



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Aslıhan ERTUĞRUL

MESLEKİ PROFESYONELLEŞME:
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Aslıhan ERTUĞRUL

MESLEKİ PROFESYONELLEŞME:
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Doç. Dr. Beyhan AKSOY

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Aslıhan ERTUĞRUL'un bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Beyhan AKSOY (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ayten YAĞMUR (İmza)

Tez Başlığı: Mesleki Profesyonelleşme: İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Bir Araştırma

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 06/07/2021

Mezuniyet Tarihi :/..../20...

(İmza)
Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Mesleki Profesyonelleşme: İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Aslıhan ERTUĞRUL



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Aslıhan ERTUĞRUL
Öğrenci Numarası	20185258012
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Beyhan AKSOY
Tez Başlığı	Mesleki Profesyonelleşme: İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Bir Araştırma
Turnitin Ödev Numarası	1625768322

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 102 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 30/07/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 9

alıntılar dahil % 12'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeleri aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orjinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

Doç. Dr. Beyhan AKSOY

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vii
ÖNSÖZ	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Meslek Kavramı, Tanımı ve Özellikleri	3
1.2. Meslek, Birey ve Toplum İlişkisi	4
1.3. Sosyoloji Kuramları Açısından Meslekler	6
1.3.1. Yapısal-İşlevselci Kuramda Meslekler	6
1.3.2. Marxist Kuramda Meslekler	7
1.4. Meslekler Sosyolojisinde Temel Yaklaşımlar	8
1.4.1. Nitelik Yaklaşımı.....	10
1.4.2. Süreç Yaklaşımı.....	12
1.4.3. Güç Yaklaşımı	13
1.5. Mesleki Profesyonelleşmenin İncelenmesi	14
1.5.1. Mesleki Eğitim ve Bilgi Birikimi	17
1.5.2. Meslek Ahlakı ve Standartlar	18
1.5.3. Mesleki Sosyalleşme ve Ayırt Edici Kültür	20
1.5.4. Mesleki Roller, Statü ve Saygınlık	21
1.5.5. Mesleki Özerklik ve Güç	22
1.5.6. Mesleki Örgütlenme	23
1.5.7. Mesleğin Meşrulaşması	24
1.5.8. Mesleki Kimlik ve Mesleğe Bağlılık	25

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE PROFESYONELLEŞME İLİŞKİSİ

2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Amacı ve Önemi.....	27
2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel İlkeleri.....	29
2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi.....	30
2.3.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişimi	34
2.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Bilgisinin Yayılımı ve Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanına Akademik İlgi	36
2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Profesyonelleşme	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ PROFESYONELLEŞME: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Problemi	43
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	43
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	44
3.4. Araştırmanın Yöntemi	44
3.5. Araştırmanın Örneklemi	47
3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	48
3.7. Araştırma Verilerinin Analizi	49
3.7.1. Betimsel Analizin Çerçevesinin Oluşturulması.....	50
3.7.2. Tematik Çerçeveye Göre Verilerin İşlenmesi	50
3.7.3. Bulguların Tanımlanması	50
3.8. Araştırmanın Bulguları	51
3.8.1. İnsan Kaynakları Uzman ve Yöneticilerine Dair Genel Bulgular	51
3.8.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Profesyonelleşmeye Dair Bulgular	56
3.8.2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Eğitim	56
3.8.2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Meşruluk.....	58
3.8.2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Örgütlenme	60
3.8.2.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik ve Mesleki Standartlar	63
3.8.2.5. İnsan Kaynakları Yönetiminde Mesleki Özerklik ve Güç.....	65
3.8.2.6. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Sosyalleşme ve Kültür	68
3.8.2.7. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Rol, Statü ve Saygınlığı	71
3.8.2.8. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Kimlik ve Mesleğe Bağlılık... 72	72
3.8.3. İK Alanında Zorluklar	74
SONUÇ	76
KAYNAKÇA.....	80
EK 1- MÜLAKAT SORULARI	91
ÖZGEÇMİŞ	93

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Meslek, Uğraş ve İş Kavramlarının Özellikleri	4
Tablo 2.3.1. İKY'de Yönetim Uygulamaları Özeti.....	31
Tablo 3.8.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	53

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
akt.	Aktaran
Bknz.	Bakınız
ÇEEİ	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ISCO-08	Uluslararası Meslek Sınıflandırması
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
PY	Personel Yönetimi
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
UMS	Ulusal Meslek Standardı
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri

ÖZET

Bilgi toplumu süreçlerinin gelişimi ve küreselleşme etkileriyle ihtiyaç duyulan işgücünün nitelikleri köklü bir değişikliğe uğramıştır. İşler için gerekli yetenek ve becerileri belirlemek, bunlara sahip olan kişileri işe almak ve elde tutmak günümüzde oldukça zorlaşmıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) çalışanların işe yerleştirilmesinin yanı sıra oryantasyon, ücretlendirme, özlük işleri, performans değerlendirme ve eğitim gibi oldukça geniş kapsamlı bir faaliyetler bütününden sorumludur. Bu sebeple İK alanında mesleki profesyonelleşmenin de önemi artmıştır.

Profesyonelleşme bir mesleğin yeterliğinin gelişimine dair sosyal bir süreçtir ve literatürde bu konuyu ele alan çeşitli yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlar arasından en bilinenler nitelik, süreç ve güç yaklaşımlarıdır. Süreç yaklaşımı mesleğin profesyonelleşebilmesi için tarihsel olarak belirli aşamalardan geçmesi gerektiğini savunurken, nitelik yaklaşımına göre mesleğin profesyonel olarak tanımlanabilmesi için bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Güç yaklaşımı ise profesyonel mesleklerin, ekonomik ilişkilerini sürdürürken toplumda oluşturdukları güvenin önemini vurgulamaktadır.

Bu çalışmada İKY alanında mesleki profesyonelleşme; süreç, nitelik ve güç yaklaşımları açısından incelenmiştir. İKY alanındaki profesyonelleşmenin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve ilgili kesimlere içinde bulunduğumuz toplumsal bağlamda İKY alanını anlamayı sağlayacak bilgiler sağlanması amacıyla konu, meslek niteliklerini ve tarihsel gelişim sürecini kapsayan teorik bir çerçevede ele alınmıştır. Böylece bir meslek alanı olarak İKY'nin pratikte nasıl hayata geçtiği, hangi niteliklere sahip olduğu ve profesyonelleşme sürecinin hangi aşamasında olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu amaçla, Antalya'da faaliyette bulunan firmalarda görev yapan 15 İK yöneticisinden derinlemesine mülakatlarla elde edilen verilere dayalı bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Mülakat verileri betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler eğitim, etik, sosyalleşme, özerklik, örgütlenme, meşruluk, kimlik, statü ve saygınlık başlıkları altında ele alınmış ve katılımcıların kendi alanlarının mesleki profesyonelleşmesini nasıl yorumladıkları değerlendirilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde meslek kavramı, meslek, birey ve toplum ilişkisi ile mesleki profesyonelleşmeye dair kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve profesyonelleşme yaklaşımları meslekler sosyolojisi çerçevesinde ele alınmıştır. İkinci bölümde İKY ve profesyonelleşme ilişkisine dair mevcut literatür sunulmuştur. Üçüncü bölümde, İKY alanındaki mesleki profesyonelleşmeyi nitelik ve süreç yönleriyle anlamak üzere insan

kaynakları yöneticileri ve uzmanlarıyla yapılan görüşmelerin bulguları analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeleri: Mesleki Profesyonelleşme, Meslekler Sosyolojisi, İnsan Kaynakları Yönetimi

SUMMARY

OCCUPATIONAL PROFESSIONALIZATION: A RESEARCH IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AREA

With the development of information society processes and the effects of globalization, the qualifications of the workforce that are required have undergone a radical change. Determining the skills and abilities that are necessary for jobs, hiring, and keeping the people around that have them has become quite difficult today. Human Resources Management (HRM) is the placement of employees, as well as responsible for a wide range of activities such as orientation, remuneration, personnel affairs, performance evaluation and training. For this reason, the importance of occupational professionalization in the field of HR has also increased.

