İŞLETMELERDE
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2021

DÖNEM PROJESİ ONAYI

Merve Uçaroğlu'nun "İşletmelerde İnsan Kaynakları ve Örgüt Psikolojisi" başlıklı çalışması, 31/05/2021 tarihinde, "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları programında dönem projesi olarak değerlendirilmiş ve kabul edilmiştir.

İmza

Proje Danışmanı : Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER

Anabilim Dalı Başkanı : Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Prof. Dr. Saime ÖNCE
Enstitü Müdürü

APPROVAL FOR SEMESTER PROJECT

This study titled "Human Resources and Organizational Psychology in Businesses" has been prepared and submitted by Merve UÇAROĞLU in partial fullfillment of the requirements in "Anadolu University Directives on Graduate Education and Examination" for ~~of~~ Semester Project in the Department of Industrial Relations and Human Resources and has been evaluated and approved on 31/05/2021

Signature

Supervisor : Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER

Head of the Department : Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Prof. Dr. Saime ÖNCE
Director

ÖZET

İŞLETMELERDE
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

Merve UÇAROĞLU

Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2021

Danışman: Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER

Bu çalışmanın ilk bölümünde insan kaynakları yönetiminin zaman içerisinde dünyadaki ve Türkiye'deki değişimi ve personel yönetimi ile arasındaki farklara değinilmiştir. Ayrıca insan kaynakları yönetiminin değişen iş yaşamı koşullarına uygun bir şekilde evrilmesinin şirketler açısından verimliliği ile kalıcılığının sağlanmasına olan katkılarından ve öneminden söz edilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise örgüt psikolojisinin tarihsel gelişimine değinilmiş, örgütsel psikolojisini etkileyen faktörler ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Örgüt içinde çalışanlara değer verilmesinin şirkete yansıyacak katkılarının pozitif yönlü olacağı görülmektedir. Çalışanlara sağlanacak eğitim uygulamaları, kariyer planlamaları, işe uygun kişilerin seçilmiş olması, ayrıca yetkinliklerine yaraşır belirlenmiş ücret uygulamaları ile çalışanların örgüte olan bağlılığının ve verimliliğinin sağlandığı sonucuna varılmıştır. Bu başlık altında çalışmanın ana konusu olan 'İşletmelerde İnsan Kaynakları ve Örgüt Psikolojisi' ile ilgili olarak Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez sayfasından tarama yapılmıştır. Yapılan taramada "özet" alanında "Örgüt Psikoloji" anahtar kelimesine yer veren çalışmalar incelenerek doküman analizi yöntemi ile konumuz bağlamında değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları alanında önemli bir yer tutan "örgüt psikolojisi" konusunun lisansüstü çalışmalara hangi düzeyde yansıdığını ortaya koymaktır.

Anahtar Sözcükler: ***İnsan Kaynakları, Örgüt Psikolojisi, Personel Yönetimi, Stratejik İnsan Kaynakları***

ABSTRACT

HUMAN RESOURCES and ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN BUSINESSES

Merve UÇAROĞLU

Department of Industrial Relations and Human Resources

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, May 2021

Supervisor: Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER

In the first part of this study, the changes in human resources management in the world and in Turkey over time and the differences between employee management are mentioned. Besides these, the contribution and importance of the evolution of human resources management in accordance with the changing business life conditions in ensuring the productivity and permanence of the companies are mentioned. In the second part of the study, the historical development of organizational psychology is covered, and the factors affecting organizational psychology are discussed in detail. It is seen that valuing the employees in the organization will have a positive impact on the company. It has been concluded that the employees' commitment to the organization and their productivity are ensured through the training practices to be provided to the employees, career planning, selection of suitable people for the job, and wage practices determined according to their competencies. Under this title, the main subject of the study, "Human Resources and Organizational Psychology in Business", was checked from the National Thesis page of "Council of Higher Education Institution" (YÖK). In the survey, the studies that included the keyword "Organizational Psychology" in the "summary" field were examined and evaluated in the context of our subject with the document analysis method. The aim of this study is to reveal at what level the subject of "organizational psychology", which has an important place in the field of human resources, is reflected in graduate studies.

Keywords: ***Human Resources, Organizational Psychology, Staff Management, Strategic Human Resources***

TEŞEKKÜR

Çalışmamı hazırladığım süre zarfında bana verdiği değeri, zamanı ve değerli katkılarıyla danışmanım Sayın Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER'e;

Ayrıca çalışmam süresince bana hem maddi hem manevi anlamda desteklerini esirgemeyen aileme teşekkürü borç bilirim.

Merve UÇAROĞLU

31/05/2021

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu dönem projesinin hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

Merve UÇAROĞLU

31/05/2021

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby truthfully declare that I have behaved in accordance with the scientific ethical principles and rules throughout the stages of preparation, data collection, analysis and presentation of my work; that I have cited the sources of all the data and information that could be obtained within the scope of this study, and included these sources in the references section. I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

.....

(Signature)

Merve UÇAROĞLU

İÇİNDEKİLER

APPROVAL FOR SEMESTER PROJECT iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ vii
STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES viii
İÇİNDEKİLER ix
GİRİŞ xi

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI

1. İnsan Kaynakları Yönetimi 1
1.1. İnsan Kaynakları Yönetim Kavramı 2
1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi 3
1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişimi 3
2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi 4
3. İnsan Kaynakları Yönetimin Amaçları 7
3.1. Toplumsal Amaç 7
3.2. Örgütsel Amaç 7
3.3. İşlevsel Amaç 8
3.4. Kişisel Amaç 8
4. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri 8
5. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı 9

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

1. Örgüt Psikolojisinin Tarihsel Gelişimi 11
2. Örgüt Psikolojisini Etkileyen Faktörler 12
2.1. Alınan Ücret ve Ekonomik Güvenlik Endişesi 13
2.2. Eğitim Uygulamaları ve Kariyer Planlaması 14
2.3. İş Görenle Özdeşleşen İş 15
2.4. Sevilen İşin Yapılması ve Rekabet Ortamı 16
2.5. İş Gören Statüsü, İş Görene Verilen Değer ve Özel Yaşama Saygı 17
2.6. İş Görenin Kararlara Katılımının Sağlanması 17
2.7. Örgütte Uygulanan Disiplin Sistemi ve Adalet 18
2.8. Çevresel Koşullar 18
3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgüt Psikolojisi 19
4. Doküman Analizi 20
4.1. Araştırmanın Amacı 20

4.2. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı 23
4.3. Araştırmanın Yöntemi 23
4.5. Bulgular ve Yorum 24
KAYNAKÇA 30

GİRİŞ

Çalışanların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve insan kaynaklarının verimli kullanılması, organizasyonel hedeflere ulaşmak için insan kaynakları yönetiminin temelini oluşturur. Organizasyon içerisinde insan kaynakları yönetiminin rolü, bir çalışma ortamı yaratmak, personelin motivasyonunu, katkısını artırmak ve bu ortamı korumak ile birlikte daha da geliştirmek için gerekli teknik bilgi ve politikaları sağlamak olacaktır. Sosyal ve teknolojik gelişmeler ile değişimler kuruluşları değişime uyum sağlamaya, varlıklarını korumaya ve rekabet avantajı kazanmaya zorlamıştır. Değişiklikleri tanımak için organizasyonlarda çalışma saatleri değişmiş veya artmış, iş sağlığı ve iş güvenliği gibi sorunlar ortaya çıkmaya başlamış, stres, ekonomik durgunluk, kriz gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, kuruluşlar arası ilişkilerde bozulmaya ve çalışanların kuruluşlarıyla ilişkilerinde değişikliğe yol açmıştır. Bu bozulma ve değişiklikler örgütsel kimlik ve örgütsel yabancılaşma gibi konuları önemli hale getirmiştir.

Çalışanların yaşam kalitesinin iyileştirilmesinde, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, psikolojik, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında, olası sorun ve şikâyetlerin ortadan kaldırılmasında örgütsel birlik ve bağlılık önemli rol oynayacaktır. Çalışanların kişisel özellikleri, bilgi düzeyi, ortamın koşulları ve konumları yukarıda belirtilen ihtiyaçlardan farklı ve özgün olmalıdır. İnsanlar çalışma nedeni olarak çeşitli nedenleri göstermelerine rağmen, en önemli ortak amaç belirli bir maaş için çalışmak zorunda olmalarıdır. Ücretler, bir aile kurmak ve aile ihtiyaçlarını karşılamak için önemli bir kaynak olarak görülmektedir. İşletmede adil bir gelir ve ücret sistemi, kuruma bağlı çalışanlar yaratmak için gereklidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI

1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Bütünleşmiş bir kültürel yapı ve çalışma toplumu kullanmak, özel ve yetenekli bir işgücünün stratejik konuşlandırması yoluyla rekabet eden, avantaj elde etmek için kullanılan tüm teknikleri kapsayan "insan kaynakları yönetimi" istihdam yönetiminin farklı bir yaklaşımı olarak da adlandırılmaktadır. Kısaca ifade edilecek olursa, bir organizasyondaki insan kaynaklarının koordinasyonu insan kaynakları olarak adlandırılmaktadır (Osibanjo ve Adeniji, 2012: 5).

Her işletme ayakta kalabilmek için rekabet edebilmek ve faaliyetlerini sürdürebilmek için sahip olduğu tüm kaynakları etkin olarak kullanmak zorundadır. Tarihsel perspektifle bakıldığında teknolojik gelişmeler ile insan kaynakları yönetimi arasında önemli bir ilişki vardır. Diğer bir ifadeyle insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarında teknolojik değişikliklerin çok büyük bir etkisi olmuştur. Bu bağlamda düşünüldüğünde modern yönetim değişen rekabet koşullarına uyarlanmış, uyum içinde geliştirilmiştir. Başlangıçta, bu alandaki olaylar zamandan tasarruf etmiştir ve bürokratik engellerin kaldırılması ile düşük maliyetlerin sağlanması performans ve insan performansı gibi konulara odaklanırken kaynakların verimli kullanımı sorunlarına eğilim göstermiştir.

İnsan kaynakları yönetimini tarihsel gelişim sürecinde incelediğimiz zaman başlangıçta 'personel yönetimi' olarak değerlendirmek mümkündür. Sanayileşmenin hızlanması ile artan işgücünü yönetmek daha zor ve spesifik bir hal almaya başlamıştır. Bu işgücünü yönetmek ise ustabaşlarına düşmüş ve akabinde personel yönetiminin temelleri atılmıştır. Zaman içerisinde ise ustabaşları tarafından idare edilen personel yönetimi yetersiz kalmış ve yeni bir yönetim birimi olarak iş hayatında uzmanlık alanı olarak yerini almıştır. Tarihsel süreç içerisinde, beden gücünün teknoloji ile birlikte işletmelerdeki yerinin azalması ile beyaz yakalı olarak tabir ettiğimiz çalışan kesim artmış ve yönetim organizasyonları değişime ve gelişime uğramıştır. Önceleri çalışanların bordrolama, çalışma saati düzenlemesi, sigorta işlerinin yapılması gibi işlerden sorumlu olan personel yönetimi (idari işler) değişime uğrayarak sorumluluk alanı genişletilmiş ve personeli geliştirmeye yönelik eğitim ve organizasyondan da sorumlu bir birim haline gelerek şimdiki insan kaynkları departmanının temellerini oluşturmuştur.

Önceleri personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi tek bir depertman olarak işlemekteyken, günümüzde birçok şirkette personel yönetiminden sorumlu depertman olan idari işler depertmanı ile insan kaynakları yönetim depertmanı ayrı olarak işlemektedir. Personel yönetimi (idari işler depertmanı) ve insan kaynakları yönetim depertmanı arasındaki temel farklar ise şu şekilde açıklanabilir.

