS DIRECTORY

EBSCO SOCINDEX

INDEX ISLAMICUS

INDEX COPERNICUS

SOCIOLOGICAL ABSTRACT

ULAKBİM SOSYAL BİLİMLER

VERİTANI

WORLDWIDE POLITICAL SCIENCE

ABSTRACTS

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)

Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University - CA)

Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University - AU)

Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University - NL)

Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco - USA)

Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London - UK)

Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago - NZ)

Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University - USA)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University - LT)

Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University - USA)

Prof. Dr. William L. Murray (University of San Francisco - USA)

Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University - UK)

Assoc. Prof. Dr. Owen Stanley (James Cook University - AU)

Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University - CA)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)

Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)

Prof. Dr. Nihat Erdoğan (Şehir University)

Doç. Dr. Mustafa Kurt (Yalova University)

Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)

Prof. Dr. Süleyman Özdemir (İstanbul University)

Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)

Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof. Dr. Engin Yıldırım (Constitutional Court of Turkey)

Doç. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Türk Yönetim Yazınının Son On Yıllık Kesitinde İnsan Kaynakları Yönetimi'ne Bakış*

A Glance at Human Resources Management in the Last Ten Years of Turkish Management Literature

Nuray Akar

Akdeniz Üniversitesi

Abstract

The purpose of the study is to reveal the dominated approach in the field of human resources management (HRM) in Turkish management literature between 2000 and 2009. In this respect, papers related to HRM that published in peer-reviewed academic journals in respective literature were subjected to semantic content analysis. Pure theoretical studies were covered for qualitative research in question. As a result, findings of the study shows that soft approach is dominated in the field. Therefore, the adopted main discourse is in the direction that employees should be regarded as valuable assets of the organization. At this point, it is revealed that the humanist discourse is geared towards solving practical problems

Keywords: *Human Resources Management (HRM), Turkish Management Literature, Qualitative Research, Content Analysis.*

Özet

Bu çalışmada, Türk yönetim yazınında 2000-2009 yılları arasında insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında egemen olan bakış açısının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilgili yazındaki hakemli akademik yayınlarda yer alan İKY ile ilgili eserler anlamsal içerik analizine tabi tutulmuştur. Söz konusu nitel inceleme için pür kuramsal çalışmalar ele alınmıştır. Sonuçta, alanda ağırlıklı olarak ılımlı yaklaşımın etkisi hissedilmiştir. Dolayısıyla akademide benimsenen ana söylemin; çalışanların, örgütün değerli varlıkları olarak görülmesi gerektiği vurgusu taşıdığı saptanmıştır. Bu noktada, hümanist temeldeki söylemlerle daha çok uygulamada karşılaşılan yönetsel sorunlara çözüm önerisi getirilmeye çalışıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İnsan Kaynakları Yönetimi(İKY), Türk Yönetim Yazını, Nitel Araştırma, İçerik Analizi*

Giriş

Yönetim düşüncesinin bir alt sistemi olan İKY alanını tarihi, politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve bağlamsal dinamikler; endüstri ilişkileri ve iş hukuku gibi disiplinler ile devlet, sendikalar, yöneticiler, danışmanlar, uygulamacılar ve akademisyenler gibi aktörlerin biçimlendirip değiştirdiği görülmektedir. Alanın gelişiminde etkili olan bu faktörler arasında akademik aktörler ile bilimsel çalışmaların katkısı, insana ve yönetimine ilişkin bilgi birikiminin artmasını sağlaması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede gözler ilgili literatüre çevrildiğinde, alanın oluşumunda Avrupa'nın, gelişiminde ve yayılımında ise Amerika'nın referans kaynağı olarak işaret edildiği (Tayeb, 2005; Wright ve McMahan, 1992) ve tarihsel süreç içinde alanda yaşanan belli başlı değişim ve dönüşümlere dikkat çekildiği (Beaumont, 1991; Hendry ve Pettigrew, 1990) görülmektedir. Bu kapsamda öncelikle endüstri ilişkilerinden personel yönetimine, personel yönetiminden de İKY'ye geçişi tetikleyen gelişmeler üzerinde durulmaktadır (Dulebohn ve diğ., 1995; Storey, 1989). 1990'lı yıllara gelindiğinde ise stratejik yönetim yazını ile İKY yazınının ortak alanı olarak stratejik İKY vurgulanmaktadır (Boxall ve Purcell, 2000). Söz konusu stratejik yönelimin, insanın doğasına ve yönetimine yaklaşım temelinde bir kutuplaşmaya yol açtığı (Storey, 1992; Guest, 1987) ve temsil edilen bağlamsal geleneklerin de bu kutuplaşmanın belirginleşmesi üzerinde etkili olduğu (Claus, 2003; Armstrong, 2000) gözlenmektedir. Bu noktada, katı ve ılımlı İKY modelleri olarak nitelendirilen (Druker ve diğ., 1996) ve alan yazında çeşitli eleştiri ve tartışmalara konu olan (Guest, 1999; Keenoy, 1999; Legge, 1995; Armstrong, 1987) iki farklı bakış açısı ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda bir taraftan, söz konusu ayırım, söylemsel ve eylemsel açıdan tutarsızlıklara sahip olduğu gerekçesiyle eleştirilirken (Legge, 1995; Armstrong, 1987); diğer taraftan bu eleştirilerin kendi içinde çeliştiği tartışılmaktadır (Guest, 1999; Keenoy, 1999).

Bu açıklamalar ışığında bu çalışmada, alandaki yaklaşım ve uygulamaların anlamlandırılması hususunda belirleyici olduğu düşünülen bağlamsal faktörler ile akademik aktörler üzerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda, araştırma sorusunun netleştirilmesi aşamasında, alanın ülkemizdeki gelişim seyri dikkate alınarak bir yazın taraması yapılmıştır. Bu noktada, ülkemizde İKY alanındaki bilimsel çalışmaların irdelenmesine yönelik derinlemesine araştırma sayısının sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda göze çarpan eserlerden ilki, Üsdiken ve Wasti'nin (2002); Amme İdaresi Dergisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi'nde 1972-1999 yılları arasında personel ve İKY alanında yazılan makaleler üzerinden yürüttükleri çalışmadır. Bir diğeri, Sayılar (2005a) tarafından 2000-2004 aralığında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri'ndeki İKY ile ilgili bildirimler temelinde yapılan çalışmadır. En günceli ise Benligiray'ın (2009), alanda 1983-2008 döneminde yazılan lisansüstü tezlerde incelenen temaların analizini konu alan çalışmasıdır.