Professionalization is a social process for the development of the competence of a profession, and several approaches in the literature address this issue. The best-knowns of these approaches are quality, process and power approaches. The process approach argues that for the profession to become professional it must historically go through certain stages, while according to the qualification approach, the profession must have some qualifications to be defined as professional. The power approach, on the other hand, emphasizes the importance of the trust that professional professions create in society while maintaining their economic relations.

In this study, occupational professionalization in the field of HRM was studied in terms of process, quality and power approaches. In the social context we live in, the subject has been discussed in a theoretical framework covering professional competencies and historical development in order to identify, evaluate and provide information that will enable them to understand the field of HRM. Thus, as a professional field, it has been tried to understand how HRM has been implemented in practice, what qualities it has, and at what stage of the professionalization process.

For this purpose, a field study was conducted based on data obtained through in-depth interviews from 15 HR managers working in companies operating in Antalya. Interview data were analyzed using the descriptive analysis technique. The data obtained were handled under the headings of education, ethics, socialization, autonomy, organization, legitimacy, identity, status and prestige, and how the participants interpreted the professional professionalization of their field was evaluated.

In the first part of the research, a conceptual framework was created about the concept of the profession, the relationship between profession, individual, and society, as well as

occupational professionalization, and approaches to professionalization were discussed within the framework of the sociology of professions. In the second section, available literature on the relationship between HRM and professionalization is presented. In the third chapter, the findings of the interviews with human resources managers and specialist were analyzed and interpreted in order to understand occupational professionalization in the field of HRM in terms of quality and process aspects.

Keywords: Occupational Professionalization, Sociology Of Professions, Human Resources Management

ÖNSÖZ

İKY alanındaki profesyonelleşmenin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve ilgili kesimlere içinde bulunduğumuz toplumsal bağlamda İKY alanını anlamayı sağlayacak bilgiler sağlanması amacıyla, bir meslek alanı olarak İKY'nin pratikte nasıl hayata geçtiği, hangi niteliklere sahip olduğu ve profesyonelleşme sürecinin hangi aşamasında olduğu anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu çalışmada İKY alanının mesleki profesyonelleşmesi; meslek nitelikleri, tarihsel gelişim süreçleri ve güç yaklaşımı açısından incelenmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde meslek kavramı, meslek, birey ve toplum ilişkisi ile mesleki profesyonelleşmeye dair kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve profesyonelleşme yaklaşımları meslekler sosyolojisi çerçevesinde ele alınmıştır. İkinci bölümde insan kaynakları yönetimi ve profesyonelleşme ilişkisine dair mevcut literatür sunulmuştur. Üçüncü bölümde, İKY alanındaki mesleki profesyonelleşmeyi nitelik, süreç ve güç yönleriyle anlamak üzere mülakat verileri betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. 15 insan kaynakları yöneticisi ile yapılan görüşmelerin bulguları doğrultusunda meslek mensuplarının alanlarının mesleki profesyonelliğini nasıl tarif ettikleri açıklanmış, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Öncelikle tez yazma sürecimin başlangıcından bitimine kadar her aşamasında bana yardımcı olan yönlendirmeleri ve destekleri için danışman hocam Sayın Doç. Dr. Beyhan AKSOY'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen başta annem ve babam olmak üzere değerli aileme tüm kalbimle teşekkür ederim.

Aslıhan ERTUĞRUL

GİRİŞ

Yaşamı idame ettirebilmek ve daha iyi hâle getirebilmek için yeni şeylerle ilgilenme ve üretme çabası, insanlığın kendisi kadar eskidir. İnsanlar, çevrelerini yaşanabilir kılıp ilerlerken, yeni kurumlar inşa etmiş ve aralarındaki etkileşimler karmaşıklaştıkça işbölümü çeşitlenmiş, bu da birçok meslek grubunun ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Meslek; bireye maddi kazanç sağlamasının yanı sıra statü, özerklik ve güç sahibi olma avantajları sağlar. Yerine getirdiği görev ve sorumlulukları ile verdiği hizmetin sonucunda, bir şeyler elde etmiş olma duygusu kişiye manevi tatmin sağlarken kendi kimliğini tanımlama sürecinde de rol oynar. Meslek ve mesleği icra edenlerin önem ve statülerinin belirlenmesi toplumsal bir meseledir. Bir toplumda bir mesleğe olan yaygın bakış açısı, zamanın ihtiyaçlarının karşılanmasına göre değişiklik arz edebilir. Bu bakımdan mesleğin değerlendirilmesi, toplumsal ve zamansal bir mesele olarak değişim gösterebilmektedir.

Mesleki profesyonellik, bir mesleğin mensuplarının o mesleğin kontrolüne ne ölçüde sahip olduklarını gösteren bir değerlendirme olarak ifade edilebilir. Ayrıca mesleki profesyonellik mesleğin sunduğu hizmetten faydalananların ve işverenlerin güvenini kazanmayı içeren bir süreç ve söylem olarak, meslek mensupları tarafından hayata geçirilir ve bazen de çeşitli kurumlar tarafından kontrol edilir.

Bir meslek profesyonelleştikçe diğer meslek mensuplarının ya da faaliyet gösterilen alandaki etkili diğer aktörlerin eleştiri ya da müdahalelerine daha az maruz kalmaktadır. Profesyonel bir mesleğe sahip olan birey işinde daha özerk, mesleki anlamda daha güçlü ve maddi ve manevi ödüller bakımından da daha tatmin edici bir konumda olacaktır. Bu da mesleki profesyonelleşmenin önemini ve profesyonelleşmenin meslekler açısından neden istendik bir şey olduğunu ortaya koymaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmelerin bir sonucu olan modern örgütsel yaşamın gerekleri ile ortaya çıkan meslek alanlarından biridir. Günümüzde rekabetin artması ve teknolojik ilerlemenin hız kazanmasıyla birlikte İKY'nin önemi giderek değer kazanmaktadır. İKY örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere personel planlama, işe alma ve yerleştirme, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme ve çalışanların verimliliğini artırma ile ilişkili politikalar geliştirme ve uygulama sürecidir.

Mesleğin profesyonelleşmesi hakkında farklı meslek gruplarında çalışmalar yapılmış olmakla beraber özellikle, insan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesi ile ilgili nitel alan araştırmasına dayalı çalışmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Bu bakımdan mesleki

profesyonelleşme ve İKY alanının profesyonelliği hakkında alan araştırmasına dayalı özgün bir çalışma olma hedefiyle, bu tez önem arz etmektedir.

Tezin birinci bölümünde meslek kavramı, meslek, birey ve toplum ilişkisi ile mesleki profesyonelleşmeye dair kavramsal bir çerçeve sunulmuş ve profesyonelleşme olgusu nitelik, süreç ve güç yaklaşımları ile ele alınmıştır.