Personel yönetimi (idari işler depertmanı) sürecinin temel işlevleri işe alma, işten çıkarma ve zaman kontrolüdür. Genel olarak personel yönetimi, gerekli personelin belirlenmesinden, personelin seçilmesinden, personel ve maaşların değerlendirilmesinden, personel ve çalışma ortamının geliştirilmesinden, işi koordine etmekten ve sürdürülebilir kılmaktan sorumludur (Bingöl, 2010: 22).

İnsan kaynakları yönetimi, yaptığı işi organizasyonla ve insan faktörleri ile uyumlu hale getirmek için kuruma katma değeri etkin ve verimli bir şekilde artırmaya yönelik insan odaklı geliştirme faaliyetleri olarak özetlenebilir. İnsan ve iş kavramları arasındaki uyum genellikle işin tanımını, gerekli insan gücünün sağlanmasını, işgücünün gelişimini ve işi tamamlamak için gerekli motive edici unsurların tanımlanmasını içerir (Collings vd., 2018: 10).

1.1. İnsan Kaynakları Yönetim Kavramı

Personel yönetimi ile temellerini oluşturan insan kaynakları yönetimi kavramı, zaman içerisinde şirketlerin globalleşerek rekabetin dünya çapında yayılması ile birlikte meydana gelen değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmek ve ayakta kalabilmek için kendi içerisinde değişime ve gelişime uğrayarak işletmelerin varlığını ve sürdürülebilirliğini sağlamak adına stratejeik insan kaynaklarına doğru bir yolculuk oluşturmuştur. İnsan kaynakları, kuruluşun stratejik hedefleri için yararlı ve kullanışlıdır. İşletme veya organizasyon içindeki bir insan kaynağı en alt kademeden yönetim kademesine kadar tüm çalışanlar ve organizasyon dışında fayda sağlayabilecek bir işgücünü ifade etmektedir (Özer vd, 2017: 3).

Etkin olarak kullanılmak, çalışanların beklentilerini en iyi şekilde karşılamak ve profesyonel alanda gelişmek ve geliştirmek kuruluşlar için önem taşımaktadır. İşe uyan insanlardan oluşturulan kaynakların doğru yönetimi, insan kaynakları yönetimi ile mümkündür (Şimşek ve Öge, 2007: 2). Personel yeterliliği, bilgisi ve organizasyondaki becerilerin aktivasyonu

ve personelin aktif çalışması insan kaynakları yönetiminin önemini ve bu konudaki başarısını ortaya koymaktadır (Çetin vd, 2014: 3).

1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi

Personel yönetiminin gelişmesiyle şekilleneceği düşünülen insan kaynakları yönetimi kapsamı personel yönetiminden daha geniştir. İnsan kaynakları yönetiminde tüm faktörler değerlendirilir ve insan faktörü dikkate alınır. Modern yönetim Tekniğinin merkezinde insan vardır; İnsan kaynakları yönetimi İnsan bağlamında en değerli üretim aracıdır. İnsan kaynakları, örgütsel etkinlik ve etkinliği sağlamada kaynak yönetiminin temelini oluşturur. Finansal operasyonlardan operasyonel kararlara ve hatta her organizasyonel fonksiyona kadar insan faktörü organizasyonlarda en önemli varlıklardan biri olarak kabul edilir. İnsanı sermaye olarak gören ve değer veren kuruluşların yönetiminde kaynağın yani insanın verimli ve etkili kullanılması, işletmelerin rekabet ortamında başarı ile sıyrılmasına olanak sağlayacaktır. Bu konuda insan kaynaklarının önemli bir sorumluluğu vardır. Bu nedenle insan kaynakları bir organizasyonun başarısı veya başarısızlığıdır.

Klasik personel yönetimi gerek bilimsel gerekse teknik gelişmeler neticesinde etkinliğini yitirmiş, günümüz yönetim yöntemlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için insan kaynakları yönetimi ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi maliyetleri düşüren, rekabet avantajı sağlayan ve işin değerini artıran bir faktör olarak bilgi ve teknolojinin ön plana çıkması ile birlikte görülmeye başlanmıştır. Bu kapsamda organizasyonlarda personel yönetimi kavramı terk edilmiş ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımı benimsenmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin yeni bir stratejik yaklaşım olarak benimsenmesi 1980'lerin başında gerçekleşmiştir. Gelişimi, liberalleşme ve küreselleşmenin neden olduğu artan rekabetçi baskılar ve Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallıktaki önde gelen akademisyenlerin etkisi gibi bir dizi faktörden etkilenmiştir (Fleming, 2000: 16).

1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişimi

Literatüre bakıldığında, bazı teorisyenler insan kaynakları yönetiminin 1800'lü yıllarda İngiltere'de başladığını iddia etse de resmi olarak insan kaynakları yönetiminin Amerika Birleşik Devletleri'nde Sanayi Devrimi sırasında başladığı düşünülmektedir (Richman, 2015: 121).

Zamanla bireyler ve gruplar örgütlenme hedefi etrafında toplanmışlar ve kendi kaynaklarını yaratmışlardır. Yüzyıllar öncesindeki organizasyonlarda bile sistematik de olsa yönetişim, liderlik, motivasyon ve ödülden sorumlu kişiler işlevlerini yerine getirmek için birime ihtiyaç duymuşlardır. Bu gereksinimler genellikle askeri, sosyal ve ekonomik sorunların sonucu olan bir sistem getirisidir. Ancak, bu alanda iyileşmek için uzun bir süreye ihtiyaç vardı. Günümüz insan kaynakları yönetimi yaklaşımının oluşmasına katkı sağlayan temel gelişme Sanayi Devrimi'dir. Öte yandan psikolojinin, endüstrinin, insan ilişkilerinin ve davranışlarının gelişimi de günümüz insan kaynakları yönetiminin tutumunu şekillendirmiştir (Bingöl, 2004: 6).

Kavramsal olarak, insan kaynakları ilk olarak 1817'de iktisatçı Springer tarafından kullanılmıştır. Bununla birlikte, insan kaynakları yönetimi kavramı, Taylor ve Fayol tarafından yönetim alanında kapsamlı bir doktrin olarak öne sürülen teoriler tarafından şekillendirilir. Bazı işverenlerin, çalışanlarının ekonomik refahına olan ilgisi ile gündeme gelen refah sekreterliği, personel yönetimi yaklaşımının başlangıcı olarak görülmektedir (Benligiray, 2007: 78).

2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

İnsan kaynakları yönetimi, stratejik personel planlaması, eğitim ve teknoloji değişimi ve iyileştirme gibi gelişmeler sonucunda bilginin eskimesini önler ve personelin bireysel gelişimini sağlar. Organizasyon yapısının bir parçası olarak, kişilik araştırmalarına bütüncül bir yaklaşım ve insan merkezli yönetim yaklaşımları, kilit ölçütler arasındadır. İşletme içerisinde bu alandaki uygulamalar performansı artırmada en önemli faktördür. Bu şekilde, kaynakları etkin bir şekilde yönetmek ve desteklemek, böylelikle rekabet avantajı elde etmek mümkündür (Geylan, 2013: 7).

Personel yönetiminin gelişmesiyle şekilleneceği düşünülen insan kaynakları yönetimi kapsamı personel yönetiminden daha geniştir. İnsan kaynakları yönetiminde Tüm faktörler değerlendirilir ve insan faktörü dikkate alınır. Modern yönetim tekniğinin merkezinde insan vardır; insan kaynakları yönetimi İnsan bağlamında en değerli üretim aracıdır. İnsan kaynakları, örgütsel etkinlik ve etkinliği sağlamada kaynak yönetiminin temelini oluşturur. Kaynağın verimli ve etkili kullanılması kuruluşların başlıca hedefleridir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi açısından sermayenin çok önemli olduğu düşünülmektedir.

"İnsan kaynaklarının önemini genel anlamda şu maddelerle açıklanabilmektedir.

– İnsan Sermayesi Değeri: İnsan sermayesi örgütler için kritik öneme sahiptir, çünkü insan sermayesi örgütlerde işlerin başarıyla gerçekleştirilmesi ve belirlenen hedeflere ulaşılmasında anahtar rol oynamaktadır.

– Çatışma Çözümü: Çalışanlar arasındaki kişilik çeşitliliği, çalışma tarzları, geçmişleri ve deneyim seviyeleri göz önüne alındığında, işyeri çatışması kaçınılmazdır. Çalışan ilişkileri meselelerini ele almak için özel olarak eğitilmiş bir insan kaynakları müdürü veya personel, iki çalışan veya bir yönetici ve çalışan arasındaki çatışmayı tespit edip çözebilmekte ve çalışma ilişkilerini düzeltebilmektedir.

– Bütçe Kontrolü: İnsan kaynakları, işgücü yönetimi maliyetlerini azaltmak için yöntemler geliştirmek yoluyla aşırı harcamaları engellemektedir. Ek olarak, insan kaynakları, işgücü piyasasını, istihdam eğilimlerini ve iş fonksiyonlarına dayalı maaş analizini incelemek suretiyle rekabetçi ve gerçekçi bir ücret belirleme sağlamaktadır.

– Eğitim ve Geliştirme: İnsan kaynakları, becerilerin ve niteliklerin iyileştirilmesi için gerekli beceri eğitimi türünü ve çalışanların gelişimini belirlemek için kuruluşun mevcut işgücüne yönelik ihtiyaç değerlendirmeleri yapmaktadır.

– Çalışan Memnuniyeti: İnsan kaynakları uzmanları genellikle çalışan memnuniyetinin düzeyini belirlemekle sorumludur. Dikkatlice tasarlanmış çalışan anketleri, odak grupları ve bir çıkış görüşmesi stratejisi ile insan kaynakları çalışan memnuniyetsizliğinin altında yatanları belirlemekte ve çalışanları motive etmek için bu konuları ele almaktadır.

– Performans İyileştirme: İnsan kaynakları performans yönetim sistemlerini geliştirmektedir. Çalışanlar, performansı ölçen bir plan inşa edecek bir insan kaynakları personeli olmadan, becerilerine ve uzmanlıklarına uygun olmayan işlere verilebilmekte ve beceri ve uzmanlıkları ziyan edilmektedir.

– Maliyet Tasarrufu: İyi yapılandırılmış bir işe alım ve seçme süreci ile insan kaynakları yönetimi, ilan verme, yeni çalışanları eğitme ve yeni çalışanları sosyal yardım planlarına kaydetme ile ilgili maliyetleri en aza indirebilmektedir.

– İşin Sürdürülmesi: İnsan kaynakları yönetimi örgütün istikrarını ve gelecekteki başarısını garanti edebileceği personel yetiştirme özelliği ile oldukça önemlidir.

– Kurumsal İmaj: İşletmeler "tercih edilen işveren" olarak tanınmak istemektedir. Tercih edilen işverenler, çalışanlarına davranış biçimleriyle tanınan şirketlerdir. Tercih edilen bir işveren olmak, en nitelikli adayları işe almak, en uygun adayları seçmek ve en yetenekli çalışanları korumak için insan kaynakları dengesini sağlamış olmak anlamına gelmektedir.

– Güvenilirlik: İnsan kaynakları, işgücünün örgütün felsefesini ve iş ilkelerini benimsemesini sağlamaktadır" (Parameswari ve Yugandhar, 2015: 62)

İnsan kaynakları yönetimi, işletme için kaynak sağlama ve değerlendirme açısından büyük önem taşımaktadır. İşletmeye sağlayacak doğru personeli bulmak, mevcut personelin ihtiyaçlarını, nerede, nasıl ve ne zaman gerçekleşeceğini belirlemek temel personel sorunudur. Bu bağlamda departmanın önemli rolü, işi tanımlamak ve analiz etmek, gerekli alana uygun ve kalifiye personel yerleştirmektir. İşe alınacak personelin doğru seçilmesi ve bu personelin işletmede tutulması işletme üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ayrıca personelin çalışacağı bölümün çalışma koşullarının belirlenmesi, başarılı grup çalışması, psikolojik ve fiziksel sağlık ve bu koşullara en uygun kişilerin belirlenmesi personel yönetiminin en önemli görevleridir (Ünal, 2002: 2).