Bu ön saptamalardan sonra, bu çalışmada, ulusal yazındaki güncel eğilimler çerçevesinde akademik aktörlerin, insana ve yönetimine yaklaşımlarının irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu inceleme için katı ve ılımlı İKY modelleri temelinde yapılan eleştiriler ve süren tartışmalar (Keenoy, 1999; Legge, 1995; Guest, 1987; Storey, 1987) esas alınmıştır. Bu bağlamda, Türk yönetim yazınının 2000-2009 dönem aralığını kapsayan on yıllık kesitinde İKY alanında egemen olan bakış açısı tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu araştırmanın, alanı yönlendiren yerel bağlamdaki mevcut akademik anlayışları ortaya koyarak, hem ilgili literatürde konuya ilişkin veri zenginliği yaratılmasına, hem de alanın gelişimi ve geleceği hakkında fikir oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İKY, örgüt bilimi ve yönetim disiplini içindeki tartışmalı alanlardan biri olarak dikkat çekmektedir. Bu tartışmaların bir kısmı alanın oluşum, gelişim ve yayılım süreci ile kapsamı üzerinde yoğunlaşırken; diğer bir kısmı ise ilgili akademik camianın bilgi üretimi ve birikimindeki eğilimleri ile insana ve yönetimine yaklaşımları üzerinde yoğunlaşmaktadır (Dulebohn ve diğ., 1995; Legge, 1995; Brewster ve Larsen, 1992; Storey, 1987). Bu çalışmanın kavramsal temeli de tarihsel olarak süregelen söz konusu tartışmalara dayandırılmıştır. Bu kapsamda öncelikle katı ve ılımlı İKY modelleri ile alandaki eleştirel yaklaşıma ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Ardından bağlamsal faktörlerin, alan üzerindeki etkileri göz önüne alınarak Türkiye’de İKY disiplininin gelişimi aktarılmıştır.

Katı ve İlimli İKY Modelleri

1980’lerde küreselleşme olgusunun etkisiyle işletmeler arasındaki rekabet yarışı uluslararası sınırlara taşınmış ve örgütler üzerindeki verimlilik baskısı şiddetlenmiştir. Bu durum, çalışma yaşamında beşeri boyuta yönelik ilgiyi arttırmıştır. Böylece sadece özlük işlerine odaklanan personel yönetimi anlayışı yetersiz kalmıştır. Dolayısıyla söz konusu fonksiyon; kariyer, ödül, motivasyon gibi süreçleri de kapsayacak şekilde genişletilerek İKY olarak tanımlanmıştır. 90’lı yıllara gelindiğinde ise rekabette kalite, esneklik ve uyum gibi değerlerin belirleyici olması nedeniyle sürekli öğrenme, gelişim, yetenek ve yaratıcılık gibi meseleler önem kazanmıştır. Bu doğrultuda, örgütsel strateji ve performans ile ilişkisi ve etkileşimi temelinde İKY’ye stratejik bir anlam yüklenmiştir (Dulebohn ve diğ., 1995; Wright ve McMahan, 1992; Storey, 1989).

Alandaki stratejik yönelim, Amerikan yazınında iki farklı yaklaşıma dayandırılmaktadır (Wright ve McMahan, 1992). Söz konusu yaklaşımlar, Michigan (Fombrun ve diğ., 1984) ve Harvard (Beer ve diğ., 1985) modelleri olarak adlandırılmaktadır. Michigan

modelinde, örgütsel başarı için İKY politika ve uygulamaları ile örgüt stratejileri arasındaki uyuma dikkat çekilmektedir (Tayeb, 2005). Bu kapsamda Fombrun ve arkadaşları (1984), her örgütte bir döngü halinde gerçekleştirilen dört ortak İKY süreci tanımlamaktadır. Bunlar; işlerle bireylerin eşleştirilmesini amaçlayan seçme, performans değerlendirme, örgütsel sonuçların gerçekleştirilmesine sağlanan katkı oranında ödüllendirme ve bireysel yeteneklerin geliştirilmesi süreçleridir. Harvard modelinde ise örgütsel başarı için İKY politika ve uygulamalarının, tüm iç ve dış faktörlerle etkileşimi üzerinde durulmaktadır (Tayeb, 2005). Bu kapsamda Beer ve arkadaşları (1985), İKY politikaları için insan kaynakları akış, ödüllendirme, katılım ve çalışma sistemleri gibi dört alanın altını çizmektedir. İnsan kaynakları akış sistemi; işe alım, seçme, yerleştirme, değerlendirme, terfi ve işten çıkarma gibi faaliyetlerden oluşmaktadır. Ödüllendirme sistemi, ücretlendirme ve motivasyon uygulamalarını içermektedir. Katılım sistemi; yetki, sorumluluk ve güç devri üzerine odaklanmaktadır. Çalışma sistemleri ise iş tanımı ve tasarımı ile bireylerin organizasyonunu kapsamaktadır. Bu noktada, Michigan modelinin daha çok stratejik uyum vurgusu taşıdığı ve yönetsel bakış açısını yansıttığı (Hendry ve Pettigrew, 1990); Harvard modelinin ise insan ilişkileri yaklaşımı temelinde çalışanların beşeri, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına yöneldiği (Poole ve Mansfield, 1994) ileri sürülmektedir. Ayrıca Michigan modelinin; rekabetçi, işlevselci ve faydacı yönüyle Amerikan tarzı bireyselci İKY geleneğini temsil ettiği belirtilmektedir. Harvard modelinin ise çoğulcu ve işbirlikçi niteliğiyle Avrupa tarzı kolektif İKY anlayışına yakın durduğu düşünülmektedir (Tayeb, 2005; Silva, 1998; Dulebohn ve diğ., 1995).

Michigan (Fombrun ve diğ., 1984) ve Harvard (Beer ve diğ., 1985) yaklaşımları olarak nitelendirilen bu ayrıma ilişkin olarak yazında farklı kavramsallaştırmalar (Druker ve diğ., 1996; Storey, 1992; Guest, 1987) göze çarpmakta ve bu farklılaşmanın, söylemin Amerika’dan ithal edilmesi nedeniyle oluştuğu

ifade edilmektedir (Hendry ve Pettigrew, 1990). Örneğin Guest (1987), İKY'ye yönelik bakış açılarını sıkı (*tight*) ve gevşek (*loose*) modeller temelinde tanımlarken; Storey (1992) ise güçlü (*strong*) ve zayıf (*weak*) terimlerini tercih etmektedir. Bu kapsamda Avrupa (önemli ölçüde İngiliz) yazınında, sert (*hard*) ve yumuşak (*soft*) İKY modelleri ifadesi öne çıkmakta ve yaygın bir kullanım alanı bulmaktadır (Druker ve diğ., 1996; Hendry ve Pettigrew, 1990). Bu çalışmada söz konusu kutuplaşma, katı (*hard*) ve ılımlı (*soft*) İKY modelleri şeklinde betimlenmektedir.

Michigan yaklaşımı ile eşdeğer görülen katı model, örgütün beşeri boyutunu "kaynak" düzlemine konumlandırmakta ve "işgücü maliyetleri" üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu noktada İKY politika ve uygulamaları, "sayısal esneklik ve ölçülebilir sonuçlar" temeline dayandırılarak "araçsal" bir model sunulmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel etkinlik ve rekabet avantajının, "stratejik uyum ve kontrol" ile bağlantılı olduğunun altı çizilmektedir. Harvard yaklaşımı ile eşdeğer görülen ılımlı modelde ise "beşeri ve sosyal değerler" öne çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışanlara "paydaş" gözüyle bakılmakta ve klasik yönetim anlayışı yerine, daha "etkileşimli" bir model üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla "iletişim, motivasyon ve liderlik süreçleri" ile "bireysel yetkinliklerin geliştirilmesi" gerekliliğine dikkat çekilmektedir. Ayrıca "güven ve bağlılık" gibi değerlerin önemi vurgulanmaktadır (Price, 2011; Tayeb, 2005; Druker ve diğ., 1996; Brewster, 1995).