İkinci bölümünde, bir uygulama alanı olarak insan kaynakları yönetimi kapsamına ilişkin tanımlamalar yapılmış, insan kaynakları yönetiminin Türkiye'deki mevcut durumunun genel bir çerçevesi sunulmuştur. Ayrıca insan kaynakları yönetimi alanının tarihsel gelişimine ilişkin önceki çalışmalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölüm ise çalışmanın araştırma bölümü olup bu bölümde araştırmaya dair yöntem ve elde edilen bulguların betimsel analizi yer almaktadır. İKY ve mesleki profesyonelleşme ilişkisine ışık tutmak ve öncelikli olarak İKY'nin gerçek hayatta nasıl uygulandığını anlayarak mesleğin hangi niteliklere sahip olduğunu ve profesyonelleşme sürecinin anlaşılması amacıyla yapılan nitel araştırmaya yer verilmiştir. 15 insan kaynakları yönetimi uzman ve yöneticisi ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular değerlendirilerek sonuçlar tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Meslek Kavramı, Tanımı ve Özellikleri

Sanayi toplumlarında mevcut ekonomik sistemin işleyişi için meslekler, merkezi bir öneme sahiptir. Meslekler toplumsal sistemin devamlılığını ve toplumdaki bireylerin sosyal statü kazanmasını sağlamaktadır (Tuncer, 2010: 63). Mesleklerin hem toplum hem de birey için taşıdığı değer, bilhassa 1960’lı yıllardan başlayarak daha fazla incelenmeye başlanmış ve alana dair değerlendirmeler yoğunlaşmıştır (Karasu, 2001: 62-64). TDK’ya göre meslek; “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). Türk Tarih Kurumu'nun Türkçe Sözlüğü’nde (1983) yer alan tanıma göre meslek; “Bir kimsenin kendi hayatını kazanmak, geçimini sağlamak için seçerek kendini verdiği iş ya da düşünce alanıdır, uğraşıdır” (TTK, 1983: 826). Türkçe Ansiklopedik Lügat’in açıklamasına göre meslek, Arapça “sülûk” kelimesinden türetilmiştir. Köküne bağlı olarak “yol, gidiş, geçim için tutan yol, sistem” gibi anlamlara gelmektedir” (Devellioğlu, 2002: 627).

Mesleki eğitim ve onu icra ettiğimiz zaman dilimi yaşantımızın önemli bir kısmını oluşturmakta ve yaşantımızı önemli şekilde etkilemektedir. O hâlde meslek yalnızca mal ve hizmet üretimi sonucu para kazanma kapısı olarak düşünülmemelidir çünkü bir mesleğe sahip her bireyin edindiği tecrübeler, kişinin kendisini olduğu kadar mesleğini de geliştirmektedir. Meslek mensuplarının gerçekleştirdiği her ilerleme mesleğin toplum içindeki algılanışını da olumlu yönde etkileyecektir.

“Meslek”, “uğraş” ve “iş” kavramları, günlük yaşamda sıklıkla birbirlerinin yerine kullanıldığından kavramlar arasındaki farklılıklar belirsizleşmektedir. Ancak Barley (1996: 413), bazı özellikler tanımlayarak Tablo 1.1.’de sunulan kavramsal çerçeveye ulaşmıştır.

Tablo 1.1. Meslek, Uğraş ve İş Kavramlarının Özellikleri

ÖZELLİK	MESLEK	UĞRAŞ	İŞ
Bilgi ve Becerinin Doğası	Bilgi ve beceri “esoteric” nitelikte, dışarıdan ulaştırılması güç, iyi korunuyor	Bilgi ve beceri “esoteric”, fakat dışarıdan kolayca ulaştırılabilir	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakilerce tutuluyor
Etkinlik Türü	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel, fakat kol gücüne yönelik etkinlikler de mevcut	Büyük ölçüde kol gücüne dayalı
Biçimsel Eğitim	Uzmanlaşmış lisans ya da lisan üstü eğitim	Bazılarında üniversite mezunu olmak zorunlu, bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli	Biçimsel eğitim zorunluluğu yok
Biçimsel Uğraş Örgütleri	Meslek birliği zorunlu (lisans, belgeleme)	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Sendikalar yaygın ama bütün işleri kapsamıyor
Hizmet İçi Eğitim	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitim biçimi	Niteliği gereği zorunlu
Biçimsel Sertifika	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunluluk yok
Girişin Denetimi	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var	Düşük sayı sınırlaması yok
Sendikalaşma Oranı	Düşük	Orta	Yüksek

Kaynak: Barley, (1996: 413)’ten akt. Karasu, (2001: 38).

İş, uğraş ve meslek kavramlarının her biri profesyonelleşme sürecinin tamamlanmasında etkili olmakta ve her biri birer gelişme aşamasına karşılık gelmektedir (Albayraktaroğlu, 2010: 8). Bir iş zaman içerisinde bir uğraş hâline gelebiliyorken; bir uğraş da belli özellikler kazanarak bir meslek hâline gelebilmektedir. Bu sebeple, kavramların tanımlarında birbiri ile çakışan bazı öğeler bulunabilmektedir.

Tablo 1’de yer alan meslek sütununu şu şekilde özetlemek mümkündür: Mesleki bilgi ve beceri; gizli, özel nitelikte olup, dışarıdan ulaştırılması güçtür ve bu bilgi ve beceri iyi korunmaktadır. Mesleki etkinlik büyük ölçüde analiz gerektirmekte ve zihinsel niteliktedir. Uzmanlaşmış lisans ya da lisansüstü eğitim almış olmak, meslek sahibi olmanın gerekliliklerindedir. Meslek birliğine giriş zorunludur ve birliğe katılım sağlandığında lisans ve belgeleme işlemleri yapılmaktadır. Hizmet içi eğitim; biçimsel eğitime (uzmanlaşmış lisans ya da lisansüstü eğitim) göre ikinci konumdadır. Biçimsel sertifikasyon zorunludur ve mesleğe girişin denetimi yüksektir fakat sınırlı sayıda kabul vardır. Sendikalaşma oranı düşüktür.

1.2. Meslek, Birey ve Toplum İlişkisi

İnsan; zihnen öğrenmeye açık, bir sorunla karşılaştığı zaman çözüm üretebilen, fikirleriyle ve arzularıyla hareket edebilen, çevresi ile uyum sağlayabilen bir varlıktır ve çevresini kendi istek ve iradesi doğrultusunda düzenleme ve değiştirme ihtiyacı duyar. Doğası gereği karşılaması gereken birtakım temel ihtiyaçları vardır ve bireyler bu ihtiyaçları

karşılmak için birtakım faaliyetlerde bulunur. Meslekler bu faaliyetlerin ilişkili ve uzmanlaşmış kategoriler altında toplanmasıyla oluşurlar.

Bireyler için meslekler büyük önem taşıdığı gibi toplumun örgütlenmesi, işbölümünün etkinliği, toplumsal yapının verimli bir şekilde biçimlenmesi açısından meslek önemli rol oynamaktadırlar.

Meslekler; hem teknik hem de tecrübeyle öğrenilen, kimi zaman da zımnî bilgiye dayalı meslek kategorisi olarak ele alınmaktadır. Ancak meslekler arasında böylesine sert ve keskin bir çizgi çekmek yerine, onların ortak özellikleri ve ortak süreçlerinin göz önünde bulundurulması tercih edilmektedir. Meslekleri kategorize etmenin bir başka yolu, riskli toplumlardaki modern hayatın belirsizliklerinden kaynaklanan işlerde mesleklerin yapısal, mesleki ve kurumsal düzenlemelerle başa çıkıyor olmalarından geçmektedir. Profesyoneller uzmanlık bilgileri ile risk değerlendirmesi yaparak, müşterilerinin karşılaştıkları sorunlarla kapsamlı bir şekilde riskle başa çıkmaları için çalışmaktadırlar (Evetts, 2003: 397).

Günümüzde meslek; psikolojik, sosyo-kültürel/ekonomik değerleri ve fonksiyonları olan, birçok bilim dallarınca önemli bir sosyal olgu olarak ele alınıp incelenmektedir. Kişinin bilgi, ilgi ve başarısını kariyerine yansıtması ile karşılığında toplumdaki statüsünü, prestijini ve bunlara bağlı olarak gelirini artırması ile birçok açıdan önem taşımaktadır (Köksalan, 1999: 3). Meslek sahibi bir birey, sarf ettiği emeğine karşılık maddi yönünü; bireysel, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayarak da manevi yönünü beslemektedir.