İnsan kaynakları yönetiminde en önemli ve ilk koşul, işçinin işletme için ihtiyaçlarının belirlenmesi ve mevcut işgücünün düzenli ve bilinçli olarak nasıl kullanılacağıdır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi ile iş dünyasının ön saflarında yer almaktadır. Bu, esas olarak, gelecekte işletmenin ihtiyaçları olacak veya olabilecek nitelikli insan kaynaklarını dengelemeyi amaçlayan önlemleri içerir (Erdem, 2004: 43).

Kötü adaylar arasından en iyisini seçme ihtiyacını ortadan kaldırmak için aday bulma sürecinin en üst düzeyde devam etmesi ve tüm adayların en iyi düzeyde olması gerekmektedir. Bu süreçlerde ideal insan kaynağının nereden ve nasıl elde edilebileceğinin belirlenmesi önemlidir. Bu, işletme bünyesinde izlenen personel politikası ile mümkündür. Genel olarak, iş dünyasında eksiklikleri gidermek için kullanılan iki yöntem vardır. Bunlar iç ve dış kaynaklardandır. İç kaynaklar iş yönetimine hâkim olduğunda, personel eksiklikleri yer değiştirme veya popülerleştirme yöntemleriyle ortadan kaldırılır. Dış kaynaklar ise işletme dışındaki insan kaynaklarını tanımlar. Başka bir işte veya başka bir alanda çalışan yetkin personelden transfer gibi seçenekler dış kaynak kullanımı olarak kabul edilebilir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 81).

3. İnsan Kaynakları Yönetimin Amaçları

İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynaklarının organizasyonun hedefleri doğrultusunda verimli ve etkin kullanılmasını sağlamak, çalışanların ihtiyaç ve isteklerini karşılamak, çalışan memnuniyetlerini sağlamak ve mesleki eksikliklerin tespit ve gelişimini desteklemek için çalışır (Bingöl, 2006: 13).

İnsan kaynakları yönetimi, öncelikle ihtiyaçları belirlemek, iş yükü için doğru personeli seçmek, kurumsal kültür üzerinde çalışmak, potansiyel sorunları çözmek, motive etmek ve daha pek çok şeyle ilgilenir. Ayrıca şirket içi sağlıklı iletişim, iç ve dış iletişimin düzenlenmesi, kurum kültürünün korunması, personel faaliyetlerinin ölçülmesi, öğretim ve geliştirme faaliyetleri gibi geniş bir alanı kapsamaktadır (Sabuncuoğlu, 2012: 5).

3.1. Toplumsal Amaç

İnsan kaynaklarının sosyal amacı, toplumdan gelen talep ve baskıların kurum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirgemek ve toplumun ihtiyaçlarına yönelik ahlaki ve sosyal sorumluluk duygusuna sahip olmaktır. Toplumun ihtiyaçlarından ahlaki ve sosyal olarak sorumlu olmak, organizasyondaki ihtiyaç kaynaklarının toplum yararına kullanılmasına bağlıdır ve bu nedenle olumsuz etkiler en aza indirilebilir (Aswathappa, 2005: 8).

3.2. Örgütsel Amaç

İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı organizasyonel verimliliği sağlamaktır. Bu bağlamda, insan kaynakları yönetiminin hem temel bir amacı hem de organizasyonel etkinliği vardır ve kuruluşa, kuruluşun ana hedefleriyle ilgili olarak yardımcı olur.

"Örgütsel amaç bağlamında insan kaynakları yönetimi ile ilgili başlıca faaliyet alanları aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- *İletişim*
- *Çalışan bağlılığı oluşturma*
- *Yerleştirme*
- *Yöneticilerin geliştirilmesi ve eğitimi*
- *Çalışanların geliştirilmesi, uyumu ve eğitimi*

- *Başvuru sağlama ve seçme*
- *İnsan kaynakları planlaması"* (Baykal, 2007: 13).

3.3. İşlevsel Amaç

İnsan kaynakları departmanının katkısını gerekli düzeyde sürdürülmeli, ihtiyaçlar karşılanmalıdır. Kuruluşların ihtiyaçlarına uygun insan kaynakları yönetimi az ya da çok karmaşık olduğunda kaynakları israf etmemeye çalışır.

3.4. Kişisel Amaç

İnsan kaynaklarının amaçlarından biri de kuruma katkı sağlarken, çalışanlarında bireysel hedeflerine ve kendi iç tatminlerine ulaşmayı da amaçlar. Çalışanların kişisel hedefleri kaynak yönetimi kapsamında korunmalıdır. Bu şekilde çalışanların motivasyonları yüksek tutularak kurum içi veriminin yüksek olması sağlanır.

4. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri

İnsan kaynakları yönetimi, herhangi bir organizasyonun ayrılmaz bir parçasıdır. Her organizasyon İnsanlardan oluştuğu için insan kaynakları yönetimi çerçevesinde görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi mümkündür. Uygulanabilmesi için bazı temel işlevlerin uygulanması gerekir. Endüstriyel ilişkiler, koruma, geliştirme, insan kaynakları eğitimi, İnsan kaynakları arasında ödüller, kadrolaşma, ölçme ve değerlendirme ve planlama bulunur. İnsan kaynakları yönetiminin temel işlevi organizasyonun hedeflerine etkin ve verimli bir şekilde ulaşmak için gerekli faaliyetleri gerçekleştirmektir.

İnsan kaynakları planlaması, işletmelerin ihtiyaç duyduğu disiplinin sağlanmasında, çalışanlar için zamanında, yerinde istihdam, denetim ve geliştirmeye uygun ortam sağlanması gibi konuların düzenlenmesinde önem taşımaktadır. Ayrıca "insan gücü planlaması" Bu fonksiyonun aktif hale getirilmesinde herhangi bir problem yoktur, Nitelikli personel ihtiyacını karşılamak ve nitelikli personel çekmek konuların önemi nedeniyle 20. yüzyıldan beri yoğun bir şekilde çalışılmaktadır (Arslan, 2012: 89).

Kariyer genellikle bir bireyin çalışma hayatında tüm beceri ve yeteneklere sahip bir aşamadır. Becerilerini kullanmak, daha yüksek seviyelerde bir yer kazanmak olarak tanımlanır. Kariyer yönetimi, sürekli insan kaynağı geliştirme ve eğitim gibi deneyimleri içerirken, çalışanların sürdürülebilirliğini ve kuruma katkılarını organize etmek ve sağlamak, olarak ifade edilebilir. Kariyer yönetimi bu önemli işlevlerden biridir; bireysel amaçlar için örgütsel hedefler adaptasyon sağlar. Kariyerin doğru yönetilmesi etkili değerlendirmeye bağlıdır; eksikliklerin üstesinden gelebilmek için destekleyici, gelişimsel ve eğitici programların geliştirilmesini kapsar (Kaya ve Kesen, 2014: 102).

5. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı

Strateji kavramı eski zamanlardan beri kullanılmaktadır ve "askeri" kavramına dayanmaktadır. Askeri bir bakış açısından, strateji kavramı düşmanın ne zaman nerede ve nasıl yaptığını belirlemeye yönelik genel bir planı ifade eder. Örgütsel anlamda, örgütün çevre ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi ve rekabet avantajı elde etmek için kaynakların planlanması olarak yorumlanabilir (Bratton ve Gold, 2017: 38-39).

İnsan kaynakları yönetimi araştırmaları, özellikle son yirmi yılda stratejik bir çerçeveye kaymıştır. Geleneksel olarak tanımlanan idari rollere ek olarak, insan kaynakları yönetimi stratejik ortaklıklarda ve değişimde yeni roller üstlenmiştir. Bu kapsamda stratejik personel, bu personelin işletme stratejisi ile uyumlu hale getirilmesi ve bu alandaki stratejik süreç ve bu yönetim ilişkisine dayalı olarak belirlenen personelin yönetimine yaklaşmayı planlamaktadır. Son yıllarda diğer iş değişkenlerinde de görülmüştür.

Stratejik insan kaynakları yönetimi, kuruluşların çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamalarının en iyi yoludur ve kuruluşun hedeflerini destekler. İnsan kaynakları yönetimi işe alma, işten çıkarma, ödeme, sosyal haklar, eğitim ve yönetim gibi çalışanları etkileyen bir işin tüm yönleri ilgilenmektedir. Stratejik insan kaynakları yönetimi insanları proaktif hale getirir. Bir şirketin çalışanlarının ve ötesinin ihtiyaçlarını daha iyi düşünen bir lider ile çalışması, verimlilik üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu, planlama araçları, yani bir strateji gerektirir. Bu konuda Stratejik insan kaynakları yönetimi, öncelikle strateji kavramını doğru anlamak ve etkin kullanabilmek ile başlar.

Stratejik insan kaynakları yönetimi son 25 yıldır ticaret ve yönetimde yer almaktadır. Ortaya çıkan en güçlü ve etkili fikirlerden biri olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. İş dünyasında rekabet gücü, değişkenlerin en önemli faktörlerinden biridir ve insanların yönetilme şekli stratejiktir. Bu nedenle stratejik insan kaynakları genel olarak yönetim ve insan kaynakları yönetimi, İlgili faktörleri değerlendirmek çok önemlidir. Örgütsel kimlik ve örgütsel yabancılaşma gibi değişkenler de dâhildir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

1. Örgüt Psikolojisinin Tarihsel Gelişimi

Herhangi bir alanda faaliyet göstermek üzere kurulmuş bir kuruluş, çalışanlarının iş memnuniyetini olabildiğince sağlayarak ve belirli standartlara uygun olarak yaşam kalitesini yükselterek hedeflerine ulaşabilir. Çalışanların yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve bu durumlarda ortaya çıkan sorun ve şikâyetlerin giderilmesi sonucunda ortaya çıkacaktır. Çalışanların bireysel özellikleri, eğitim düzeyleri ve çevre koşulları ve konumları, bu ihtiyaçların değişmesine ve çeşitlenmesine yol açar. Bu beklentilerin karşılanmadığı durumlarda çalışanlara *"layık gördükleri ancak yaşamaları gereken koşullar" sorgulanmaktadır* (Eğilmez, 2007).

Küresel toplumda, insanların çoğunluğu yoksulluğun yüksek olduğu çatışmacı toplumlarda yaşarken, araştırmacılar çoğunlukla sosyal refahın toplumun çoğunluğuna oranla daha iyi düzeylerde seyreden gelir düzeyi yüksek ve çatışmasız ortamlarda araştırmalarını yapmaktaydılar. Bu araştırmaları sonucunda örgütlere bağımsız olarak danışmanlık yaparak, uzman görüşü adı altında yoksulluğun azaltılması, eldeki potansiyelin ortaya çıkarılması ve ihtiyaçlar doğrultusunda kullanılması, sistematik inceleme ve izleme, yetkinlik düzeyleri, politika oluşturma ve geliştirme, personel yapısının incelenmesi konularında destek vermişlerdir (Berry vd., 2011).

İnsan hayatının büyük bir kısmı iş hayatında örgütsel faaliyetlere harcanmaktadır. Bu nedenle bireylerin işlerinden duydukları memnuniyet, bireyin yaptıkları işle ilgili değerlerinin yerine getirilmesine ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumluluğuna, bir başka deyişle çalışanın iş memnuniyeti olanak sağlamıştır (Muchinsky,2004:304).

Eski çağlardan günümüze tartışılan bir konu olarak "*yönetim"* in tek bir tanımı yoktur. Yönetim sosyal ihtiyaçların bir parçasıdır ve belirlenen hedeflere ulaşmak için görev ve rol kuvvetlerini koordine etmek ve yönlendirmek için bir araya gelir. Bu bir süreç olarak ifade edilir. İnsanlık tarihinin yönetim düşüncesi ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve politik hem içerik hem de bilimsel açısından büyük bir değişiklik geçirmiştir (Taştan, 2015: 41).