İKY'de Eleştirel Yaklaşım

Normatif İKY yaklaşımı geleneğini yansıtan katı ve ılımlı modeller, alandaki eleştirel bakış açısının temel argümanını oluşturmaktadır. Bu bağlamda İKY'ye ilişkin söylemlerin, ılımlı anlayışa dayandığı; örgütsel gerçekliklerin ise katı anlayışa işaret ettiği savunulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, gelişimci ve insancıl söylemler ile faydacı ve işlevsel eylemlerin maskelenmeye çalışıldığı ileri sürülerek; insan doğasına ve yönetimine yaklaşımları açısından farklı varsayımlara sahip

olan söz konusu modellere ilişkin aslında pür uygulama örneklerinin olmadığına dikkat çekilmektedir. Bu noktada beşeri boyuta yapılan vurgunun, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi hususunda çalışanların kendiliğinden çaba göstermesini sağlamaya yönelik olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütte kurulan değer sistemi aracılığıyla çalışanların duygu ve düşüncelerinin manipüle edilerek, yönetsel kontrol sağlandığının altı çizilmektedir (Truss ve diğ., 1997; Legge, 1995; Noon, 1994).

ılımlı modelin temel varsayımlarına yöneltelen söz konusu eleştirel sorgulama, iddia edildiği gibi alandaki bakış açısında köklü değişimler yaşanmadığını ve çalışanlar açısından gerçek anlamda önemli kazanımlar sağlanmadığını göstermektedir. Bu kapsamda becerileri temelinde değer biçilen çalışanların, aslında diğer örgütsel kaynaklarla eşdeğer tutuldukları belirtilmektedir. Böyle bir anlayışla yürütülen iletişim, güçlendirme, yetiştirme ve geliştirme gibi İKY uygulamaları da performans kaygısı temelinde şekillendirilmektedir. Dolayısıyla bağlılık esasına dayalı sıkı bir kontrol mekanizması ile yönetim faaliyeti kolaylaştırılmakta ve yönetsel güç meşrulaştırılmaktadır. Böylece çalışanlar, örgütsel hedeflere kendiliğinden adanmaları sağlanarak metalaştırılmakta ve emek sömürsünün önü açılmaktadır (Townley, 1998; Storey ve Sisson, 1993; Guest, 1989; Armstrong, 1987).

Türkiye'de Akademik Bir Disiplin Olarak İKY

Alandaki tartışmaların diğer bir boyutu da bağlam meselesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu kapsamda genel olarak merkezde yer alan söylemlerin ve moda akımların, sorgulanmaksızın ve uyarlanmaksızın benimsenmesi eleştirilmektedir. Bu noktada yerel koşullarla bağ kuran kültüre özgü tarzlar yerine, evrensel model olarak kabul edilen Amerikan tarzı İKY anlayış ve uygulamalarının yaygınlığına dikkat çekilmektedir. Böylece ülkeler arasındaki ekonomik, politik, yasal, sosyal, kültürel ve

bağlamsal farklılıkların göz ardı edildiği ve İngiltere’de doğup Amerika’da gelişen İKY’nin daha da sorunlu bir karakteristiğe büründüğü belirtilmektedir. Bu doğrultuda özellikle çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalar ve sosyal güvence sistemleri gibi makro faktörlerin, temellendirilmemiş yerel dinamikler üzerine oturtulmasının alandaki anlayış ve uygulamalar açısından yarattığı yüzeyselliğin altı çizilmektedir (Fenton-O’Creevy ve diğ., 2005; Colbert, 2004; Brewster ve Larsen, 1992).

Alandaki bağlam odaklı bu tartışmaların ülkemizdeki yansımalarına bakıldığında, meselenin köklerinin genel yönetim bilgisinin çevre ülke konumundaki Türkiye’ye girişi ve yayılışı sürecine dayandığı göze çarpmaktadır (Üsdiken ve Erden, 2001; Üsdiken ve diğ., 1998; Üsdiken ve Pasadeos, 1993; Berkman, 1987). Bu çerçevede geç gelişen bir ülke olarak (Buğra, 1994) Türkiye’nin, yönetim bilgisini ithal ederek öğrenmesi (Üsdiken, 1996) üzerinde durulmakta ve bu durumun İKY özelinde de geçerli olduğu (Aycan, 2001) belirtilmektedir. Ayrıca söz konusu süreçte etkili olan ve alanın gelişim seyrinin anlaşılmasına yönelik ipuçları taşıyan olgu ve aktörlere dikkat çekilmektedir. Bu noktada özellikle küreselleşme ile birlikte Amerika merkezli işletmelerin, Türkiye’ye yaptıkları doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının altı çizilerek; İKY bilgisinin ülkemize transferinin önemli ölçüde, uluslararası faaliyetlerinde ana şirketlerine güçlü bir bağlılık gösteren bu yabancı sermayeli işletmeler üzerinden gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Diğer taraftan yöneticiler, danışmanlar, uygulamacılar ve akademisyenler gibi farklı bakış açılarına sahip çıkar gruplarının da Türkiye’ye İKY bilgisinin taşınmasında büyük rol oynadığı ifade edilmektedir (Erdemir, 2007a; Erçek, 2006).

Bu doğrultuda İKY’nin Türkiye’ye akademik yolculuğunun, 1950’lerde başladığı görülmektedir. Amerika ile doğrudan akademik temasa geçildiği bu dönemde, personel yönetimi kavramı ile tanışılmış ve alanın bağımsız bir disiplin kimliği kazanması 1960’ların sonunu bulmuştur. 1980’lere gelindiğinde ise İKY’ye geçiş söylemi üzerinde durulmaya başlanmıştır.

Söz konusu akademik disiplinin kimliği, ana referans ve öğrenme kaynağı olan Amerikan yazını temelinde şekillenmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de İKY anlayışı, Avrupalı kökeninin aksine endüstri ve insan ilişkileri bakış açılarından sıyrılarak evrensel yönetim tekniklerine yönelmiştir. Diğer bir ifadeyle ülkemizde İKY, yönetimi bakış açısına dayanan özülle sorun çözmeye odaklanmakta; eleştirel ve sorgulamacı nitelik taşımamaktadır. Bu haliyle alandaki akademik faaliyetler, yol gösterici yaklaşımların izinde sürmekte ve yönetimi daha etkili kılacağı düşünülen uygulamaların tercüme edilerek Türkçe yazına aktarılmasına dayanmaktadır. Bu nedenle kuramsal ve yöntembilimsel temeli zayıf kalmakta ve derinlemesine anlayışlar sunamamaktadır. Özetle Türkiye’de İKY, Batı merkezli eğilimlerin gölgesinde gelişmekte olan bir akademik alan olarak varlık göstermekte; bağımsız ve oturmuş bir disiplin karakteristiği sergilememektedir. (Sayılar, 2005b; Erçek, 2004; Üsdiken ve Wasti, 2002).

Yöntem

Bu araştırma, İKY alanının gelişimi üzerindeki etkileri bakımından farklı bir konuma sahip olduğu düşünülen akademik aktörlerin, insana ve yönetime yaklaşımlarının irdelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle çalışmanın bağlamsal ve dönemsel sınırları belirlenmiş ve ulusal yazındaki güncel eğilimler çerçevesinde kalınmaya karar verilmiştir. Bu nedenle Türk yönetim yazınının son on yıllık döneminden bir kesit almanın anlamlı olacağı düşünülmüş ve sadece İKY alanına odaklanılarak 2000-2009 tarih aralığında incelemelerde bulunulmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada, "Türk yönetim yazınının son on yıllık kesitinde İKY alanında egemen olan bakış açısı nedir?" sorusuna yanıt arandığı ifade edilebilir.