Bir mesleğe sahip olmak, kişiye kendini bir gruba ait hissetmek, güvence altında olmak, bağımsız ve tanınır olmak gibi nitelikler kazandırır. Böylelikle kişi kendini gerçekleştirme ve doyuma ulaşma imkânı bulur. İnsanlar her zaman ekonomik gelir elde etmek için çalışmazlar. Bunun yanında kişiler kendilerine daha fazla doyum sağlayacak ancak daha az gelir elde edecekleri meslekleri de tercih edebilirler. Böyle bir anlayışla çalışan biri için meslek para kazanmanın ötesinde bir anlam kazanmaktadır (Kuzgun, 2014: 5-6).

Birçok insan kendini diğer bireylere mesleği ile tanıtır. Her bireyin yaşamında mesleğin yeri ve önemi farklılık gösterse de insan hayatında önemli bir yere sahip meslek bireyin yaşam biçimini ve dünya görüşünü etkilemektedir. İlhan'a göre (2008: 316), "meslek, bireyi daha geniş bir topluma bağlayan temel bağdır. Kişinin topluma eklemlenişi ve onunla bütünleşmesi mesleği üzerinden gerçekleşir". Meslek bireye toplumsal bir statü kazandırırken bunun yanında, bireyin benliğini geliştirmesi ve toplum içerisinde saygınlık kazanması muhtemeldir.

1.3. Sosyoloji Kuramları Açısından Meslekler

Meslekler sosyolojisi başlıca iki yaklaşımın etkisindedir. Bunlardan Yapısal-İşlevselci Kuram, toplum içerisinde meslekleri belirli fonksiyonları gerçekleştiren önemli olgular olarak görmekte ve incelemektedir. Marxist Kuram ise, meslekleri toplumsal ilişkilerinin birden fazla yönünün olduğunu kabul ederek incelemektedir. Bu bölümde profesyonelleşme kuramları bahsedilen bu iki başlık altında aktarılacaktır.

1.3.1. Yapısal-İşlevselci Kuramda Meslekler

Yapısal-İşlevselci kurama göre, meslekler toplumsal yaşam içerisinde belirli işlevleri yerine getirmektedirler. Meslekleri bir nitelik dizisi olarak ele alan bu kurama göre profesyonel meslekler, toplum faydasına çalışma, etik standartlar, beceri ve yetenek gibi özellikleri ile toplumda oldukça önemli işlevler yerine getirmektedir (Albayrakoğlu, 2010: 18).

Yapısal-İşlevselci kuramın kurucusu olan Durkheim, Sanayi Devrimi'nin toplumda birtakım problemlere sebebiyet verdiğini ve ahlâki olarak bir yozlaşma getirdiğini savunmaktadır. Bu problemi ise, ancak yüksek düzeyde eğitime sahip profesyonellerin giderebileceğini düşünmektedir. Durkheim belirli bir düzenin sağlanması durumunda mesleklerin; devlet ve bireyler arasındaki ilişkiyi sağlayacak “aracı kurumlar” olduklarını belirtmektedir. Eğer bir toplum meslekler temelinde örgütlenirse kapitalizmin sergilediği bireyci bencilliğine ve sosyalizmin baskıcı temelli kolektivizmine bunu alternatif bir yol olarak görmektedir. Durkheim profesyonel mesleğe sahip bireyleri bir aile gibi tanımlamış ve onları ekonomik kurumlar olarak görmekten ziyade ahlâki bir topluluk olarak algılamıştır. Yapısal-İşlevselci kuramın temelinde toplum çok sistemlidir ve tüm parçaları bütünü hareketi adına çalışır. Böyle bir sosyal topluluk profesyonel meslekler özelinde sistemin düzen ve dayanışma adına ilerlemesi için belirli fonksiyonların yerine getirilmesini ifade eder (Karasu, 2001: 44).

Yapısal-İşlevselci kuramın temsilcilerinden Carr-Saunders ve Paul Alexander Wilson, mesleklerin toplumsal refah/huzur ve düzenin sağlanmasında önemli sorumluluklar üstlendiklerine dikkat çekmektedirler. Bunun yanında meslekler, toplumsal barışın sağlanması ve düzenin sürdürülmesine karşı geliştirebilecek tüm tehditlere direnmekte ve direnç merkezi olmayı kendilerine hayat tarzı edinmektedir. Bu yaşam biçimi, sadece ulusal bağlamda sınırlı kalmadan dünya genelinde de istikrarlı biçimde meslekler aracılığıyla sağlanmaktadır (Karasu, 2001: 45, Koytak, 2020: 6).

Meslekler ile ilgili çalışmalar elbette Talcott Parsons'tan önce klasik teorisyenler tarafından incelenmiştir. Ancak Parsons, Amerikan işlevselciliğinin dilinde, kısmen endüstri toplumunda mesleklerin önemini, içinde bulunduğu kavramsal çerçeveyi vurgulamış ve

meslekleri teorik ve süreç olarak analiz etme geleneğini başlatmıştır. Parsons, mesleklere ait yaygın teorilerin içeriğinde birçok eksikliğin olduğunu, mesleğin genel bir tanımı yapılırken meslekler arasındaki önemli farklılıkların gözden kaçırıldığını düşünmektedir. Ayrıca, farklı alanlardaki, farklı bağlılık ve nesnel bilgiye sahip meslek gruplarının, ortak bir gelecekte bahsetmelerinin imkânsız olduğunu belirtmektedir (Brante, 1988: 120-140). Parsons, meslek uzmanlıklarını Batı uygarlığının ayırt edici bir özelliği olarak değerlendirmemektedir. Bu duruma sebep olarak, birçok tarihçi ve sosyal bilimcinin Batı uygarlığının ayırt edici özellikleri arasında “kapitalizm”, “serbest girişim” ve “iş ekonomisi” konularına atıf yaptıklarına dikkat çekmektedir. “Bilim” ve “teknoloji” verilerinde dahi meslek uzmanlığının faydaları değil, üreticinin ekonomisine katkısının ele alındığını değerlendirmektedir. Dolayısıyla temel düşüncenin “şahsi çıkar” ve “kâr” olduğu böyle bir sistem içerisinde meslek uzmanlığının değerinin küçümseneceğini, dolayısıyla sistem içinde farklılaşarak “ticarileşmeye” başlayabileceğini, bunun da en büyük tehlike olduğunu düşünmektedir. Ayrıca meslek uzmanlıklarının belki de bu sebeple yok olacaklarını belirtmektedir (Çetin, 2015: 18).

1.3.2. Marxist Kuramda Meslekler

Marx, toplumsal ilişkilerde üretim ilişkileri ve ekonomik gücün belirleyici olduğunu savunmaktadır. Kapitalizmde toplumsal fayda değil, bireysel çıkarlar ön plandadır. Bu kuramda kapitalist sistemde meslekler toplumsal fayda yerine kapitalist sistemde proleterleri temsil etmektedirler. Yapısal-İşlevselci kuram ise bunun aksine meslekleri toplumsal düzen ve faydayı sürdüren ve koruyan bir yapı olarak görmektedir. Marxist kurama göre meslekler, toplumun üst düzeyi olarak adlandırılan burjuvaziye hizmet eden, kendine ait hiçbir niteliğe sahip olmayan işçilerden oluşmaktadır. Kapitalizmle birlikte insanların büyük bir kesimi sanayi işçisi hâline gelirken, çok az bir kesimi kapitalist hâle gelmiştir. Marx bu sanayi işçilerini proletarya olarak, kapitalist hâle gelenleri ise burjuva olarak tanımlamaktadır (Karasu, 2001: 44-46).