Örgütsel psikoloji sektörler açısından incelendiğinde; Özel sektör, müşteri kazanmayı ve kazandıktan sonra müşteriyi elde tutmayı hedeflemektedir. Özel sektör şirketlerinin amacı ürettikleri mal ve hizmetleri "satmak" hatta "daha fazla satmak" olduğu için, müşterilerini korumak ve geliştirmek isteyen özel sektör liderleri, birlikte çalıştıkları elemanlarının yetkinliklerinin ve iş memnuniyetlerinin önemini giderek fark etmektedirler. Günümüz organizasyon yapıları için, çalışanın elde tutulması, müşteriyi elde tutmanın yanı sıra önemli bir faktör olarak görülmektedir. Örgütsel psikoloji ve dolaylı insan kaynakları ve iş yönetimi kavramları, bu değerlendirmeler sonucunda önemli kavramlar olarak kabul edilmektedir.

Çalışanları elde tutmak, bilgi ve becerilerini artırmak ve periyodik faaliyetlerle verimliliklerini artırmak için organizasyonun insan işlevi olarak görülen kişilere yatırım yapmak bir zorunluluk olarak algılanmaktadır. Bu gerçekler, özel sektörün karını artırma amacı dışında, kamu kuruluşları ve diğer kuruluşlar için geçerlidir. Örgütsel psikolojinin gelişim süreci incelendiğinde, Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarının bu gelişim sürecinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Ferris ve Frink, 1997: 18-37).

2. Örgüt Psikolojisini Etkileyen Faktörler

Organizasyondaki yöneticiler genellikle benzer temel şikâyetlere sahiptir. Bu şikâyetler genel olarak; düşük ücretler, uzun vadeli stres, hiçbir şey yapmayan liderlik, kararlara katılmama vb. faktörler olarak sıralanabilir. Acil durum önlemleri sorunu sadece engeller ve hiçbir şey çözülemez. Bu sorunların temel sebeplerini ve bu sorunları çözmenin yolunu kısa zamanda çözücü yollar bulmak kurum içi dengelerin olumlu yönde oluşmasını sağlayacaktır. Mevcut sorunların derinliğini araştırmak için organizasyonel bir yönetime ihtiyaç yoktur. Sorunların çözümü için çalışanlar önerilerde bulunabilmelidir.

Örgütsel atmosfere maruz kalan çalışanlar tarafından geliştirilen olumlu ve olumsuz psikolojik tutumlar, iş ve örgütsel psikolojinin ana sonuçlarıdır. Çalışanlar tarafından geliştirilen bu yaklaşım kimi zaman belirli bir yön ve yoğunluğu andırırken kimi zaman bazı çalışanlarda yerel değişiklikleri yansıtır. İşyerinde güvenliği ve huzuru iyileştirmeyi amaçlayan iş ve örgütsel psikolojide, kuruluşların örgütsel atmosfere maruz kalan çalışanlar üzerinde belirleyici araştırmalar yapması, çalışanların pozitif bir psikolojisini incelemesi ve geliştirmesi gerekir. Bu hedefe ulaşmak için pozitif çalışmayı ve örgütsel psikolojiyi geliştirmeye yönelik bir strateji

oluşturulmalıdır. Bir organizasyondaki pozitif psikoloji, organizasyonlarda çalışma hayatının, pozitif organizasyonların, pozitif öznel deneyimlerin ve yaşam kalitesini ve verimliliğini artırmayı amaçlayan uygulamaların bilimsel bir çalışması olarak tanımlanır (Donaldson ve Ko, 2010).

Çalışanların farklı kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak, doğal olarak çalışanların istek ve motivasyonlarında farklılaşmasına neden olur. Çalışanların iyi dinlendiği, detaylı bir şekilde değerlendirildiği ve değerlendirmelere dayandırıldığı faktörler, yönetim ve organizasyon yapısı için çok önemli bir konu olarak kabul edilmektedir. En üretken çalışanlar mutlu ve huzurlu çalışanlar olarak görülmekte ve yapılan araştırmalar bu kişilerin organizasyon yapısında en çok inisiyatif kullananlar olduğunu göstermektedir (Tietjen ve Myers, 2000).

2.1. Alınan Ücret ve Ekonomik Güvenlik Endişesi

Örgütsel psikolojiyi etkileyen en önemli faktörlerden biri maaştır. İşletmelerdeki maaş(ücret) miktarını, çalışanların niteliği belirlemelidir. Şirket içindeki değerlere ve özellikle unvanlara uygun bir şekilde ayarlanmalıdır. Gereksinimler dizinin ilk adımında ücret, maddi çıkarların bir yansıması olarak görülmektedir. Kişisel beklentilerin karşılanmaması organizasyonda sorunlara ve şikâyetlere yol açabilmektedir (Tietjen ve Myers, 2000).

İnsanlar çalışma nedeni olarak çeşitli nedenlerden bahsediyor olsalar da genel olarak belirli bir maaş için çalışmak zorundadırlar. Maaş, öncelikli olarak aile ve evlilik ihtiyaçlarını karşılamak, emeklilik için hayati bir kaynak oluşturmak sebebi ile temel bir gereksinim olarak görülmektedir. Hâlbuki işten arta kalan zamanlarda yani boş vakitlerde insanların birtakım sosyal, ruhsal gereksinimlerini karşılayabilmek için faaliyetlerde bulunmasına olanak sağlayacak şekilde ücretlerin düzenlenmesi, çalışan üzerindeki motivasyonu arttırarak işletmelerin asıl amacı olan verimliliğinde yükselmesine olanak sağlayacaktır. Bu nedenledir ki adil kazanç ve maaş sistemi işletmelerde oluşturulması gereken en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bir başka deyişle organizasyonda motivasyon sistemi kurmak önemlidir. Koşul, adil bir ücret sistemi kurmaktır. Bu sistem çalışanların elindedir (Taştan, 2015: 46).

Güvenlik, ekonomik bir garantiden daha fazlasıdır ve çalışanlar için belirli bir çalışma ortamı veya çalışma alanları için uygun hissetmek varoluştan çok kişinin kendine güven duygusunu içerir. Örgütsel yapı bir kişinin ne yapacağına ve ne ölçüde yapacağına bağlıdır.

Başarılı olabilecek şeylerle çalışmak daha özgüvenli adımlar atılmasına olanak sağlamaktadır. Risk almayı sevmeyen başarılı kişilerin seçimi büyük bir kuruluşun verdiği güvendir. Bu kurumsal ortam emekli maaşlarına ve borçlanmaya erişim sağlar. Bu yapılarda çalışanlar şirket tarafından korunur ve stres anında her zaman desteklenir.

Çalışanlar için güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması hakkında dezavantajlar da vardır. Bunlardan ilki; işyerinde çalışsın ya da çalışmasın, yine de maaşını eksiksiz alması durumunda, kişinin yine de ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ile rasyonel çalışma kaybı yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Diğer bir dezavantaj, bu güveni sağlayan kişi veya kuruluşa aşırı güvenmektir. Bu gibi durumlarda insan üretkenliği azalır. Başkasına bağlanmak ve borçlu olmak, öz değer ve yaratıcılık gibi daha yüksek ihtiyaçları karşılamak ve kimliğinden önemli şeylerin kaybolması gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir (Belilos, 1997).

2.2. Eğitim Uygulamaları ve Kariyer Planlaması

Organizasyonun içinde veya dışında var olan bir öğrenen organizasyon kavramı içinde değişim söz konusu olduğunda yeni şeyler öğrenmek için eğitim kaçınılmazdır. Organizasyon yapısı içerisinde öğrenen organizasyon olgusunu yaratabilmek, kişisel gelişim ve kariyer için bir avantaj sağlayacaktır. Yöneticinin yüksek motivasyonlu ve eğitime önem veren, yeniliklere açık olan bir tutum sergilemesi, çalışalar arasında hakkaniyetli seçimler ve kararlar alması, organizasyon çalışanları arasında motivasyonu arttıracaktır. Değişen koşullara uyum sağlayabilecek dinamik bir çalışma ortamı ve iş tatmini oluşturmak önem arz etmektedir. Bunu organizasyon tarafından sağlamak için, liderlerin, yöneticilerin bilgi ve ilkelerle donatılması gerekmektedir (Tietjen ve Myers, 1998).

Örgütsel açıdan incelendiğinde *"işgörene kendisinden tam olarak ne beklendiğini, uzlaşılan hedeflere ulaşmak için neler yapması gerektiğini, yöneticiyle mevcut durumunu, gelecekteki gelişimini ve hangi noktalarda eğitime ihtiyaç duyduğunu ortaya çıkararak kendini geliştirme fırsatı sunar"* (Helvacı, 2002:157).

Organizasyon yapısı içinde her şeyi benzer konumlardaki yöneticiler tarafından tüm kararların alındığı bir şirketin başarısı günümüz şartlarında pek kalıcılığı yoktur. İş ile ilgili süreçler, müşteri ilişkileri, iş çevresi ve müşteri ile ilişkilerin güçlendirilmesi ve sağlamlaştırılması

günümüz oluşumlarında büyük ölçüde çalışanlar tarafından oluşturulmaktadır. Bilgi Dönemin en çarpıcı yeniliği, çalışanların çalıştığı organizasyon yapısıdır. Sağlayabilecekleri maksimum faydayı araştıran yeni bir yönetim felsefesi kavramıdır. Kuruluşların fayda elde etmek için yapması gereken, çalışanlarını elde tutmaktır. Organizasyonun amacına uygun olarak yaratıcı yetenekleri öğretmek ve harekete geçirmek için eğitim, bu politikanın temel dayanağıdır. Bu bireysel eğitimlerin bir amaca hizmet edip etmediğini, nelerin yapılıp nelerin yapılamadığını anlamak için sonuçları değerlendirmeleri gerekir (Eren, 2004: 248).

Kuruluşların çalışanlarına verecekleri eğitimin olumlu sonuçları şu şekilde sıralanabilir: kalite açısından organizasyon standartlarını karşılayan bir üretimin gerçekleştirilmesi, çalışanların çalışmalarını iyileştirmek için sürekli çaba göstermek, hata üretmek ve hizmetler, çalışanın cirosunu mümkün olduğunca azaltmak için iş birliği ve koordinasyonu, çalışanların moralini ve motivasyonu artırmak ve çevreye her zamankinden daha kısa sürede uyum sağlamak, kuruluşların çalışanlarına vereceği eğitimlerden öğrenin düşündükleri faydalar gerçek olmalıdır.

2.3. İş Görenle Özdeşleşen İş

Çalışanların işlerini belirleyebilecekleri organizasyon yapılarında, iş görenler (işçiler) kendilerini işte birleştirirler, en üst düzeyde çalışırlar çabalar görülür ve bu durum çalışanların verimliliğini arttırır. Üretkenlik büyüyen ve değerli bir işi olduğuna inanan çalışanın kendine güveni ve saygısı ile büyür. Çalışanların ve bireylerin gelişimini sağlamak kuruluşların sorumluluğundadır. Yaptıkları işin uyumunu sağlamak, motive bir şekilde çalışma ortamları oluşturmak, işlerinde bağımsız olarak neler başaracaklarını ve bu başarılarının sonuçlarını takip edebilecekleri ve günün organizasyonları olan çalışanlara ulaşılabilir hedefler atayabilecekleri bir organizasyon yapısı oluşturmalıdır (Tietjen ve Myers, 1998: 228).

Çalışanlar ile organizasyon çevresi arasındaki bağ ve iyi koordinasyon arttıkça, işin olumlu sonuçları sağlanır, kişilerin umutları kırılmaz ve insanların istifa etme niyeti azalır (Lai ve Chen, 2012).