Araştırmanın ana sorunsalı ortaya konulduktan sonra alanda egemen olan bakış açısının, söylemin içeriğinin irdelenmesine yönelik ikinci bir okuma ve yorumlama ile açığa çıkarılabileceği inancıyla anlamsal içerik analizine dayanan nitel bir araştırma

yürütülmüştür. Bu doğrultuda, öncelikle örgüt ve yönetim bağlamlarına ilişkin meseleleri ana yayın alanı olarak gören akademik nitelikteki süreli yayınlar taranmıştır. Kapsamları ilgili yazından çok daha geniş alanlara uzanan fakülte ve enstitü dergileri gibi süreli yayınlara odaklanılmamıştır. Ayrıca İKY alanıyla ilişki ve etkileşim içinde olmasına karşın, başlı başına geniş bir disiplin olan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri yazını da kapsam dışı bırakılmıştır. Sonuçta bu ölçüte uyan üç süreli yayın tespit edilmiştir. Bunlar; "Yönetim Araştırmaları Dergisi", "İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi" ile "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Bildiri Kitapları"dır.

Çalışmanın yürütüleceği akademik yayınlar belirlendikten sonra, bu mecralarda 2000-2009 dönem aralığında yayınlanmış olan tüm eserler; başlık, özet ve anahtar kelime taraması ile genel bir değerlendirmeden geçirilmiştir. Bu noktada, İKY alanında egemen olan bakış açısının tespiti hususuna daha iyi odaklanabilmek ve konuya ilişkin derinlemesine irdelemelerde bulunabilmek amacıyla sadece kavramsal temele dayanan kuramsal eserler dikkate alınmıştır. Diğer bir ifadeyle birinci elden veri toplayarak aktaran ve/veya analize tabi tutan ve/veya hipotez testi gerçekleştiren görgül eserler analize dâhil edilmemiştir. Ayrıca aynı yazar(lar)a ait olup farklı zamanlarda-devam niteliğinde-genişletilmiş biçimde yayınlanan çalışmalar tek metin sayılmıştır. Sonuçta bu ölçüt temelinde 28 adet metin saptanmıştır. Ele alınan söz konusu akademik yayınlara ilişkin detaylar ile bu yayınlardan seçilen metin sayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Bir sonraki aşamada, söz konusu 28 metin üzerinde detaylı okumalar yapılmıştır. Öncelikle hangi meseleler üzerinde durulduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, öne çıkan konular ve içerikleri, ana ve alt temalar şeklinde kategorize edilmiştir. Birden fazla meseleye değinen eserlerde, konuların içeriksel ağırlıkları belirleyici olmuştur.

Ana ve alt temalar saptandıktan sonra, araştırmanın temel amacına yönelik olarak, metinsel dokuların altında yatan düşünce

biçimlerinin açığa çıkarılması üzerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda, eserlerdeki insana ve yönetim sürecine yüklenen anlamlar analiz edilmiştir. Bu inceleme için yazındaki katı ve ılımlı İKY modelleri temelinde yapılan eleştiriler ve süren tartışmalar (Keenoy, 1999; Legge, 1995; Guest, 1987; Storey, 1987) ölçüt alınmıştır.

Söz konusu süreçte iki adet kodlayıcı kullanılmıştır. Bu kodlayıcılardan biri araştırmacının kendisi, diğeri ise yönetim ve organizasyon alanında doktora tezi yazan bir öğrencidir. Her iki kodlayıcı da İKY yazınına ve içerik çözümlemesine ilişkin bilgi ve araştırma deneyimi sahibidir. Yine de kodlayıcılar arasındaki güvenilirliği ve nesneliliği arttırmak için konu ile ilgili kısa bir eğitim gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda kodlara, kategorilere ve temalara ilişkin ayrıntılı açıklamalarda bulunulmuş ve bir ön çalışma yapılmıştır. Kodlayıcılar arası tutarlılık, korelasyon katsayısı (r) ile değerlendirilmiştir. Hesaplanan 0.86'lık r değerinin, yüksek güvenilirliğe işaret ettiği (Tavşancıl ve Aslan, 2001:81; Kassarjian, 1977:14) söylenebilir.

Sonuçta elde edilen bulgular, sadece irdelenen metinlerde yer alan ifadelerden hareketle yorumlanmış ve bir durum saptaması olarak sunulmuştur. Diğer bir ifadeyle ele alınan akademik mecralar, metinler ve dönem aralığı ile sınırlı olan bu araştırmanın bulguları; içeriklerin üretildiği, etkilendiği ve etkilediği bağamlardan bağımsız olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Ele Alınan Akademik Yayınlarla İlişkin Detaylar ve Söz Konusu Yayınlardan Seçilen Metin Sayıları

Ele Alınan Akademik Yayınlar	Akademik Yayınların Nitelikleri	Seçilen Metin Sayısı
Yönetim Araştırmaları Dergisi	<ul style="list-style-type: none">- Mart ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki kez yayımlanan hakemli bir dergidir.- Amacı; Türkiye'deki örgüt ve yönetim ortamlarının, sorunlarının ve uygulamalarının anlaşılmasına disiplinler arası bir bakış açısıyla katkı sağlamak, araştırmacıları bu yönde özendirme.- Kapsamı; örgüt-yönetim kuramı, örgütlerde davranış, İKY, strateji ve stratejik yönetim, uluslararası yönetim.- Yönelimi, görgül ve kuramsal çalışmalar (http://www.yad.baskent.edu.tr/yad.htm). <p>- Yayın, tam metinleri içermektedir.</p>	3 (%10.71)
İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi	<ul style="list-style-type: none">- Yılda dört kez yayımlanan hakemli (Cilt:7 Sayı:1'den/Ocak 2005'ten itibaren) bir bilimsel elektronik dergidir.- Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktır (http://www.isgucdergi.org/?p=for_authors). <p>- Yayın, tam metinleri içermektedir.</p>	7 (%25)
Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri Bildiri Kitapları	<ul style="list-style-type: none">- Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri, 1993 yılından beri her yıl düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Kongre kapsamındaki bildirimler, hakem değerlendirmesine tabidir.- Amacı; kongre konuları ile ilgili araştırma yapan akademisyen, araştırmacı ve uygulamacıları bir araya getirmek, etkileşim sağlamak ve bilgi paylaşımına katkıda bulunmaktır.- Konular; örgüt teorisi, örgütsel davranış, stratejik yönetim ve İKY (http://www.yonetimkongresi.org/kongre-hakkinda). <p>- Yayında, ağırlıklı olarak genişletilmiş özetler yer almaktadır.</p>	18 (%64.28)
Toplam Metin Sayısı		28 (%100)

Bulgular

Ana ve Alt Temalara İlişkin Bulgular

Tablo 2, ele alınan 28 eserin odaklandığı konuların belirlenerek, sıklık durumuna göre gruplandırılması sonucunda oluşan tematik dağılımı göstermektedir. Bu kapsamda, üç ana temanın öne çıktığı görülmüştür. Bu temalar sırasıyla "İKY fonksiyonları ve uygulamaları", "İKY söyleminin temelleri ve gelişimi" ile "çalışma hayatındaki olumsuz davranışlar" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 2