Marxist Yaklaşımlar; “Profesyonelleşmeme Tezi” ve “Proleterleşme Tezi” olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Profesyonelleşmeme tezinde temel olarak, profesyonellerin sahip oldukları avantajları ve kontrolü kaybedecekleri düşüncesi vurgulanmaktadır. Artan standartlaşma, uzmanlaşma, profesyonelleşmenin niteliklerindeki değişim ve profesyonelleşme sürecindeki geri dönüşüm meslek üyelerinin sahip olduğu ayrıcalıkları, mesleklerine gösterilen saygınlığı ve toplumdaki statüleri yitirmeye yol açacaktır. Mesleklerin sahip olduğu bilgi tekelinin yitirilmesi bunun önemli bir nedenidir. Bilgi toplumu beraberinde bilgi süreçleri düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Küresel bilgiye ulaşım, bilginin kullanım alanı, bilginin yayılımı hız kazanmıştır. Dolayısıyla bilgi toplumundan önce yaşanan

bilginin paylaşımının önündeki engeller kalkmıştır. Böylelikle profesyonel mesleklerin sahip olduğu bilgiye herkesin ulaşabilmesiyle profesyonelleşmenin avantajlarının önemi azalmıştır. Süreç içerisinde eğitim seviyesinin yükselmesi ve mesleklerin alt dallarının artması ile meslekte birlik ve örgütlenme tehlikeye düşmüştür (Cirhinlioğlu, 1996: 129-147).

Profesyonellerin proleterleşmesindeki en büyük etken, sermayenin yaygınlaşması ile bürokratikleşme ve şirketleşmeyi ortaya çıkarmasıdır. Bunun sonucunda profesyoneller meslekleri üzerindeki denetimlerini yitirmişlerdir. Teknik anlamda çeşitli avantajlar sağlayan büyük ölçekli işletmelerin yaygınlaşması ile kamu ve özel kesimdeki işverenlerin maliyetler üzerinde kontrol güçlerini artırma düşüncesi, proleterleşmeyi beraberinde getirmiştir. Bu süreçte çalışan ise; iş yaşamının koşullarında, çalışmanın içerik ve amaçlarına yönelik sürdürülen kontrolden uzaklaşmış, yönetimi devretmiştir. Sendikalaşmanın yaygınlaşması ve çalışanların toplu pazarlığa eğilimlerinin artması proleterleşmenin göstergelerindedir. Sendikaların toplum içinde saygınlıklarını yitirmelerinin yanı sıra bu durum profesyonellerin toplum içindeki saygınlıklarını da etkilemektedir. Dar bir alanda uzmanlaşmayla birlikte uzmanlık gerektiren işler çok az bilgi ve beceri gerektiren işler hâline gelmektedir. Becerisizleştirme olarak tanımlanan bu durum proleterleşme sürecinin önemli araçlarından (Albayraktaroğlu, 2010: 21-23).

Charles Derber (1983: 309-341) ise proleterleşmeyi; teknik proleterleşme ve ideolojik proleterleşme olarak iki kavram şeklinde ele almaktadır. Tarihsel sürecine bakıldığında ilk olarak ideolojik proleterleşme sonrasında ise teknik proleterleşme yaşandığı gözlenmektedir. İdeolojik proleterleşme ile yönetim, işin hangi amaç doğrultusunda ilerleyeceğini belirleyerek temel değerleri ortaya koymaktadır. Belirlenen bu amaç ve değerlerin sonucunda yönetim aslında çalışanların toplumdaki konumunu da belirlemiş olmaktadır (Derber, 1983: 309-341'den akt. Karasu, 2001: 49-53). Bu kavramda çalışanın işin satın alma gücünde, piyasadaki tasarrufu ya da toplumdaki kullanımını belirlemede yetersiz kalması vurgulanmaktadır. Teknik proleterleşme, üretimin nasıl yapılacağı konusunda denetimin yitilmesidir. Teknik proleterleşme; uzmanlaşma, işin dağılımı ve işin rutin hale gelmesi gibi faktörlere bağlı olarak farklı oranlarda değişiklik gösterebilmektedir. Çalışanın iş performansına göre büyük, küçük ve orta düzeyde söz hakkı imkânı verebilmektedir (Gelmez, 2010: 1-25).

1.4. Meslekler Sosyolojisinde Temel Yaklaşımlar

Profesyonelleşme genel olarak, bir işin veya uğraşın dönüşerek meslekleşmesi anlamını içermektedir. Profesyonelleşme, piyasada emek gücü sarf etmekte olan, yazılı ve sözel etik kurallardan oluşan örgütlerde çalışan, yüksek bilgi ve beceri birikimine sahip, mesleki eğitim

sürecini tamamlamış, belirli bir özerklik kazanmış, çalışma yaşamına yönelik düzenlemelerin nesnel standartları temelinde mesleki bilince sahip bireylerin oluşturduğu meslek gruplarından oluşmaktadır (Karasu, 2001: 64-65).

Profesyonelleşmenin her meslek grubunda erişmek istenilen bir hedef olmasının asıl nedeni beraberinde getirdiği bazı avantajlardır. Meslek mensupları arasında en az hata ile en düzgün ve en iyi hizmeti ortaya koyma hedefi hâkimdir. Bu sebeple, bir işin en doğru, düzgün ve özenli bir şekilde yerine getirilmesi profesyonellerin ulaşabileceği bir sonuç olarak görülebilir. Profesyonel bir meslekte çalışanların, o işi en ince ayrıntısına kadar değerlendirerek ve tüm koşulları gözetererek bir iş ortaya koymaları beklenir. Profesyonelliği toplum tarafından benimsenmiş bir meslek, toplumca o işin doğru ve düzgün yapılacağı güvenini de kazanmaktadır. Bir meslek grubu eğer kendi alanında profesyonel olduğuna toplumu inandırırorsa, o meslek mensuplarının uygulamalarının toplum tarafından eleştirilme olasılığı da daha düşük olacaktır (Albayraktaroğlu, 2010: 16). Bunun yanında, bir problem ile karşılaşıldığında profesyonelin bununla nasıl başa çıkacağını bildiğine dair inanç toplum içinde yaygın bir şekilde gözlenmektedir. Çözemeyecekleri herhangi bir sorunla karşılaşan müşterilerin, bu sorunla sadece onların başa çıkabileceğini düşünerek profesyonel meslek gruplarına yönelmeleri önemlidir. Müşteriler bu harekete başvururken profesyonelleri bilinçli olarak seçmezler. Benzer şekilde müşteriler, sorun çözüldükten sonra işe uygun bir şekilde bir sonuç ortaya koyulup koyulmadığının değerlendirmesini yapacak sistematik bilgiye sahip değildir (Cırhinlioğlu, 1996: 70).

“Mesleki Profesyonelleşme” kavramı, profesyonelleşmenin bir anda gerçekleşmeyeceğini, birtakım aşamalardan geçerek meydana geldiğini vurgulamaktadır. Meslek Sosyolojisi alanındaki temel yaklaşımlar ve teoriler şunlardır: yapısal-işlevselci “özellik yaklaşımı”, etkileşimci “süreç yaklaşımı” ve çatışma “güç yaklaşımı” (Monteiro, 2015: 47-60). Meslek Sosyolojisi bu üç ana yaklaşımın tesiri altındadır. Bu yaklaşımlardan ilki, Yapısal-İşlevselci yaklaşımda, “mesleklerin diğer mesleklerde olmayan statik karakteristikleri tarihsel olmayan bir bağlamda” ele alınırken; bir diğer yaklaşım olan süreç yaklaşımında, “bir uğraşın mesleğe dönüşmesindeki aşamalar tarihsel bir bağlamda” ele alınmaktadır (Güneş ve Güneş: 2017: 56). Son olarak güç yaklaşımında ise, “profesyonel mesleklerin en önemli yegâne özelliği, iş görevleri üzerinde oluşturdukları tekeldir” (Ritzer, 2016: 194). Devam eden kısımda bu tezin temel teorik çerçevesini oluşturan bu üç yaklaşıma dair ayrıntılı bilgiler sunulacaktır.