2.4. Sevilen İşin Yapılması ve Rekabet Ortamı

Organizasyon kültürü, çalışanlarının yaratıcılığıyla çalışan her yapı yeteneği geliştirecek ve bu yeteneği kullanmasına izin verecek bir şekilde yapılandırılmamıştır. Yöneticiler yalnızca böyle bir fırsat bulunduğunda bu fırsatı motive edici bir faktöre dönüştürerek, kişilerin işine uygunluğunu dikkate alarak konu ile ilgili araştırma yapar ve çalışanları motive edici birçok bulgu ile yeteneklerinin kullanılmasına olanak sağlarlar.

Örgütsel yapıda özerk bir yapının kurulması durumunda, otonom bir sistem yani sonuçlara ulaşmak için yüksek ihtiyaçları olan insanlar seçilirse daha başarılı olacaktır. Özerk çalışanlar için oluşturulacak katılım ve geri bildirim bildirilen organizasyon yapılarının daha yüksek bir iş memnuniyeti oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu durum her çalışan için olumlu bir durum olarak görülmemektedir. Çünkü birtakım çalışanlar için çok fazla özerklik ve sorumluluk gerektiren çalışma ortamları, çalışan motivasyonunu artırmak yerine, çalışanı endişeli ve huzursuz hale getirebilir. Bu nedenle yapılacak işin durumuna ve ortama bağlı olarak özerk bir yapıya sahip olma veya olmama, birlikte çalışacak kişilerin özellikleri göz önünde bulundurularak tercih aşamasında önemli bir konu olduğu görülmektedir (Linder, 1998).

"İşin tek bir kişi tarafından yapılabilirliği, alternatif çalışma programlarının ve esnek çalışma saatlerinin uygulanabilirliği, yapılan işin işgörenin yaratıcılığını gerektirmesi, iş rotasyonu ve iş zenginleştirmenin mümkün olup olmaması, iş tatminini doğrudan etkilemektedir" (Karcıoğlu vd., 2009:62). Meslektaşlarla iyi ilişkiler, yüksek maaşlar, iyi çalışma koşulları, gelişim ve eğitim fırsatları, kariyer gelişimi veya diğer faydalar çalışan memnuniyetini sağlayabilir (Sageer vd., 2012).

Dolayısıyla organizasyonlarda rekabetin gerektirdiği verimlilik bu durumu doğrudan etkilemektedir. Stresli faktörler çok yüksek olduğunda, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı için tehdit oluştururlar ve iş tatmini, örgütsel motivasyon ve çalışmayı azaltarak işletme üretkenliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilirler. Rekabet yoğunlaştıkça, birçok şirket bir maliyet düşürme stratejisi olarak çalışan sayısını düşürmeye başladı, bu da kuruluşlarda kalan çalışanlar için artan iş ve çalışma taleplerinin yanı sıra uzun çalışma saatleri ve rol çatışmalarına ev ödevi, iş hayatı veya iş-aile çatışması gibi etmenlere neden olmuştur (Head ve Kelly, 2009).

2.5. İş Gören Statüsü, İş Görene Verilen Değer ve Özel Yaşama Saygı

Toplumdaki insanların kişilere verdiği değer, kişilerin sahip oldukları "statü" çerçevesinde oluşmaktadır. Onlara bu tür değerleri atfetmek veya böyle bir statüye sahip olmak için kişiler çok çalışmaktadırlar. Statü dışında saygı, vazgeçilmez bir kavram olarak algılanmaktadır. Oysaki organizasyon yapısı içinde kişinin konumuna, statüsüne bakılmaksızın gösterilen saygı ve kişinin işinin değerlendirilmesi çalışan için önemli bir memnuniyet duygusu oluşturmaktadır. Bir başka açıdan ise birtakım alt kademe çalışanları, liderlerini daha yüksek düzeyde görmekten memnun olurlar ve bu şekilde işlerin aksamayacağından emin olurlar. Çalışanlar liderlerinin saygısını ve sevgisini kazanma çabaları karşılığında statülerinin yükselmesini beklerler (Eren, 2004: 517).

"Çalışanlar yaptıkları işin kendilerine başarı, takdir edilme, işin kendisi, işte gelişme ve ilerleme özellikleri verdiklerine inanıyorlarsa bu inanç iş tatminini olumlu etkiler" (Ağırbaş vd., 2005:330). İşin sosyal statüsü ve özgül özellikleri çalışanların beklentilerini karşılıyorsa ve çalışanların çalışma ortamındaki deneyimleri sonucunda çalışma koşullarına karşı olumlu bir tutum varsa bu faktörler işi etkiler (Çelik, 2011).

2.6. İş Görenin Kararlara Katılımının Sağlanması

Çalışanların üretim kapasitesini ve iş memnuniyetini artıran en önemli faktör, kararlara katılımın olmasıdır. Şirketlerdeki 'yönetime katılın, hedeflere ulaşın' teması doğru bir motivasyon aracı olarak kullanılabilir. Yönetimde çalışanların katılımcı olduğu bir yönetim anlayışı içinde olması, kendi fonksiyonlarını oluşturmak yöneticiler arasında sadık bir ilişki sağlar (Tekarslan ve diğerleri, 2000: 230-233). Yönetime katılabilen, demokratik anlayışa sahip ve geleceğini inşa edebilen insanlar sömürülmemeli ve çalışanların çıkarları temel alınarak oluşturulmalıdır. çalışan fikirleri bu sisteme dahil edilmeli ve gerektiğinde uygulanmalıdır. Organizasyon içinde ortaya çıkabilecek sorunlar ve çatışmalar, çalışan katılımı arttıkça azalması açısından etkili olacaktır. Yönetim aşamasında alınan kararların, payını bilen çalışanların kararlarını takip etmesi daha kolay olacaktır ve durum böyle olduğunda şirket içinde daha samimi ve örgüte bağlı bir atmosfer yaratacaktır. Çalışan hedefleri ve organizasyon hedefleri aynı çatı altında buluşabilir (O'Driscoll ve Randal, 1999: 197-209).

Çalışanların işyeri performansını birçok faktör etkileyebilir. Bir çalışanın işi esas olarak çalışanın iş birliğine ve diğer çalışanlarla iletişime bağlı olmasına rağmen, düşük veya yüksek

sıcaklık, ofis ortamı, doğal ışık eksikliği ve hatta kısa bir çalışma alanı çalışanın performansını etkileyebilir (Rahman ve Badayai, 2012). *"Performans için işgörenlerin sosyal ve ekonomik gereksinimlerinin ve çalışmakta olduğu işletmeler tarafından statü, saygınlık, gurur ve güven gibi psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması gerekmektedir"* (Bekiş vd., 2013:25).

2.7. Örgütte Uygulanan Disiplin Sistemi ve Adalet

Çalışanlar için kendilerine ait organizasyon yapısı içerisinde, yöneticiler tarafından tehditlere karşı korunduğunu ve çıkarlarına saygı gösterildiğini bilmek son derece önemlidir. Maaşlar, çalışma koşulları, terfi fırsatları vb. konularının varlığı bir ilgi örneği olarak gösterilebilir. Çalışanları ödüllendirirken kuruluşa sağladıkları girdiler arasındaki paralellik ve eşitliğe dikkat edilmelidir. Çalışanların deneyim, beceri, çaba ve diğer konulardaki farklılıklarının gözetilerek maaşları yansıtılması hakkaniyetli olacak ve çalışanlar bu farklılıklara göre değerlendirilip karşılığını aldıklarından emin olacaklardır. Bu noktadaki giriş ve çıkışların sayısı ve farklı çeşitlere sahip farklı alanlardaki çalışanların sorunu en aza indirilebilir. Her işi buna göre ödüllendirebilecek ideal bir ödül sistemi oluşturmak için girişler ayrı ayrı değerlendirilmelidir (O'Driscoll ve Randal, 1999: 197-209).

Organizasyon içi ihtiyaçların karşılanması yeterli değildir. Bununla olası şikayetlerin istisnasız birlikte değerlendirilmesi gereklidir. Adil bir şekilde ödüllendirme veya cezalandırma sistemi kurularak şirket içi disiplin sistemi oluşturulabilmektedir. Şirketler içerisinde çalışanların eşit muamele görmesi, gerekli bulunduğunda herkesin ceza alabileceğinin bilinmesi veya tam tersine başarılı bulunan, gelişime katkıda bulunanların ödüllendirileceğinin bilinmesi örgüte bağlılığı ve motivasyonu arttırmaya katkı sağlayacaktır. Her türlü yapıda olabileceği gibi bu tür organizasyonlarda da örgüt yapısı içinde çalışanların uymadığı uygulamalar bulunabilmektedir. Bu gibi durumlarda şikayetler dikkate alınmalı ve rapor edilerek düzeltilmesi konusunda adımlar atılmalıdır.

2.8. Çevresel Koşullar

İşyerinde kötü çalışma koşulları, şikâyet ve memnuniyetsizliğin nedeni olabilir. Yetersiz ısıtma koşulları, yetersiz havalandırma vb. faktörler işin aksamasına neden olan fiziksel faktörler

olarak adlandırılır ve çalışanların sağlığının olumsuz olarak etkilenmesine neden olabilir. Bu koşullar, üretimdeki düşüşle yakından ilişkilidir. İş çevresinde ve çalışanlar arasında kaygı ve şikayetlere neden olur. Organizasyonlarda çevre koşullarının iyileştirilmesi, çalışan memnuniyeti ve üretimi artıran sonuçlar getirir (Eren, 2004: 280).

3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgüt Psikolojisi

Çalışanların ait oldukları organizasyona ve yaptıkları işe yönelik tutumları, bireylerin kişisel özelliklerine ve değerlerine, yaptıkları işten aldıkları zevke bağlıdır. Çalışanların çalışma ortamındaki olumlu veya olumsuz deneyimleri bu duyguyu göstermektedir. Bu kavramın temeli tamamen duygusaldır ve yapılan işten elde edilen haz ilgili olumlu veya olumsuz duygulara dayanır (Izgar, 2003: 125).

Kişinin işinde kendini ifade etme yeteneği ve kendi yolunu seçme özgürlüğü, işinin zenginliği ve işini elde etme gibi faktörler kişiye yüksek düzeyde tatmin sağlar. Örneğin, bir bilim insanı bilimsel araştırmadan hoşlanır, bir besteci bir senfoni besteler ve bir sanatçı iş yapma becerilerini gösterir. Çalışanlara çalışmalarında belirli bir derecede özerklik ve sorumluluk vermek, başarılı bir şekilde kullanılırsa, yüksek verimlilik ve nitelikli üretime yol açacaktır. Görmekten zevk aldığı bir iş bulan bir adam, işinin belli bir üretim ve kalite gerektirdiği gerçeğinden endişe duymayacaktır (Kayhan, 2009:32)

Yönetimin klasik işlevleri arasında, özellikle çalışanları hedef belirlemeleri için motive etme ve harekete geçirme işlevi büyük önem taşımaktadır. Rehberlik işlevi (motivasyon), çalışanların çalıştığı her organizasyonda yer almalıdır. İnsanlar, birbirleriyle ilişkileri olan, düşünen ve sorunları olan, gündelik sosyal olaylardan olumlu ya da olumsuz etkilenen duygusal varlıklardır. Bu nedenle çalışanları yönlendirirken dikkat edeceğimiz psikolojik ve sosyolojik yönler çok önemlidir. 21. yüzyılda küreselleşme bağlamında, sanayileşmiş ve sanayileşmiş ülkelerde hangi sektörde çalışırlarsa çalışsınlar, insanlar bazen depresyona girdikleri ve dışarı çıkmakta güçlük çektikleri durumlar ve sendromlar yaşamaktadırlar. Makineleşme, kentleşme ve çevre sorunları, gürültü ve monotonluğun neden olduğu stres, can sıkıntısı ve depresyon, uzun süre aynı işi insanların bireysel sorunlarıyla birleştirdiğinde; doğal olarak personel verimliliği azalır. Personel bir şekilde bu sorunlardan kurtarılmalıdır (Kayhan, 2009:23).