Tablo 2. İncelenen Metinlerin Ana Temalara Göre Dağılımı

Ana Temalar	İncelenen Metin Sayısı
I. Ana Tema: İKY Fonksiyonları ve Uygulamaları	14 (%50)
II. Ana Tema: İKY Söyleminin Temelleri ve Gelişimi	8 (%28.57)
III. Ana Tema: Çalışma Hayatındaki Olumsuz Davranışlar	6 (%21.42)
Toplam Metin Sayısı	28 (%100)

Söz konusu ana temaların içeriksel derinliklerine inildiğinde elde edilen alt temalara yönelik bulgular ise şu şekilde detaylandırılabilir:

İlk ana tema genel olarak "İKY fonksiyonları ve uygulamaları"na ilişkin meseleleri içermektedir. Bu temada değinilen konular arasında işe alım (Erdemir, 2007b), kariyer yönetimi (Karaevli, 2005), performans değerlendirme (Öztürk ve Demir, 2009), ücret yönetimi (Acar, 2009) ile endüstri ilişkileri (Yıldırım ve diğ., 2004) fonksiyonları dâhilindeki ve çalışanların iş tatmini ile motivasyonlarının artırılması (Bozkurt, 2009; Demirbilek ve Türkan, 2008) hususundaki birtakım uygulamaların yer aldığı saptanmıştır.

İkinci ana temada, "İKY söyleminin temelleri ve gelişimi" üzerinde durulduğu belirtilebilir. Bu kapsamda endüstri ilişkileri, personel yönetimi ve İKY arasındaki bağlantı ve geçişlerin (Erçek, 2004; Yıldırım ve Çalış, 2003; Üsdiken ve Wasti, 2001) irdelendiği görülmüştür. Ayrıca İKY'nin örgütlerde üstlendiği stratejik role (Varoğlu ve Bıçaksız, 2008; Bayraktaroğlu, 2002) dikkat çekildiği tespit edilmiştir.

Son ana temada ise "çalışma hayatındaki olumsuz davranışlar"a örnek teşkil eden duygusal istismar (Özen, 2007), dışlama (Mimaroglu ve Özgen, 2008), saldırganlık ve şiddet (Solmuş, 2005) gibi konular kümelendirilmiştir. Bu kapsamda daha çok cinsiyet farklılıkları (Gökbayrak, 2007) ve engellilik hali

(Seymen ve diğ., 2003) temelinde uygulanan ayrımcılık ile cinsel ve psikolojik taciz (Mimaroglu ve Özgen, 2008; Solmuş, 2005) üzerinde durulduğu belirlenmiştir.

Metinleri Yönlendiren Düşünce Biçimlerine İlişkin Bulgular

Tablo 3, metinsel dokuların altında yatan düşünce biçimlerinin açığa çıkarılması amacıyla yapılan irdeleme sonucunda elde edilen bulguları göstermektedir. Bu doğrultuda, analiz kapsamındaki 28 eserin yaklaşık olarak %7'sinin katı, %50'sinin ılımlı İKY modeli varsayımları temelinde şekillendirildiği; %43'ünün ise eleştirel bir sorgulama içerdiği ifade edilebilir.

Tablo 3. İncelenen Metinleri Yönlendiren Düşünce Biçimleri

Ana Temalar	Katı Yaklaşım	İlımlı Yaklaşım	Eleştirel Yaklaşım	Toplam
I. Ana Tema: İKY Fonksiyonları ve Uygulamaları	2 (%14.28)	6 (%42.85)	6 (%42.85)	14 (%100)
II. Ana Tema: İKY Söyleminin Temelleri ve Gelişimi	-	4 (%50)	4 (%50)	8 (%100)
III. Ana Tema: Çalışma Hayatındaki Olumsuz Davranışlar	-	4 (%66.66)	2 (%33.33)	6 (%100)
Toplam	2 (%7.14)	14 (%50)	12 (%42.85)	28 (%100)

Söz konusu bulguların temalara göre dağılımları incelendiğinde göze çarpan detaylar aşağıda özetlenmiştir:

"İKY fonksiyonları ve uygulamaları" olarak adlandırılan ilk ana tema kapsamındaki eserlerin yaklaşık olarak %14'ünün katı model temeline dayandığı saptanmıştır. Bu noktada, özellikle kariyer ve ücret yönetimi fonksiyonları kapsamında, insan kaynağının bir maliyet unsuru olarak görüldüğü ifade edilebilir. Bu anlayışla örgütlerin değişim, esneklik, uyum ve rekabet kapasiteleri ile stratejik hedefleri her şeyin önünde tutulmakta; bireysel performansın da bu doğrultuda yönlendirilmesi ve değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Diğer taraftan, bu söylemin aksine, söz konusu ana tema dâhilindeki eserlerin %43'ünün ılımlı yaklaşım temelinde kaleme alındığı ifade edilebilir. Çünkü çalışanların, örgütsel verimliliği arttıran araçlar olarak değil; mutlu, huzurlu ve kaliteli bir çalışma ortamı sağlandığı takdirde sorumluluk üstlenen, inisiyatif alan ve proaktif davranışlar sergileyen varlıklar olarak nitelendirildiği görülmektedir. Dolayısıyla sayısal sonuçlar yerine; doyum, bağlılık ve güven gibi değerler üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda eğitim, kariyer, performans, ücret, ödül ve endüstri ilişkileri yönetimi gibi İKY fonksiyonlarıyla bütünleştirilmiş geliştirme, güçlendirme, demokrasi, katılım, liderlik, iletişim ve motivasyon uygulamalarına dikkat çekilmektedir. Geriye kalan %43'lük kısımda ise eleştirel yaklaşımın ağırlığı hissedilmiştir. Bu kapsamda çalışanların, örgütsel hedeflere bağlanmaları ve adanmaları için beşeri

duyguların manipüle edildiği ileri sürülmektedir. Bu noktada, yaratılan değer sistemi aracılığıyla çalışanların, örgütsel çıkarlar doğrultusunda kendiliğinden hareket etmek zorunda bırakıldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütsel başarı için beşeri sınırların zorlandığına dikkat çekilerek, hümanist yaklaşımın temel dayanağı olan hak ve özgürlüklerin istismar edildiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, söylemler ile eylemlerin birbirini desteklemediği ifade edilmektedir. Ayrıca çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalar ve sosyal güvence sistemleri gibi makro faktörlerin, bu durum üzerindeki etkilerinin altı çizilerek; popüler söylemlere paralel olarak benimsenen anlayışların, bağlamsal koşullara uygunluğu hususunun göz ardı edilmemesi gerektiğine işaret edilmektedir.