1.4.1. Nitelik Yaklaşımı

Profesyonel meslekler sosyolojik olarak 1930’lu ve 1960’lı yıllar arasında ele alınmaya başlanmıştır. Bu süreçte profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik yaklaşımlardan biri “nitelik yaklaşımı” olarak adlandırılmaktadır (Seçer, 2007: 19). Nitelik yaklaşımı profesyonel mesleği tanımlarken yapıya odaklanan bir bakış açısı ile uzlaşılarak belirlenmiş birtakım ölçütler sunmaktadır. Profesyonel mesleklere dair belirli ölçütler oluşturmanın altındaki temel düşünce ise açık ve anlaşılır bir şekilde profesyonel mesleği tanımlama hususundan geçmektedir (Albayraktaroğlu, 2010: 13).

Mesleklerle ilgili çalışmaların ana itici gücü, meslekleri meslek dışı mesleklerden ayıran tanımsal ölçütlerin detaylandırılması olmuştur. Bu yaklaşımın uygulanabilir olması için, mesleklerin tutarlı bir dizi özelliği tanımlanabilmeli ve bu özellikler belirsizlikler sınırlandırılarak uygulanabilmelidir (Klegon, 1978: 260).

Nitelik yaklaşımının klasik savunucularından biri olan Bernard Barber (1963), profesyonelleşmenin bir derece meselesi olduğunu söylemekte ve profesyonel davranışı dört temel niteliğe dayandırmaktadır:

- 1.Yüksek derecede genel ve sistematik bilgi;
- 2.Bireysel çıkarlardan çok toplumsal çıkarlara yönelme;
- 3.İşteki toplumsallaşma sürecinde, gönüllü kurdukları ve işlettikleri kurumlarda oluşturdukları etik kurallar yoluyla, uzmanların yüksek derecede kendi kendine davranışlarını kontrol edebilmesi;
- 4.İşteki başarılarını sembolize eden para veren ve onurlandıran bir ödül sisteminin varlığı (Cirhinlioğlu, 1996: 46).

Mesleklerin tümü (1) sistematik teori, (2) otorite, (3) toplum onayı, (4) etik kodlar ve (5) kültüre sahiptir. Profesyonel ve profesyonel olmayan meslekler arasındaki gerçek fark, niteliksel değil nicelikselidir. Bu nitelikler, mesleklerin tekeli değildir ancak profesyonel olmayan meslekler bu niteliklere daha az ölçüde sahiptir. Profesyonellik olgusu, çoğu sosyal olguda geçerli olduğu gibi sınıflar açısından kesin bir şekilde yapılandırılmaz. Daha ziyade, bir toplumdaki mesleklerin kendilerini bir süreklilik içinde dağıttığını düşünmemiz gerekir (Greenwood, 1957: 45-46). *Sistematik teori*, bilgiyi temel alan bir teori halinde organize edilmiştir. Bu teori, mesleğe özgü ve eğitim yoluyla incelenip öğrenilebilmesi için kodlanmış ve belgelenmiş ilke ve kavramların varlığını ifade etmektedir. *Profesyonel otorite*; müşteriler ve profesyoneller arasındaki farkta gösterilmiştir. Müşteriler, ne istediğini ve neye ihtiyaç duyduğunu belirler ve onun arayışına girerler. Böylelikle ya profesyonelin belirlediği şeye güvenmeli, profesyonel muhakemeye katılmalıdır ya da başka bir profesyonel danışman

arayışına girmelidir. *Toplum onayı*, toplum aracılığıyla uygulanan belirli yetki ve ayrıcalıkları ifade etmektedir. Bu nitelik, profesyonel olmayan birçok mesleğin neden profesyonellik statüsünü hedeflediğini açıklamaktadır. *Etik kodlar* çoğu meslekte tek tiptir. Amaçları, müşteriler ve profesyoneller arasında ilişkiye dair neyin uygun davranış olduğunu belirlemek, kendi kendini denetleyen etik olmayan davranışlar için bir temel sağlamak, böylece meslekte yasal kontrollerin gerekliliğini ortadan kaldırmak veya sınırlandırmaktır. *Kültür*; sosyal değer, normlar ve semboller ile ifade edilmektedir. Sosyal değer için profesyonelin sunduğu hizmet o kadar önemlidir ki, vasıfsız kişilerin bunları yerine getirmesini önlemek için düzenleme gereklidir. Randevu alma, yönlendirme yapma, müşteri elde etme gibi usulüne uygun davranışlar normları oluşturmaktadır. Rütbelere, amblemler, özgün kıyafet, tarih, folklor gibi kavramlar ise topluma ait sembollerini ifade etmektedir (Greenwood, 1957: 46-54).

Nitelik yaklaşımı; bir taraftan profesyonel meslekte olması beklenen bazı özellikleri genelleştirmeye çalışırken, diğer bir taraftan da profesyonel meslek sahiplerini toplumdaki üstlendikleri fonksiyonlar ile diğer meslek gruplarından ayırtmaya çalışır. Dolayısıyla burada profesyonel mesleklere farklı açılardan yapılan eleştirilerde artış gözlemlenmiştir.

Literatür incelendiğinde çoğunlukla profesyonel mesleklerin taşınması gereken niteliklerden bahsedilmekte ve bu nitelikler için “ideal tip” ifadesi kullanılmaktadır. 1930’lu ve 1960’lı yıllar arasında etkinliği artan nitelik yaklaşımına 1970’li yıllara gelindiğinde eleştiriler artmıştır (Kurutkan, 2010: 67). Klegon (1978; 260), meslekleri tanımlayan niteliklerde büyük bir tutarsızlık ve terminoloji farklılıkları olduğunu, bu niteliklerin somut mesleklere uygulanmasının zor olduğunu belirterek nitelik yaklaşımını eleştirmiştir. Julius Roth ise, profesyonel mesleklerin profesyonelleşme sürecindeki niteliklerini sınırlandıranların, aslında, yakın geçmişte kazandıkları saygınlık ve imtiyazlarını biraz daha elde tutmak ve artırmak adına geliştirdikleri bir “puanlama tablosu” oluşturulmaya çalışıldığına dair nitelik yaklaşımını eleştirmektedir (Seçer, 2007: 31-32; Koytak, 2020: 17).

Brante’nin (1988: 125-126) bu yaklaşıma dair eleştirisi şöyledir: Profesyonel olan ile olmayan meslek grupları arasındaki sınırlar çok belirgin bir şekilde belirlenmediğinden, ortaya yarı profesyonel gibi terimler çıkmış ve böylelikle, “ideal bir tip” tasarısı önerilmeye başlanmıştır. Fakat bu sefer de “ideal tip”in belirlenmesi sorunu ortaya çıkmıştır. Üstelik, “Profesyonel mesleklerin nitelikleri örgütsel düzeyde mi yoksa bireysel düzeyde mi ele alınacak?”, “Bunlar arasında nasıl bir ilişki var?”, “Bütün nitelikler aynı önemde mi?” gibi birçok problem bu yaklaşım ile cevaplanamamaktadır (Brante, 1988: 125-126’den akt. Seçer, 2007: 30-31).