Tüm canlılar, hayatta kalabilmek için çevresel faktörlerle sürekli mücadele etmek zorunda oldukları için karşı karşıya kalabilirler. Birlikte çalışma sorunları nedeniyle örgütlerde bireyler veya gruplar arasında yaşanan çatışmalar, çalışma hayatındaki normal faaliyetlerin durmasına neden olur. Çatışmalarda iki hedef ve birbirinin yerini almayacak bir hedef arasında seçim yapmak gerekir ve bu seçim diğer seçeneğin terk edilmesine neden olduğu için terk edilmiş seçeneği erişilemez kılar (Taştan, 2015:69-70). Birlikte çalışma sorunları nedeniyle örgütlerde bireyler veya gruplar arasında yaşanan çatışmalar, çalışma hayatındaki normal faaliyetlerin durmasına neden olur.

4. Doküman Analizi

Bu başlık altında çalışmamızın ana konusu olan 'İşletmelerde İnsan Kaynakları ve Örgüt Psikolojisi' ile ilgili olarak Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez sayfasından bir tarama yapılmıştır. Yapılan taramada "özet" alanında "Örgüt Psikoloji" anahtar kelimesine yer veren çalışmalar incelenerek doküman analizi yöntemi ile konumuz bağlamında değerlendirilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları alanında önemli bir yer tutan "örgüt psikolojisi" konusunun lisansüstü çalışmalara hangi düzeyde yansıdığını ortaya koymaktır. Lisansüstü tezler bilimsel bilgi birikiminin oluşmasında önemli akademik çalışmalar olarak ilgili konudaki literatürün gelişimini sağlamakta önemli bir bilimsel temel oluşturma potansiyeli taşımaktadır.

Tablo1'de söz konusu çalışmalar yer almaktadır.

Tablo 1. Anahtar Kelime Taraması Özet Kısmında "Örgüt Psikolojisi" Bulunan Lisansüstü Tezler

Tez No	Yazar	Yıl	Tez Adı (Orijinal/Çeviri)	Tez Türü	Konu
42133	ESRA EDİN BELGİL	1995	Güç kaynakları ve bunların ortam faktörleri ile ilişkisi	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
103731	BÜLENT BERKTAŞ	2001	Yetkinlik bazlı insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları *Competency based human resources management and its applications*	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
122846	MEHMET BURAK TÜZÜN	2002	Çalışanların iş memnuniyetlerindeki yetersizliklerin işe olumsuz etkileri ve bunun saptanması için bir ölçek geliştirme *Development of a scale to identify the negative effects of employee job dissatisfaction*	Yüksek Lisans	Psikoloji = Psychology ; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri = Labour Economics and Industrial Relations
209537	GÜLSEMİN DEMİR KAYMAZ	2007	İşyerinde yıldırma (mobbing) eğilimleri: 'bir örnek olay' *Mobbing in the workplace: 'one sample case'*	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
189731	KAZIM EFE EĞİLMEZ	2007	Sosyo-ekonomik ve demografik özelliklerin örgütlerde yaşanan psikolojik sorun ve şikayetler üzerindeki etkisi, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O üzerine bir uygulama *The Impact of socio-economic and demographic characteristics on psychological troubles and complaints in organizations, a practice for Turkiye Vakıflar Bankası T.A.O*	Yüksek Lisans	İşletme = Business Administration
221379	ESRA BAL	2008	Self-efficacy, contextual factors and well-being: the impact of work engagement *Öz-yeterlilik, ortamsal faktörler ve esenlik: İşe gönülden adanmanın etkisi*	Doktora	İşletme = Business Administration
235148	ÖZGÜR BEKİR AYDIN	2009	Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik şiddet)'e maruz kalma düzeyleri *The level of being exposed to mobbing (psychological violence) of the managers and the teachers working at secondary schools*	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training ; Psikoloji = Psychology
265118	DUYGU KIZILDAĞ	2010	Örgütlerde problemli davranışlar ve davranışsal risk yönetimi *Problematic behaviors in organizations and behavioral risk management*	Doktora	İşletme = Business Administration
270748	KEZİBAN ZEYBEK	2010	Hastane işletmelerinde örgüt iklimi ve tükenmişlik etkileşimi *Organizational climate and burnout interaction at hospital business*	Yüksek Lisans	Hastaneler = Hospitals ; Sağlık Kurumları Yönetimi = Health Care Management ; İşletme = Business Administration

Tez No	Yazar	Yıl	Tez Adı (Orijinal/Çeviri)	Tez Türü	Konu
287781	BİGE ZEYNEP OKTUĞ	2011	Olumsuz geribildirim ile performans arasındaki ilişki: Bilişsel yeniden değerlendirme ve duygu dışavurumunu bastırma üzerine bir çalışma *Relation between negative feedback and performance: A study on cognitive reappraisal and expressive suppression*	Doktora	Psikoloji = Psychology
443172	NALAN SABIR TAŞTAN	2015	Nöroplastisitenin gündelik hayata , örgüt psikolojisine, eğitim öğretim alanına uygulanabilirliği ve öğrenme- bellek , kişisel gelişim , psikolojik ve nörolojik faktörler üzerine etkilerini ortaya koymayı sağlayacak eğitim programı ve bir uygulama *The education programme providing to prove the effects of neuroplasticity on learning- memory, personal development, psychological and neurological factors and the application of neuroplasticity to daily life and organisational pyscology, education-teaching area and an application*	Yüksek Lisans	Eğitim ve Öğretim = Education and Training ; Psikoloji = Psychology ; İşletme = Business Administration
524470	HASAN TEZCAN UYSAL	2018	İş ve örgüt psikolojisinde yeni bir kavram psikolojik benchmarking: Bireysel psikolojinin örgüt atmosferine adaptasyonu *A new conception in industrial and organizational psychology: Psychological benchmarking - the adaptation of individual psychology towards organizational atmosphere*	Doktora	İşletme = Business Administration
514549	ŞENAY ŞENER	2018	X ve Y kuşaklarının çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi üzerine lojistik sektöründe bir çalışma *A study on conflict management styles of X and Y generations in logistic sector*	Yüksek Lisans	Psikoloji = Psychology
580539	SERHAN KESERLİOĞLU	2019	Sağlık çalışanlarında duygusal körelme ile empati ilişkisi *Empation relationship with emotional blinding in health employees*	Yüksek Lisans	Sağlık Kurumları Yönetimi = Health Care Management
554598	MERVE ÇAĞLAR	2019	Pozitif örgüt psikolojisinde duygusal zekânın yeri ve önemi bankacılık sektörü örneği *The role and importance of emotional intelligence in positive organization psychology: The case of banking sector*	Yüksek Lisans	Bankacılık = Banking ; İşletme = Business Administration

Tez No	Yazar	Yıl	Tez Adı (Orijinal/Çeviri)	Tez Türü	Konu
544662	MUSTAFA AVCI	2019	Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlarının işe devamsızlık algılarına etkisi *The effect of employees' attitudes regarding flexible working arrengements on absenteeism perceptions*	Yüksek Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri = Labour Economics and Industrial Relations ; İşletme = Business Administration
604343	MERVE ŞAHİKA TAN	2019	Ofis yapılarındaki ortak mekanların insan-mekan ilişkisi bağlamında incelenmesi *A research of common spaces in office buildings in the context of human-space relationship*	Doktora	Mimarlık = Architecture ; İç Mimari ve Dekorasyon = Interior Design and Decoration

Kaynak: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp (Erişim Tarihi: 27.04.2021).

4.2. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

"Örgüt Psikoloji" anahtar kelimesi kapsamında yazılmış olan 17 çalışma bulunmaktadır. Söz konusu 17 tez "tez no, yazar, yıl, tez adı, tez türü ve konu" başlıklarında incelendiğinde, 4 tanesinin 2019, 2 tanesinin 2018, 2010 ve 2007, birer tanesinin ise 2015, 2011, 2009, 2008, 2002, 2001 ve 1995 yıllarında, 7 tanesinin "İşletme", 3 tanesinin "Psikoloji", 2 tanesinin "Eğitim ve öğretim" ve birer tanesinin ise "Sağlık kurumları yönetimi", "Mimarlık", "Hastaneler", "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" ve "Bankacılık" konu başlıklarında yer aldığı görülmektedir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Söz konusu çalışmalar ilgili web sayfasından bilgisayara indirilerek tam metin olarak elde edilmiş ve çalışma konusu ile bağlantılı olarak nitel okuma yapılarak ele alınan konuların çalışmamamız kapsamında incelenen "alınan ücret ve ekonomik güvenlik", "eğitim uygulamaları ve kariyer planlama", iş görenle özdeşleşen iş", "sevilen işin yapılaması" "iş gören statüsü", "iş

görenin kararlara katılımı" ve "örgütte uygulanan disiplin sistemi" boyutlarından hangilerini ne ölçüde ele aldıkları incelenmiştir.

Döküman incelemesi, mevcut olan dergi, gazete, istatistiksel veriler, yasal düzenelemeler, kitplar gibi yazılı olan dökümanların içeriklerinin incelenerek analiz edilen nitel bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem ile elektronik ortamdaki veya basılı bilgi ve belgelerin incelenemesi ve değerlendirmeler yapılarak çıkarımlar oluşturulması mümkündür. Döküman incelemesi, dökümanlara erişme, döküman orijinalliğinin kontrolü, belgenin içeriğini anlama, analiz edebilme ve veriyi kullanma sıralamasına uygun şekilde gerçekleştirilmektedir.

4.5. Bulgular ve Yorum

Yapılan doküman incelemesi sonucunda tezlerin genel olarak şirketlerde örgüt psikolojisinin önemi ele alınmış olup çalışanların duygu durumlarına ve verimliliğine dolayısıyla sürekli rekabet ortamında bulunan şirketlerin verimliliğinin ve kalıcılığının ne şekilde etkileneceğine değinilmiştr. Araştırmaların büyük bir çoğunluğunda nitel araştırm teknikleri kullanılmıştır. Anketler ile elde edilen sonuçlarda çalışan mutluluğunun, işe olan bağlılığı, verimi, gelişimi olumlu yönde etkilediği ortaya konulmaktadır. Ancak çalışan mutluluğu için gerekli olan değişkenlere ve bu değişkenlerin şirkete olan maliyetlerinin elde edilecek kar ile oranlanmasına yeterince yer verilmemiştir. Ayrıca hala önemli bir problem olan işsizlik kaynaklı olarak sürekliliğini günümüzde hala hızla sürdüren çalışan sirkülasyonunun nedenleri ve işletmelerdeki yöneticelerin bu konudaki tutumlarına yeterince yer verilmediği görülmüştür.

42133 numaralı Esra Edin Belgil tarafından yazılmış olan 1995 tarihli '*Güç Kaynakları ve Bunların Ortam Faktörleri ile İlişkisi*' yüksek lisans tezinde Türkiye'de bulunan işletmelerdeki güç kavramı ve gücün kaynağının ne olduğu ile ilgili bir çalışma yapılmıştır. Çalışma, çok uluslu gıda şirketinin üretim ve pazarlama departmanında çalışan 60 kişi arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışanların 30'u memur, 30'u da işçi statüsünde çalışmaktadır. Araştırma sonucunda istenilen güç kaynağının 'babacan güç' olarak ifade edilen tür olmasına karşın karşılaşılan güç türünün 'otoriter güç' olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca statü farklılıkları dikkate alınarak incelendiğinde ise işçilerin otoriter gücü daha çok tercih ettikleri görülmüştür. Tercihleri yaş, statü, eğitim gibi faktörlerin etkilediği görülmüştür.