"İKY söyleminin temelleri ve gelişimi"ne ilişkin meseleleri içeren ikinci ana temada, oransal değerleri farklı olsa da, ilk ana temadakine benzer bir eğilimle ılımlı ve eleştirel yaklaşımın etkisi aynı derecede hissedilmiştir. Bu doğrultuda, ikinci ana tema kapsamındaki eserlerin yarısının ılımlı İKY modelinin varsayımlarına dayanılarak şekillendirildiği; diğer yarısının ise eleştirel bir sorgulama içerdiği ifade edilebilir. İlımlı yaklaşım temelinde kaleme alınan eserlerde, çalışanlar, örgütlerin en kıymetli varlıkları olarak görülmekte ve örgütlere değer katan yetenekler şeklinde nitelendirilmektedir. Bu bağlamda, beşeri kıymetlerin sahip olduğu yeteneklerin geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durularak; söz konusu varlıkların yönetimine

ilişkin fonksiyonun, stratejik önem taşıdığına dikkat çekilmektedir. Diğer taraftan eleştirel yaklaşım temelinde kaleme alınan eserlerde, İKY alanında yaşananlara, etiket değişimi gözüyle bakıldığı saptanmıştır. Bu kapsamda İKY'nin gelişim seyri incelendiğinde, Amerika kökenli faydacı ve işlevselci anlayışın aslında köklü bir değişime uğramadığı; ancak söylemler aracılığıyla böyle bir değişim yaşanmış gibi gösterilmeye çalışıldığı savunulmaktadır. Bu noktada, özünde sert olan yaklaşımı, zayıflıklarını maskeleyerek için yumuşak bir görünüme büründürme gayreti içine girildiği düşünülmektedir. Ayrıca İKY fonksiyonu üzerindeki stratejik bakış açısı vurgusunun, yönetsel kontrolü meşrulaştırma amacına hizmet ettiğinin altı çizilerek; kurulan sömürü sistemine, İKY stratejileri ile destek sağlandığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda, öncelikli amacın daima örgütsel performansın artırılması olduğuna ve çalışanlara bu amacın gerçekleştirilmesine yaptıkları katkı oranında değer ve destek verildiğine dikkat çekilmektedir.

Kapsamı bakımından diğerlerine göre daha spesifik olan "çalışma hayatındaki olumsuz davranışlar" ana temasındaki egemen yaklaşımın, söz konusu davranışların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin söylemlerde gizlendiği görülmüştür. Bu bağlamda, son ana tema dâhilindeki eserlerin önemli bir kısmında (yaklaşık olarak %67'sinde) ılımlı bakış açısının ağırlığı hissedilmiştir. Çünkü çalışma hayatındaki olumsuz davranışların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin ifadelerde, insani boyutu arka plana iten anlayışa gönderme yapıldığı saptanmıştır. Bu doğrultuda, söz konusu davranışların nedenleri hususunda, özellikle ekonomik kaygılarla bağlantılı olarak, çalışanlar üzerinde yaratılan performans baskısının tetiklediği, bireyler arası rekabet olgusunun altı çizilmektedir. Sonuçlar hususunda ise beşeri ve sosyolojik değerler açısından yaşanan kayıpların, örgütsel verimlilik açısından yaşanan kayıplara oranla daha ciddi etkilere sahip olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu noktada, bu davranışların; çalışanların fizyolojileri, psikolojileri ve duyguları ile çalışma ortamındaki huzur ve

güven iklimi üzerindeki olumsuz etkileri vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu durumun, sadece örgütsel etkinliğin artırılması amacıyla başa çıkılması gereken bir sorun olarak algılanmaması gerektiği belirtilmektedir. Diğer taraftan, geriye kalan %33'lük kısımda ise çalışma hayatındaki olumsuz davranışların, yönetsel kontrol aracı olarak kullanıldığı inancıyla eleştirel bir duruş sergilendiği ifade edilebilir. Bu kapsamda, örgütsel gücü elinde bulunduranların, çalışanlar üzerinde baskı kurmak amacıyla kasıtlı olarak söz konusu davranışlara mahal verdikleri ileri sürülmektedir. Bu noktada, konuya ilişkin yasal boşlukların, yönetimlerin işini kolaylaştırdığının altı çizilmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada, Türk yönetim yazınının son on yıllık kesitinde İKY alanında egemen olan bakış açısının ortaya çıkarılmasına yönelik incelemelerde bulunulmuştur. Söz konusu incelemelerin dayanak noktasını, yazındaki katı ve ılımlı İKY modelleri temelinde yapılan eleştiriler ve süren tartışmalar (Keenoy, 1999; Legge, 1995; Guest, 1987; Storey, 1987) oluşturmaktadır.

Yapılan içerik analizi, Türk yönetim yazınında 2000-2009 yılları arasında İKY alanında üç ana temanın öne çıktığını göstermiştir. Bu kapsamda, irdelenen eserlerin yarısının "İKY fonksiyonları ve uygulamaları"na ilişkin olduğu saptanmıştır. Bunu sırasıyla "İKY söyleminin temelleri ve gelişimi" ile "çalışma hayatındaki olumsuz davranışlar" takip etmektedir.

İlgili akademik camianın, insana ve yönetimine yönelik yaklaşımlarının açığa çıkarılması amacıyla yapılan anlamsal analizin bulguları ise, söz konusu ana temalar dâhilindeki metinlerin yarısının ılımlı İKY modeli temelinde kaleme alındığına işaret etmektedir. Bu doğrultuda, beşeri ve sosyal değerler üzerine odaklanılarak; yetiştirme, geliştirme ve motivasyon süreçlerine dikkat çekilmektedir. Alandaki ılımlı söylemin aksine insan kaynağını, maliyet ve verimlilik çerçevesinde değerlendirerek, denetim ve disiplin süreçlerine yoğunlaşan katı söyleme yönelik ilginin ise sınırlı düzeyde kaldığı görülmüştür. Diğer taraftan, eserlerin geri kalanın eleştirel bir sorgulama içerdiği saptanmıştır. Bu noktada daha çok, insan doğasına ve yönetimine yaklaşımları açısından farklı varsayımlara sahip olan söz konusu iki modelin, aslında aynı amaca hizmet edip etmediği tartışılmaktadır. Bu kapsamda, ılımlı modelin kökeninde de tıpkı katı modeldeki gibi örgütsel etkinlik kaygısının yattığı ileri sürülmektedir. Bu bağlamda hümanist söylemlerin, örgütsel performansın artırılmasına yönelik baskıcı tutumun gizlenmesine ve çalışanlar üzerindeki yönetsel

kontrolün meşrulaştırılmasına aracılık ettiği düşünülmektedir.

Özetle, Türk yönetim yazınının son on yıllık kesitinde İKY alanında ılımlı bakış açısının egemen olduğu ve eleştirel yaklaşımın etkisinin göreceli olarak daha sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Bu saptama, araştırmanın yürütüldüğü akademik mecralar, metinler ve dönem aralığı çerçevesinde elde edilen bulgulara dayanmakta; söz konusu söylemlerin üretildiği, etkilendiği ve etkilediği bağlamlara ilişkin değerlendirmeleri yansıtmamaktadır. Bununla birlikte araştırma sonuçlarının, akademinin, alan üzerindeki etkilerine yönelik önemli ipuçları taşıdığı düşünülmektedir. Bu kapsamda ılımlı söylemlerin, daha çok uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm önerisi getirmeye odaklandığı belirlenmiştir. Dolayısıyla akademik camianın, alana ilişkin gelişmeleri uygulamadan takip ettiği ve öncesinde ciddi bir kestirim yapamadığı anlaşılmaktadır. Bu noktada, uluslararası bağlamda popüler olan söylemlere yoğun ilgi duyulduğu dikkat çekmektedir. Ancak yapısal, hukuki, sosyolojik ve kültürel farklılıklar göz ardı edilerek benimsenen bu söylemlerin derinleşmediği görülmektedir. Türkiye'de İKY'nin, Amerikan yazını temelinde şekillenen bir akademik disiplin olduğu dikkate alındığında bu durum şaşırtıcı değildir. Söz konusu tespitler, ülkemiz bağlamında benzer sorunsallara odaklanan araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir (Erçek, 2006; Sayılar, 2005a; Üsdiken ve Wasti, 2002; Aycan, 2001). Uluslararası İKY yazınında ise İngiliz akademisyenlerin, Amerikalı akademisyenlere göre daha zengin anlayışlar sunduğu yönünde saptamalara rastlanmaktadır. Bu çerçevede İngiliz akademisyenlerin, alana daha kuşkucu ve eleştirel yaklaşabildiği; Amerikalı akademisyenlerin ise daha yararçı ve pozitivist kaldığı belirtilmektedir (Brewster, 2007; Keegan ve Boselie, 2006; Harley ve Hardy, 2004; Brewster, 1994). Ayrıca alandaki bilim ve uygulama arasındaki açığa dikkat çeken çalışmalarda, İKY uygulamalarındaki yüzeyselliğin altı çizilmekte ve ülkemizdeki akademik uygulamalara, alana ilişkin gelişmeleri akademiden takip etmeleri ve bilimsel