1.4.2. Süreç Yaklaşımı

Süreç yaklaşımı; bir mesleğin profesyonel bir meslek olarak adlandırılması için geçirdiği tarihsel aşamalara ve profesyonel bir mesleği karakterize eden tüm içsel süreçlere odaklanmaktadır (Albayraktaroğlu, 2010: 14). Yaklaşımına göre meslekler bir boşlukta var olmaz ancak örgütlerin ve toplumun etkisiyle şekillenirler. Bu da meslek içinde her biri farklı parametre setlerine sahip farklı uzmanlıklar ve sözcüleri doktorların uzmanlaşmaları gibi farklı segmentler geliştirmeye yol açar. Ayrıca, meslekler uzmanlaştıkça ve bölümlere ayrıldıkça, kişinin kariyeri veya mesleği açıkça o mesleki alt segmente bağlı hale gelir (Bucher ve Strauss, 1961). Bu yaklaşım durağan yapılardan ziyade sosyal değişmeye odaklanmaktadır. Profesyonelleşmeyi bir ölçek olarak görmek suretiyle süreç yaklaşımçıları, bir mesleğin bu ölçekte nasıl ve neden aşağı ya da yukarı hareket halinde olduğu konusunda çalışabilmektedirler. Süreç yaklaşımı, daha çok Amerikan profesyonel mesleklerinin evrimini analiz eden “çok aşamalı zamansal analiz” olarak da adlandırılmıştır (Seçer, 2007: 33).

Yaklaşımına dair çeşitli sosyal bilimciler, mesleki profesyonelleşme sürecini belirli kategorilere ayırmışlardır. Meslek sosyolojisi alanında yazılmış ilk sistematik eser olduğu kabul gören Carr-Saunders ve Wilson’un “Professions” adlı çalışmasında, 1933’te İngiltere’deki 22 meslek tarihsel olarak incelenmiştir. Carr-Saunders ve Wilson’a (1933) göre bir mesleğin uzman sayılabilmesi için; güçlü bir meslek örgütünün olması ve devletin mesleğin işleyişine dair düzenleyici rolünün olması gibi iki özelliğe sahip olmalıdır. Yani “meslek örgütü ve politik otoriteyle işbirliği içinde meslek üzerinde bir yasal tekel yaratması gerekmektedir” (Cindoğlu, 1994: 53).

Süreç yaklaşımına önemli katkı sağlayan Harold Wilensky, Amerika’da 18 mesleğin tarihini inceleyerek profesyonel bir mesleğin geçtiği tipik bir süreci, “Herkesin Profesyonelleşmesi” adlı makalesinde vermiştir (Seçer, 2007: 36). Profesyonel mesleğin geliştiği bu süreçteki ögeler şu şekilde sıralanmıştır: “(1) meslek tam zamanlı hale gelir, (2) eğitim alanı açılır, (3) profesyonel meslek ile ilgili ulusal bir dernek kurulur, (4) yasal bir destek kazanmak için çaba harcanır, (5) etik kurallar belirlenir” (Albayraktaroğlu, 2010: 15).

Caplow’a göre profesyonelleşme sürecinde: “profesyonel birliğin kurulması, etik kodların geliştirilmesi, kamu gücünün desteğini almak için siyasal tahrikin oluşturulması ve eş zamanlı olarak eğitim olanaklarının geliştirilmesi gerekmektedir” (Caplow, 1954:139-140’dan akt. Kurutkan, 2010: 72). Süreç yaklaşımı Ritzer’e (1975) göre, “Yapısalcı yaklaşım ile birleştirilerek uğraştan mesleğe doğru tarihsel ve sürekli bir uzanım geliştirilerek statik karakteristikler vasıtasıyla uzanımın uç noktalarına uğraş ve meslekleri konumlandırmak suretiyle mümkün olmaktadır” (Güneş ve Güneş: 2017: 56).

Buradan hareketle, nitelik ve süreç olmak üzere bu iki yaklaşımda profesyonel bir meslek olma aşamalarında, farklılıklarının olması yanı sıra, birbiriyle tamamen uyumsuz olmadıkları görülmektedir. Profesyonel bir meslek, hem profesyonelliğe giden bir süreçte yer almakta hem de bu süreçteki yerini belirleyen nitelikleri mümkün olduğunca bir yandan elde ettiği ortaya çıkmaktadır. Sosyolojik söylemin bu iki görüşü polemik olarak sunma yönündeki ısrarlı eğilimine rağmen, her ikisi de mesleklerin sosyolojik anlayışına katkıda bulunur ve her iki görüş de tek başına yeterli bir teorik meslek modeli değildir. Ritzer (2016), profesyonelleşme süreç gibi düşünüldüğünde sürekliliğin bir ucunda tam profesyonel nitelikler diğer ucunda daha az profesyonel niteliklerin olduğu, iki yaklaşımı birleştiren bir fikri savunur. Dolayısıyla, profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik nitelik ve süreç yaklaşımları aslında birbirini bertaraf eden değil, birbirilerini tamamlayan yaklaşımlar olduğu düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak bu tez çalışmasında da bahsi geçen yaklaşımların bir sentezine ulaşılmaya çalışılacaktır.

1.4.3. Güç Yaklaşımı

Meslekler Sosyolojisinde, tarih boyunca mesleklerin karakteristik/belirleyici özelliklerinin neler olduğunu belirlemek amacı ile çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Geleneksel görüşe göre profesyonel meslekler, “diğer türlü mesleklere özgü toplumsal kontrolün hiyerarşik biçimlerine büyük ölçüde bağlı değillerdir, kendi kendilerini yönetirler ve sadece biçimsel olarak meslekten olan kimselerin kontrolüne açıktırlar” (Cirhinlioğlu, 1996: 99). Gelişmiş işbölümüne sahip modern toplumlardaki profesyonel meslekler, ekonomik ilişkilere ilişkin güvenin önemini ifade etmektedir. Yani toplumdaki bireylerin profesyonel meslek sahiplerine güven duymaları beklenmektedir. Bazı profesyonel meslek sahipleri, mesleklerini icra erken insanlar hakkında çeşitli bilgiler elde etmektedirler. Dolayısıyla profesyonellerin güven duygusuna layık olmaları için elde ettikleri bilgileri gizli tutmaları ve bu bilgileri kötü amaçlara alet etmemeleri gerekir. Bunun karşılığında profesyoneller toplum içinde çeşitli ayrıcalıklı ödüller, yetki ve yüksek statü ile ödüllendirilmektedir. Profesyonel meslek çalışanlarının gelişme sağlaması için çeşitli niteliksel ve niceliksel çalışmalar yapılmaktadır. Ulusal ve uluslar arası mesleki örgütlenmeler; ortak mesleki kimlik, ortak mesleki deneyim ve ortak eğitim geçmişine sahip üyeler aracılığıyla oluşturulmaktadır. Bu örgütlenmeler uygulayıcılara özgü ortak bir çalışma kültürü geliştirerek sürdürülmekte, mesleki sosyalleşme yoluyla üretilmekte ve çoğaltılmaktadır. Örgütler mensupların çalışmalarını sürdürürken uyguladıkları prosedürleri benzer kılarak, sorunlara karşı benzer çözüm yolları geliştirmeyi ve müşterileri ile benzer etkileşimler kurmayı sağlamaktadırlar. Böylelikle profesyonelliğin normatif değer sisteminde

müşterilere karşı nasıl davranılacağı, nasıl yanıt ve tavsiye verileceği mikro düzeyde iş yerlerinde yeniden üretilmektedir (Evetts, 2003: 400-401).

Meslekler literatüründe güç yaklaşımı Eliot Freidson'ın çalışmalarıyla doğmuştur. Eliot Freidson, Marxist tezlere karşı çıkmakta ve profesyonellerin özerkliklerini nasıl sürdürdüklerine odaklanmaktadır. 1970 yılında yayımladığı "Profession of Medicine" adlı kitabında, profesyonel meslekler ile diğer meslekler arasındaki farkı; alanında profesyonelleşmiş mesleklerin özerklik/otonomi kazanması ve kendi kendini yönetebilecek bir güce sahip olması şeklinde belirtmektedir. Freidson (1970), bir mesleğin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi için özerklik kazanması gerektiğini şart koşmuştur. Profesyonel bir meslek, belirleyici özelliklerini topluma kanıtladığı bir iş ortaya koyarsa, toplum tarafından özerklik kazanmaktadır. Profesyonel meslekler, iş görevleri üzerinde tekel oluştururlar ve profesyonel bir meslek, bu tekeli ancak devleti ve kamuoyunu böyle bir hakka ihtiyaçları olduğuna ve bunu hak ettiklerine inandırarak elde edebilir (Ritzer, 2016: 194). Diğer yandan, eğer bir meslek toplum tarafından özerklik kazanmışsa yine o mesleğin kendi kendini yönetmesi ve denetlemesi, kendi kalite kontrolünü kendisinin gerçekleştirmesi beklenmektedir. Böylelikle meslek, oldukça büyük bir güç ve sorumluluk üstlenmektedir (Freidson, 1970'ten akt. Cindoğlu, 1994: 54).