103731 numaralı Bülent Berktaş tarafından yazılmış olan 2001 tarihli '*Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları*' yüksek lisans tezinde insan kaynakları yönetiminin yıllar içerisindeki değişmi ve gelişimi ele alınmış olup, yetkinlik bazlı insan kaynakları alanında detaylı bir çalışma yapılmıştır. İnsan kaynaları içerisinde kullanılan yetkinlik kavramının 1960'lı yılların sonu ve 1970'li yılların başına gelen zaman diliminde örgüt psikolojisi ve endüstri psikolojisi

alanında gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda ortaya çıkmasına karşın tarihsel gelişim ile paralel olarak diğer insan kaynakları uygulamalarında olduğu gibi 1990'lı yıllarda etkinliği ve uygulama alanı arttığı sonucuna varılmıştır. Çalışma yetkinliğe dayalı insan kaynakları alanında işleyiş ve özellikleri konusunda bilgiler içermektedir.

122846 numaralı Mehmet Burak Tüzün tarafından yazılmış olan 2002 tarihli '*Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun Saptanması İçin Bir Ölçek Geliştirme*' yüksek lisans tezinde tekstil ve konfeksiyon sektörü çalışanlarının iş tatminsizliği yaşamalarının altında yatan gerekçeleri saptayabilmek ve genel iş tatminini ölçmeye yarayacak bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Konfeksiyon sektöründe çalışan 120 kişinin bulunduğu araştırma gurubu, Endüstri/Örgüt Psikolojisi alanında uzman kişilerce çalışanların iş tatminini ölçmek amacıyla literatürde mevcut bulunan ölçekler baz alınarak hazırlanmış olan 34 mddelik bir ölçek ile değerlendirilmiştir. Geliştirilen bu ölçeğin güvenilirliği Minnesota Tatmin Ölçeği ile korelasyon analizi yapılarak sağlanmıştır. Sonuç olarak geliştirilen bu ölçek ile tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyleri belirlenebilmektedir.

209537 numaralı Gülsemin Demir Kaymaz tarafından yazılmış olan 2007 tarihli '*İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: 'Bir Örnek Olay'*' yüksek lisans tezinde işletmelerde çalışan kişilerin yaşadıkları psikolojik baskılar, bu baskılar ile nasıl başettikleri ve ne şekilde tepki verdikleri konuları ele alınmıştır. Örgüt psikolojisi ile ilgili yapılan son zamanlardaki araştırmalarda 'yıldırma politikaları' olarak tanımlanan, çalışanları fiziksel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkileyen zorbaca, düşmanca tavırların örgütlerde sıkça karşılaşılan bir sorun olduğu sonucuna varılmıştır. Söz konusu yıldırma politikalarının yol açtığı sorunlara ve ne şekilde gerçekleştiğine değinilmiştir. Çalışma örnek olay yöntemiyle ve bulgular analiz edilerek yapılmıştır.

189731 numaralı Kazım Efe Eğilmez tarafından yazılmış olan 2007 tarihli '*Sosyo-Ekonomik ve Demografik Özelliklerin Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Sorun ve Şikayetler Üzerindeki Etkisi, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O Üzerine Bir Uygulama*' yüksek lisans tezinde psikoloji biliminin bulgularının örgüt psikolojisine ve çalışan davranışları üzerindeki etkilerine değinilmiştir. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. ele alınarak, bu şirket çalışanlarının içinde bulundukları örgüt psikolojisini oluşturan sosyo-ekonomik, demografik niteliklerinin etkisi incelenmiştir. Araştırmaya katılanların medeni durumu, eğitim düzeyi, çevresel koşulları, yapılan işin sonucundaki beklentilerinin ağırlık noktasının durumu ve çalışanları ne yönde etkilediği göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın amacını, örgüt içinde çalışanların sorunlarının tespit edilerek bu sorunlara nelerin yol açtığını anlayabilmek ve giderebilmek oluşturmaktadır.

221379 numaralı Esra Bal tarafından yazılmış olan 2008 tarihli '*Öz-Yeterlilik, Ortamsal Faktörler ve Esenlik: İşe Gönülden Adanmanın Etkisi*' doktora tezinde örgüt içi çalışan psikolojisini olumlu

yönde etkileyen faktörlere değinilmiştir. İş Talepleri-Kaynakları Modeli incelenerek 'işe gönülden adanma' üzerinde durulmuştur. Bu model araştırmacısı tarafından daha sonra genişletilmiş ve bu genişletilmiş hali ile farklı sektörlerden olmak üzere 21 farklı şirketin 1033 çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre ortamsal faktörlerden ziyade öz yeterliliğin işe olan bağlılığa daha çok katkısı olduğu gözlemlenmiştir. İşe adanmanın örgüt içi yansımaları ele alınmış olup olumlu sonuçları ortaya konulmuştur. Sonuç olarak işe adanmanın şirketler ve çalışanlar için önemi ve örgütlerde nasıl yaygınlaştırabileceği irdelenmiştir.

235148 numaralı Özgür Bekir Aydın tarafından yazılmış olan 2009 tarihli '*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri*' yüksek lisans tezinde çalışma ortamlarında önemli bir problem olan mobbingin kar amacı gütmeyen, kamuya bağlı sosyal hizmet sağlayan sektörlerde daha çok görüldüğünü ve bu tanıma uyan ortaöğretim kurumlarında mobbingin ne derece olduğuna dair bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma Çanakkale ilindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 705 okul yöneticilerini ve öğretmenlerini kapsayacak şekilde, 2007-2008 eğitim öğretim yılı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma tarama modeli ile yapılmış veriler anket çalışması ile oluşturulmuştur. Araştırma kurum içi çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin cinsiyet, yaş, görev ve branş değişkenleri çerçevesinde oluşturulmuştur.

265118 numaralı Duygu Kızıldağ tarafından yazılmış olan 2010 tarihli '*Örgütlerde Problemli Davranışlar ve Davranışsal Risk Yönetimi*' doktora tezinde örgüt içerisinde problemli davranışlar ve bu davranışların yol açtığı sorunlar ele alınmıştır. Bu olumsuz davranışların örgüte olan olumsuz etkilerinin azaltılabilmesi için farklı davranışlardan kaynaklanan riskler göz önünde bulundurularak risk yönetiminin uygulanması gerekliliği varsayımı üzerinde durulmuştur. Çalışmada nicel ve nitel yöntemler birarada kullanılmış olup, örgüt içindeki yöneticilerin yönetim kademesi, yaşı, yönetim tarzı ve bunların yanı sıra örgütün faliyet gösterdiği sektör göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma sonucunda ise örgütlerin faaliyet alanlarının ve sermaye yapısının örgütsel davranışsal risk yönetimi uygulamalarında farklılık gösterdiği görülmüştür.

270748 numaralı Keziban Zeybek tarafından yazılmış olan 2010 tarihli '*Hastane işletmelerinde örgüt iklimi ve tükenmişlik etkileşimi*' yüksek lisans tezinde özel olarak hastanelerde, çeşitli meslek grubunda yer alan çalışanlar açısında örgüt içerisindeki verimliliği, etkinliği ve performansı etkileyen faktörler ele alınmıştır. Örgütte uygulanan olumlu ve olumsuz tutumların çalışanlar üzerindeki etkileri ve yapılan işin verimliliğini, çalışanların iş tatminini etkilediği gözlemlenmiş olup örgüt içi tutumun sektördeki rakiplerine karşı olan rekabeti ne yönde etkilediği ele alınmıştır.

287781 numaralı Bige Zeynep Oktuğ tarafından yazılmış olan 2011 tarihli '*Olumsuz Geribildirim ile Performans Arasındaki İlişki: Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Duygu Dışavurumunu Bastırma Üzerine Bir Çalışma*' doktora tezinde örgüt psikolojisinde önemli yeri bulunan olumsuz

geribildirim ve bunun performans üzerindeki etkileri ile 'ileri besleme görüşmesi'nin performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu çalışma için 128 üniversite öğrencisi arasından belirli bir duygu düzenleme stratejisini ağırlıklı olarak kullanan 50 öğrenci seçilmiştir. Seçilen bu kişilere olumsuz geri bildirim sonrası performans ölçümü yapılmıştır ve performansta azalma gözlemlenmiştir. İkinci bir çalışmada ise diğer deney grubuna verilen olumsuz geri bildirimin yanı sıra ileri besleme görüşmesi de yapılmış ve ardından performansları ölçülmüştür. İlk guruba göre ileri besleme görüşmesi yapılan grupta pozitif duygularında artış gözlemlenmiş ve performansa olan etkisine değinilmiştir.

443172 numaralı Nalan Sabır Taştan tarafından yazılmış olan 2015 tarihli '*Nöroplastisitenin Gündelik Hayata , Örgüt Psikolojisine, Eğitim Öğretim Alanına Uygulanabilirliği ve Öğrenme-Bellek , Kişisel Gelişim , Psikolojik ve Nörolojik Faktörler Üzerine Etkilerini Ortaya Koymayı Sağlayacak Eğitim Programı ve Bir Uygulama*' yüksek lisans tezinde kişilerin nöroplastisite konusunda farkındalıkları oluşturularak yaşam doyumlarının arttırılması ve buna bağlı olarak örgüt psikolojisinin ne yönde etkileneceğine dair bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın amacı kişilerdeki nöroplastisite farkındalığının sağlanarak örgüt içerisinde ve hatta yaşamsal alanlarında pozitif yönde bir etki olmasını sağlamaktır. Araştırmada deneysel araştırma teknikleri kullanılmış ve kontrol grupları oluşturulmuştur. 163 kişiden oluşturulan deney grubu(eğitim programı uygulanmış) ve 163 farklı kişiden oluşturulmuş kontrol grubu(eğitim programı uygulanmayan grup) araştırmada kullanılmıştır. Deney grubunda konu ile ilgili oturumlar düzenlenip bu oturumlarda '*1. giriş-problemin belirlenmesi, 2. açıklama, 3. bilgilendirme ve kabul, 4. mucize senaryo- geleceğin olumlu görünümü, 5. gelişmenin yapılandırılması ve kazanımların paylaşılması ve 6. kapanış ve danışanlar için gelecek adımlar'* konullarının denekler tarafından hayatlarında 6 ay süre ile uygulanması istenmiştir. Kontrol grubunda ise bu süreç içerisinde bir işlem yapılmamıştır. Araştırma sonucunda ise deney grubunda uygulanan eğitim programında farkındalık ve gelişimde büyük bir artış gözlenirken, kontrol grubunda bir artış gözlemlenmemiştir.

524470 numaralı Hasan Tezcan Uysal tarafından yazılmış olan 2018 tarihli '*İş ve Örgüt Psikolojisinde Yeni Bir Kavram Psikolojik Benchmarking: Bireysel Psikolojinin Örgüt Atmosferine Adaptasyonu*' doktora tezinde psikolojik benchmarking modeli üzerinde durulmuş ve bu alan çalışma yapılmıştır. Örgüt verimliliğinin arttırılması amaçlanan bu uygulamada, örgüt içerisindeki yöneticilerin uygulamalarını ve tutumları örgütün tamamına uygulamasından ziyade yalnızca gerekli çalışanlara ve gerekli düzeyde uygulanması sağlanarak lokak birtakım problemler diğer çalışanlara ve birimlere yayılmadan çözüme ulaşacaktır. Bu yolla yöneticilerin iş yükü azalacak, çalışanlar daha pozitif bir ortamda çalışacak ve işten ayrılma, işe gelmeme gibi durumlar azalacağından şirketin uğrayacağı maddi zarar minimum seviyeye ineceği ifade edilmiştir.