araştırma sonuçlarından beslenmeleri önerilmektedir (Mayson ve Barrett, 2006; Burke ve diğ., 2004).

Sonuç olarak, alana ilişkin yerel bağlamdaki mevcut durumun derinlemesine analizinin, alanın geleceğine yönelik öngörülere imkân sağlayabileceği ve ülkeler arası karşılaştırmalar için fikir oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, farklı kesimlerden elde edilecek verilerin, farklı eğilimlere işaret edebileceği inancıyla alanla ilişki içinde olan tüm aktörler başlı başına zengin bir veri kaynağı olarak görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu irdelemenin, sadece Türk yönetim yazınındaki hakemli akademik yayınlarda yer alan İKY ile ilgili kuramsal eserlere dayandığı dikkatten kaçırılmamalıdır. Bu noktada, sonraki araştırmalarda, alandaki görgül eserleri de içeren bir tasarım oluşturulabilecektir. Ayrıca incelemeler, İKY alanıyla ilişki ve etkileşim içinde olan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri yazınına kapsayacak şekilde genişletilebilecektir. Diğer taraftan, alana ilişkin uygulamacı yazın üzerinden yürütülecek çalışmalar, sonuçların karşılaştırılmasına olanak verebilecektir. Bununla birlikte, direkt olarak çalışanlardan elde edilecek bilgilerin, anlayış ve uygulamalardaki değişimin gerçekliği hakkında değerli katkılar sağlaması beklenmektedir.

Açıklayıcı Not

* Bu çalışma, Prof. Dr. Ferda Erdem'in 2009-2010 eğitim-öğretim yılı güz dönemi Örgütsel Davranış Araştırma Yöntemleri doktora dersi kapsamında yürütülmüştür. Hocama rehberliği için teşekkür ederim.

Kaynakça

Acar, Ahmet Cevat (2009), Ücret Yönetimi Sistemi ve Süreci: Bir Model Önerisi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF, s.353-358.

Armstrong, Michael (2000), The Name Has Changed But Has The Game Remained The Same?, *Employee Relations*, 22:6, s.576-593.

Armstrong, Michael (1987), HRM: A Case of The Emperor's New Clothes?, *Personnel Management*, 19:8, s.30-35.

Aycan, Zeynep (2001), Human Resource Management in Turkey: Current Issues and Future Challenges, *International Journal of Manpower*, 22:3, s.252-260.

Bayraktaroğlu, Serkan (2002), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi-Örgütsel Performans İlişkisi: Metodolojik Tartışmalar, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Akdeniz Üniversitesi İİBF, s.851-859.

Beaumont, Phillip (1991), The US Human Resource Management Literature: A Review, *Human Resource Strategies içinde*, Salaman, Graeme (ed.), United Kingdom: Milton Keynes-Open University Press.

Beer, Michael, Spector, Bert, Lawrence, Paul, Mills, Quinn ve Walton, Richard (1985), *Human Resource Management: A General Manager's Perspective*, New York: Free Press.

Benligiray, Serap (2009), Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezler ve Bu Tezlerde İncelenen Temaların Analizi: 1983-2008 Dönemi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4:1, s.167-197.

Berkman, Ümit (1987), Amme İdaresi Dergisi'nde Yayımlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi, *Amme İdaresi Dergisi*, 20:4, s.19-42.

Boxall, Peter ve Purcell, John (2000), *Strategic Human Resource Management: Where Have We Come From and Where Should We Be Going?*, *International Journal of Management Reviews*, 2:2, s.183-203.

Bozkurt, Tülay (2009), Yönetim Uygulamaları ve Performans Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Olarak Rolü: Kuramsal Bir Tartışma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF, s.478-485.

Brewster, Chris (2007), A European Perspective on HRM, *European Journal of International Management*, 1:3, s.239-259.

Brewster, Chris (1995), Towards a European Model of Human Resource Management, *Journal of International Business Studies*, 26:1, s.1-21.

Brewster, Chris (1994), European Human Resource Management: Reflection of, or Challenge to, the American Concept?, *Human Resource Management in Europe: Perspectives for the 1990s içinde*, Kirkbride, Paul S. (ed.), London: Routledge, s.56-92.

Brewster, Chris ve Larsen, Henrik Holt (1992), *Human Resource Management in Europe: Evidence From Ten Countries*, *The International Journal of Human Resource Management*, 3:3, s.409-434.

Buğra, Ayşe (1994), *State and Business in Modern Turkey*, New York: Suny Press.

Burke, Michael J., Drasgow, Fritz ve Edwards, Jack E. (2004), Closing Science-Practice Knowledge Gaps: Contributions of Psychological Research to Human Resource Management, *Human Resource Management*, 43:4, s.299-304.

Claus, Lisbeth (2003), Similarities and Differences in Human Resource Management in The European Union, *Thunderbird International Business Review*, 45:6, s.729-755.

Colbert, Barry (2004), The Complex Resource-Based View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management, *Academy of Management Review*, 29:3, s.341-358.

Demirbilek, Sevda ve Türkan, Umut Özay (2008), Çalışma Yaşamı Kalitesinin Arttırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10:1, s.47-67.

Druker, Janet, White, Geoffrey, Hegewisch, Ariane ve Mayne, Lesley (1996), Between Hard and Soft HRM: Human Resource Management in The Construction Industry, *Construction Management and Economics*, 14:5, s.405-416.

Dulebohn, James, Ferris, Gerald ve Stood, James (1995), The History and Evolution of Human Resource Management, *Handbook of Human Resource Management* içinde, Ferris, Gerald, Rosen, Sherman ve Barnum, Darold (eds.), United Kingdom: Blackwell, s.18-41.

Erçek, Mehmet (2006), HRMization in Turkey: Expanding the Rhetoric-Reality Debate in Space and Time, *The International Journal of Human Resource Management*, 17:4, s.648-672.

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

Erdemir, Erkan (2007a), Adayış Mı Kaçış Mı? Yönetim Kontrol Karşısında Postmodern Dönüşüm Söylemi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7:1-2, s.67-96.

Erdemir, Erkan (2007b), İşe Alma İşlevinde İşletme Odaklılıktan Aday Odaklılığa Geçiş, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9:4, s.91-118.

Fenton-O'Creevy, Mark, Gooderham, Paul ve Nordhaug, Odd (2005), Diffusion of HRM to Europe and The Role of US MNCs: Introduction

to The Special Issue, *Management Revue*, 16:1, s.5-10.