514549 numaralı Şenay Şener tarafından yazılmış olan 2018 tarihli '*X ve Y Kuşaklarının Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Çalışma*' yüksek lisans

tezinde örgüt içerisinde birarada çalışan X ve Y kuşağı çalışanlarının işe olan tutum ve değer farklılıkları incelenmiştir. Çalışmanın amacı, farklı kuşaklardan oluşan örgüt çalışanlarının huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlayarak verimliliği arttırmak, farklı bakış açıları kazandırmak ve özgüt psikolojisine katkı sağlamaktır. Mersin ilinde yapılan çalışmada büyük ölçekli bir lojistik firması ele alınmış, çalışma 156 çalışan arasında yapılmıştır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışma sonucunda ise Y kuşağı çalışanlarının X kuşağı çalışanlarına oranla uyma ve kaçınma alt boyutu puan ortalamasında daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak her iki kuşak için işbirliği, hükmetme ve uzlaşma boyutlarında farklılığa rastlanmamıştır.

580539 numaralı Serhan Keserlioğlu tarasfından yazılmış olan 2019 tarihli '*Sağlık Çalışanlarında Duygusal Körelme ile Empati İlişkisi*' yüksek lisans tezinde sağlık sektöründe çalışan kişilerin dinamik bir tempoda ve sürekli değişkenlerin bulunduğu bir ortamda çalışmalarından kaynaklı olarak duygusal körelme, tükenmişlik, işten soğuma gibi birtakım psikolojik temele dayalı ruh hali değişimleri ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Diğer bir taraftan empati kurabilme yeteneği çalışanların iş arkadaşlarıyla, hastalarla ve hasta yakınları ile olan ilişkileri için önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmada duygusal körelme ile empati kurabilme becerisinin etkili ve sağlıklı ilişki kurabilme açısından etkileri incelenmiştir. Çalışma örgüt psikolojisi açısından alan yazın taraması yöntemi ile oluşturulmuştur.

554598 numaralı Merve Çağlar tarafından yazılmış olan 2019 tarihli '*Pozitif Örgüt Psikolojisinde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Bankacılık Sektörü Örneği*' yüksek lisans tezinde örgüt başarısının temelini oluşturanların çalışanlar olduğu ve kariyer hedeflerine ulaşmada, başarılı olmada duygusal zekanın öneminden söz edilmiştir. Bu kapsamda nitel araştırma yöntemlerinden yola çıkılarak özel bir bankada çalışan 110 çalışan ile görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışanlarda 10 kişisi yönetici düzeyindedir. Araştırma sonucuna göre yöneticilerinin personellerine göre duygusal zekalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup duygusal zekası yüksek olan kişilerde empati kurma, çözüm odaklılık, duygu yönetimi gibi konularda daha başarılı oldukları sonucuna varılmıştır.

544662 numaralı Mustafa Avcı tarafından yzılmış olan 2019 tarihli '*Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi*' yüksek lisans tezinde amaçlanan çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine olan tutumlarının işe devamsızlık üzerindeki etkisini incelemektir. Bu kapsamda kamu sektörü çalışanı olan 381 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise değişkenlerin demografi özelliklerine göre önemli farklılıklarının olmasının yanı sıra esnek çalışma düzenlemelerinin işe devamsızlık konusunda pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışmadaki ana hedefi ise örgüt içi birlik ve verimliliğin sağlanması oluşturmaktadır.

604343 numaralı Merve Şahika Tan tarafından yazılmış olan 2019 tarihli '*Ofis Yapılarındaki Ortak Mekanların İnsan-Mekan İlişkisi Bağlamında İncelenmesi*' doktora tezinde kişilerin günlerinin önemli bir kısmını konutları dışında yer alan çalışma mekanlarında geçirmek durumunda kaldıklarından söz edilmiş ve çalışma ortamının insan davranışları ve psikolojisi üzerindeki etkilerine değinilmiştir. Çalışma ortamında son yıllarda ortak alanlar inşa edilmiş ve çalışanların sosyalleşmesi hedeflenmiştir. Bu yol ile çalışan verimliliğinin artması beklenmiştir. Bu konu ile ilgili nitel bir durum belirleme yöntemi yaklaşımı tercih edilmiş, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan şirketlere anket uygulanmıştır. Söz konusu anket sonuçları SPSS programı ile analiz edilmiş olup çalışan kişilerin ortak mekan uygulaması hakkındaki görüşler ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

Adsız, E. (2016). Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Karar. Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, M. L. (2012). „„İnsan Kaynakları Gereksinime Süreç Yaklaşımı: Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması"", Öneri Dergisi, 10(37): 89-101.

Aswathappa, K. (2005). Human resource and personnel management. Tata McGrawHill Education.

Bekiş, Tuba, Ali Bayram ve Mustafa Şeker (2013); "Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, s. 19-27.

Benligiray, S. (2007). "Performans Değerlemesi", İnsan Kaynakları Yönetimi, (Ed. Ramazan Geylan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Yayın No. 1747.

Benligiray, S. (2009). Türkiye"de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 1983-2008 dönemi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1): 167-197.

Berry, Mary O'Neill, Walter Reichman, Jane Klobas, Malcolm Maclachlan, Harry C. Hui ve Stuart C. Carr (2011); "Humanitarian Work Psychology: The Contributions of Organizational Psychology to Poverty Reduction," Journal of Economic Psychology, Cilt 32, Sayı 2, s. 240-247.

Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi (6. Baskı), İstanbul: Arıkan Yayınları.

Bingöl, D. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım.

Bratton, J., Gold, J. (2017). Human resource management: theory and practice. Palgrave.

Collings, D. G., Wood, G. T., Szamosi, L. T. (2018). Human resource management: A critical approach (2nd Edition). London: Routledge.

Çalışkan, Abdullah, İrfan Akkoç ve Ömer Turunç (2011); "Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü," Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 16, Sayı 3, s. 363-401

Çavdar, Hava ve Çavdar, Mehmet, "İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları", Journal Of Naval Science And Engineering ,2010, Vol 6 , No1, s. 79-93.

Çetin, C., Özcan, E. D. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım.

Doğan, Selen ve Özge Demiral (2008); "İşletmelerde Stratejik Yönetimin Etkinliğini Artırmada Önemli Bir Araç: Benchmarking," ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, s. 1-22.

Dokuzer, B. (2018). Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkiler: Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Niğde: Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Donaldson, Stewart I. ve Ia Ko (2010); "Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of The Emerging Literature and Evidence Base," The Journal of Positive Psychology, Cilt 5, Sayı 3, s. 177- 191.

Erdem, B. "Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri Ve Önemi", Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 11, 2004, s. 35-54.

Eren, Adalet ve Bedriye Saraçoğlu (2011); "Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım," Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 26, Sayı 1, s. 1-15.

Fleming, S. (2000). From personnel management to HRM: key issues and challenges.

Helvacı, M. Akif (2002); "Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi," Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 35, Sayı-12, s. 155-169.

Izgar, Hüseyin (2008); "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık," Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 25, s. 317-334.

Karcıoğlu, Fatih ve Sevil Akbaş (2010); "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi," Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 3, s. 139-161.

Karcıoğlu, Fatih ve Ülke Hilal Çelik (2012); "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi," Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 26, Sayı 1, s. 59-75.

Karcıoğlu, Fatih, M. Kürsat Timuroğlu ve Orhan Çınar (2009); "Örgütsel İletisim ve İş Tatmini İlişkisi," Yönetim Dergisi, Cilt 20, Sayı 63, s. 59-76.

Kaya, N., Kesen, M. (2014). „„İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma"", Ekev Akademi Dergisi, 58(58): 97-122.

Kayhan, N. (2009). 21. Yüzyılda Japonya'da İnsan kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim. Türkiye Haber - İş Sendikası.

Lai, Ming-Cheng ve Yen-Chun Chen (2012); "Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance," International Journal of Innovation, Management and Technology, Cilt 3, Sayı 4, s. 387- 391.

Linder, J. R. (1998). Understanding Employee Motivation. Journal of Extension .

Muchinsky, Paul M. (1990), Psychology Applied to Work, Brooks/Cole Publishing Company.

O'Driscol, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee involvement and organizational commitment. Applied Psychology: An International Review. Open Journal of Nursing .

Osibanjo, O. A., Adeniji, A. A. (2012). Human Resource Management: Theory and Practice. Lagos: Pumark Nigeria Limited.

Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., Sonğur, C. (2019). "The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector". International Journal of Healthcare Management, 12(1): 18-24.

Özgen, Hande Mimaroğlu ve Hüseyin Özgen (2010); "Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma," Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 19, Sayı 1, s. 1-19.

Parameswari, B. N., Yugandhar, V. (2015). "The role of human resource management in organizations". International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, 3(7): 58-63.

Richman, N. (2015). "Human resource management and human resource development: Evolution and contributions". Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership, 1(2): 120-129.

Sabuncuoğlu, Zeyyat, Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2012.

Sageer, Alam, Sameena Rafat ve Puja Agarwal (2012); "Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization," Journal of Business and Management, Cilt 5, Sayı 1, s. 32- 39.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T. (2006). "Örgütlerde yabancilaşmanin yönetimi araştirmasi." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15): 569-587.

Taştan, S., Güçel, C., & İşçi, E. (2015). Dünyaya ilişkin varsayımlar ve özerklik algısının çalışanlarda olumlu sosyal davranışlar ve saldırganlık ile ilişkilerinin incelenmesi: Öz belirleme ve pozitif yanılsamalar kuramları bağlamında bir değerlendirme. Örgütsel Davranış Kongresi .

Tekarslan, E., Tanıl Kılınç, H., & Şencan, A. (2000). Davranışın Sosyal Psikolojisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Ünal, Ayşe, "İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İKY Sisteminde Ücretleme", Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2002, s. 1-19.

Belgil, Esra, "Güç Kaynakları ve Bunların Ortam Faktörleri ile İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.

Berktaş, Bülent, "Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

Tüzün, M. Burak, "Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun Saptanması İçin Bir Ölçek Geliştirme", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.

Kaymaz, Gülsemin, "İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: 'Bir Örnek Olay'", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Eğilmez, K. Efe, "Sosyo-Ekonomik ve Demografik Özelliklerin Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Sorun ve Şikayetler Üzerindeki Etkisi, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Bal, Esra, "Öz-Yeterlilik, Ortamsal Faktörler ve Esenlik: İşe Gönülden Adanmanın Etkisi", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Aydın, Ö. Bekir, "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Kızıldağ, Duygu, "Örgütlerde Problemli Davranışlar ve Davranışsal Risk Yönetimi", Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Zeybek, Keziban, "Hastane işletmelerinde örgüt iklimi ve tükenmişlik etkileşimi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Oktuğ, Zeynep, "Olumsuz Geribildirim ile Performans Arasındaki İlişki: Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Duygu Dışavurumunu Bastırma Üzerine Bir Çalışma", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Taştan, Nalan, "Nöroplastisitenin Gündelik Hayata , Örgüt Psikolojisine, Eğitim Öğretim Alanına Uygulanabilirliği ve Öğrenme- Bellek , Kişisel Gelişim , Psikolojik ve Nörolojik Faktörler Üzerine Etkilerini Ortaya Koymayı Sağlayacak Eğitim Programı ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Uysal, H. Tezcan, "İş ve Örgüt Psikolojisinde Yeni Bir Kavram Psikolojik Benchmarking: Bireysel Psikolojinin Örgüt Atmosferine Adaptasyonu", Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Şener, Şenay, "X ve Y Kuşaklarının Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, I. Uluslararası Mersin Sempozyumu,290-291, 2018.

Keserlioğlu, Serhan, "Sağlık Çalışanlarında Duygusal Körelme ile Empati İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Çağlar, Merve, "Pozitif Örgüt Psikolojisinde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Bankacılık Sektörü Örneği", Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Avcı, Mustafa, "Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

Tan, Merve, "Ofis Yapılarındaki Ortak Mekanların İnsan-Mekan İlişkisi Bağlamında İncelenmesi", Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, 2019.