Fombrun, Charles, Tichy, Noel ve Devanna, Mary Anne (1984), *Strategic Human Resource Management*, New York: John Wiley and Sons.

Gökbayrak, Şenay (2007), Ev İçi Teknolojiler ve Toplumsal Cinsiyet, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9:4, s.119-141.

Guest, David (1999), Human Resource Management-The Worker's Verdict, *Human Resource Management Journal*, 9:3, s.5-25.

Guest, David (1989), Personnel and HRM: Can You Tell The Difference?, *Personnel Management*, 21:1, s.48-51.

Guest, David (1987), Human Resource Management and Industrial Relations, *Journal of Management Studies*, 24:5, s.503-521.

Harley, Bill ve Hardy, Cynthia (2004), Firing Blanks? An Analysis of Discursive Struggle in HRM, *Journal of Management Studies*, 41:3, s.377-400.

Hendry, Chris ve Pettigrew, Andrew (1990), HRM: An Agenda for The 1990s, *International Journal of Human Resource Management*, 1:1, s.17-22.

http://www.isgucdergi.org/?p=for_authors (Erişim Tarihi: 04.01.2010)

<http://www.yad.baskent.edu.tr/yad.htm> (Erişim Tarihi: 04.01.2010)

<http://www.yonetimkongresi.org/kongre-hakkinda> (Erişim Tarihi: 04.01.2010)

Karaevli, Ayşe (2005), Yönetici Yedekleme Planı Bir Örgütün Değişim Kapasitesini Nasıl Azaltabilir? Kuramsal Bir Model, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5:2, s.145-167.

Kassarjian, Harold H. (1977), Content Analysis in Consumer Research, *Journal of Consumer Research*, 4:1, s.8-18.

Keegan, Anne ve Boselie, Paul (2006), The Lack of Impact of Dissensus Inspired Analysis on Developments in the Field of Human Resource Management, *Journal of Management Studies*, 43:7, s.1491-1511.

Keenoy, Tom (1999), HRM As Hologram: A Polemic, *The Journal of Management Studies*, 36:1, s.1-23.

Legge, Karen (1995), *Human Resource Management: Rhetorics and Realities*, London: McMillan Press.

Mayson, Susan ve Barrett, Rowena (2006), The 'Science' and 'Practice' of HRM in Small Firms, *Human Resource Management Review*, 16:4, s.447-455.

Mimaroğlu, Hande ve Özgen, Hüseyin (2008), Çalışanların Psikolojik Sözleşmelerini Sarsan Güç Oyunları: Psikolojik ve Cinsel Taciz, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, s.33-39.

Noon, Mike (1994), HRM: A Map, Model or Theory?, *Reassessing Human Resource Management içinde*, Blyton, Paul ve Turnbull, Peter (eds.), London: Sage, s.16-32.

Özen, Serap (2007), İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9:3, s.1-24.

Öztürk, Engin Bağış ve Demir, Gönenç (2009), Performans Değerlendirme Sisteminin Hukuk ve İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden Değerlendirilmesi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF, s.135-140.

Poole, Michael ve Mansfield, Roger (1994), *Managers' Attitudes to Human Resource Management: Rhetoric and Reality*, *Reassessing Human Resource Management içinde*, Blyton,

Paul ve Turnbull, Peter (eds.), London: Sage, s.200-214.

Price, Alan (2011), *Human Resource Management*, United Kingdom: Cengage Learning EMEA.

Sayılar, Yücel (2005a), 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, Yücel (2005b), İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Kuram ve Araştırmanın Gelişimi: Stratejik Olan ve Olmayan Perspektiflerden Bir İnceleme, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3:1, s.45-64.

Seymen, Oya Aytemiz, Bolat, Tamer, Özdemir, Gülay ve Erdem, Barış (2003), Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgörenlere Uygulanan Ayrımcılığın Önlenmesinde Uygulamalı Etikten Yararlanma: İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Bir Değerlendirme, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF, s.279-280.

Silva, Sriyan (1998), *Human Resource Management, Industrial Relations and Achieving Management Objectives*, East Asia Multidisciplinary Advisory Team, Bangkok: ILO.

Solmuş, Tarık (2005), İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7:2, s.1-14.

Storey, John (1992), *Developments in The Management of Human Resources*. Oxford: Blackwell.

Storey, John (1989), *New Perspectives on Human Resource Management*. London: Routledge.

Storey, John (1987), *Developments in The Management of Human Resources: An*

Interim Report, Warwick Papers in International Relations, United Kingdom: University of Warwick.

Storey, John ve Sisson, Keith (1993), *Managing Human Resources and Industrial Relations*, United Kingdom: Milton Keynes-Open University Press.

Tavşancıl, Ezel ve Aslan, Esra A. (2001), *Sözel, Yazılı ve Diğer Materyaller İçin İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Tayeb, Monir (2005), *International Human Resource Management: A Multinational Company Perspective*, New York: Oxford University Press.

Townley, Barbara (1998), *Beyond Good and Evil: Depth and Division in The Management of Human Resources*, Foucault, Management and Organization Theory içinde, McKinlay, Alan ve Starkey, Ken (eds.), London: Sage, s.191-210.

Truss, Catherine, Gratton, Lynda, Hope-Hailey, Veronica, McGovern, Patrick ve Stiles, Philip (1997), *Soft and Hard Models of Human Resource Management: A Reappraisal*, *Journal of Management Studies*, 34:1, s.53-73.

Üsdiken, Behlül (1996), *Importing Theories of Management and Organization*, *International Studies of Management and Organization*, 26:3, s.33-46.

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

Üsdiken, Behlül ve Pasadeos, Yorga (1993), *Türkiye'de Örgütler ve Yönetim Yazını*, *Amme İdaresi Dergisi*, 26:2, s.73-93.

Üsdiken, Behlül, Selekler, Nisan ve Çetin, Demet (1998), *Türkiye'de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu: Sevk ve İdare*

Dergisi Üzerine Bir İnceleme, *Amme İdaresi Dergisi*, 31:1, s.57-87.

Üsdiken, Behlül ve Wasti, Arzu (2002), *Türkiye'de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya 'İnsan Kaynakları' Yönetimi, 1972-1999*, *Amme İdaresi Dergisi*, 35:3'den ayrı bası, s.1-37.

Üsdiken, Behlül ve Wasti, Arzu (2001), *Türkiye'de Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya 'İnsan Kaynakları' Yönetimi*, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, s.61-63.

Varoğlu, Kadir ve Bıçaksız, Adnan (2008), *Potansiyel Üst Yöneticileri Teşhis ve Yetiştirme Sanatı İle Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Kaynak Temelli Stratejik İnsan Kaynağı Modeli (KTSİKM)*, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, s.707-713.

Wright, Patrick ve McMahan, Gary (1992), *Theoretical Perspective for Strategic Human Resource Management*, *Journal of Management*, 18:2, s.295-320.

Yıldırım, Engin ve Çalış, Şuayip (2003), *Bir Disiplinin Öyküsü: Sosyal Siyaset-Endüstri İlişkileri-İnsan Kaynakları Yönetimi*, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF, s.217-218.

Yıldırım, Osman, Acar, Ahmet Cevat ve Aydın, Fulya (2004), *4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Başlıca Yeni Düzenlemeler ve Bu Düzenlemelerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi*, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi İİBF, s.258-264.