Freidson'un (1970) çalışmasının ardından geçen zaman içinde mesleklere geleneksel olarak atfedilen özerkliğin yitirmeye başlandığına dair görüşler artmıştır. Freidson daha sonraki çalışmasında mesleklerin kontrolünün şekillenmesini vurgulayan alternatif bir teori geliştirerek mesleklerin göreceli olarak özerk kaldıklarına ilişkin bulgulara yer vermiştir. Meslekler, meslek üyelerini kontrol etmeye yönelik yöntemlerine; siyasi baskılar, aşırı şirketleşmeye karşı oluşturulan kararlar ve profesyonelleri istihdam eden büyük örgütlerdeki idari gereksinim gibi çeşitli konularda öncülük etmektedir. Böylelikle yönetici, alt kademedeki profesyonellerin performanslarını değerlendirme ve yönlendirme amacı ile danışman ve şirket sahipleri gibi profesyonellerden oluşan idari seçkin bir sınıf ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, mesleklerde, her zaman karşılaşılan tabakalaşma kavramı, artık, geçmişte karşılaşıldığından çok daha açık ve biçimsel bir şekle bürünmüştür (Freidson, 1984: 1-20).

1.5. Mesleki Profesyonelleşmenin İncelenmesi

Modern toplumlarda yaşanan teknolojik değişimler ve artan bilgi düzeyi sonucunda mesleklerde uzmanlaşma artmış ve "mesleklerin profesyonelleşmesi" olgusu giderek daha fazla önem kazanmıştır. Günümüzde emek gücünün birçoğunu profesyoneller oluşturmaktadır. Profesyonel bir faaliyette bulunma ve profesyonel bir ortamda yer alma arzusu giderek

yaygınlaşan bir düşünce olmaktadır. Mesleğe dair standartların belirginleştirilmesi, sunulacak olan hizmet düzeyinin yüksek olması, kaliteli ve verimli çalışma; meslekte profesyonellik olgusu için büyük önem taşımaktadır.

Profesyonelliğin göstergelerindeki en temel faktörlerden biri, faaliyetleri yerine getirebilmek için alınan eğitimidir. Şahin'e (2009: 126) göre, "meslek sözcüğünün üniversite eğitimi almış, yüksek sosyal statüye sahip kişilerce yerine getirilen, öğrenilmiş bir işi ya da uğraşı ifade etmeye yönelik kullanımı, yaklaşık dört asır öncesine dayanmaktadır". Eğitim almış uzman kişilerce yürütülen hizmet ile birlikte beklentilerin üzerinde bir iş ortaya koyma hedefi söz konusudur. Dolayısıyla hizmetin niteliğini artırarak daha yüksek kalite seviyesine ulaşmak için çaba sarf edilir. En iyi hizmeti sunmak, görevini en doğru şekilde yerine getirebilmek için eğitimlere katılan, bilgi ve tecrübe kazanmış bireyler özgünlüklerini de ortaya koyarak profesyonelliğe sahip olmaktadırlar. Kısacası profesyonelleşebilmek ve daha iyi hizmet verebilmek için çaba göstermek, sürekli ilerleme kaydederek eğitimlere devam etmek ve kendi alanında özgünlük yakalamış olmak gerekmektedir.

Bunun ötesinde, profesyonel meslek veya mesleki profesyonelleşme kavramları hakkında çok çeşitli tanımlar mevcuttur. Ancak birçok tanımda dolaylı veya doğrudan bir şekilde, profesyonel meslek olgusunun merkezinde mesleğe özel bilgi vardır. Meslekler birbirine bağımlı bir sistem içerisinde, meslekler arası yetki alanları olan bir çerçeveden oluşmaktadır. Bu nedenle meslekler kendi yetki alanının sınırlarını belirleyecek kendine has özel bir bilgi kümesi oluşturmalıdır (Güneş ve Güneş: 2017: 55).

Profesyonel meslekler, belirli bir sistematik teori içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir. Meslek ile profesyonel meslek arasındaki en temel ayırım, profesyonel bir mesleğin sistemli bir biçimde bilgi akışının olmasıdır. "Endüstri Devrimi'nden bu yana toplum giderek profesyonelleşmekte ve bilgi birikimi, enformasyon ve teknoloji katlanarak geliştikçe toplumda daha fazla uğraş özelleşmiş bilgi gerektirmektedir" (Herdman, 2012: 5). Çünkü iş ve uğraşların profesyonelleşmesi, mesleğini icra eden çalışanlarına birtakım avantajları da beraberinde getirmektedir. Ancak bu, belirli bir sürecin ardından statü elde eden her mesleğin profesyonel olarak adlandırılması anlamına gelmemektedir. İş bölümü gerçekleşirken, süreç, her mesleği aynı ölçüde profesyonel olarak tanımlamaya yol açmaz. Her iş kolunun profesyonelleşme düzeyleri farklıdır. Bunun sebebi mesleği icra edenlerden çalışılan ortama, kazanılan gelirden içinde bulunulan kültürlere kadar birçok faktör dikkate alınmalıdır.

Meslek; toplum tarafından profesyonel bir meslek olduğuna dair verilen onay ile değer kazanmaktadır. Profesyonelleşmemiş iş ve uğraşlara dışarıdan müdahale, profesyonel mesleklerle kıyaslandığında daha fazla artmaktadır. Toplum tarafından kabul edilmiş

profesyonel bir meslek; özerklik, mesleki güç, statü gibi avantajlara sahip olmaktadır. Bunun yanında toplumun ihtiyaç duyduğu alanlarda profesyonel mesleklerden elde edilen gelir de görece daha yüksektir. Bunlar göz önüne alındığında ise profesyonelleşme her meslek grubunda varılmak istenen bir hedef olmaktadır.

Şahin'e (2009: 126-128) göre meslekler diğer iş ve uğraşlardan; "toplum için önemli bir hizmet sunma, kurallara dayalı bir bilgi temeli ve beceriler, ileri düzeyde üniversite eğitimi ve diploma, etik ilkeler, meslek örgütleri, iş başında eğitim, hizmet içi eğitim, uzmanlaşma, yetki ve özerklik, ödeme" gibi bazı meslekleşme ölçütleri ile ayrılmaktadır. Bilgi temelli mesleklerdeki yürütmekle yükümlü oldukları ve oldukça karmaşık olan işler; kolayca sahip olunamayan bilimsel yollarla elde edilen ve kuramsal temelli bilgilerle çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Doğrudan doğruya insanlarla ilişkili olarak sürdürülen mesleklerde uyulması gereken davranış kurallarının, etik/ahlâk ilkelerinin belirlenmesi ve izlenmesi meslekleşmenin en güçlü araçlarından. Belirli bir alandaki bilgi ve beceriye ilişkin uzmanlaşmış çalışanlar yönetimden bağımsız teknik konularda karar yetkisine sahip, özerk kişilerdir (Şahin, 2009: 126-128).

Profesyonelleşme düzeyini belirleme amacıyla Haywood-Farmer ve Stuart'ın (1990) yaptıkları bir çalışmada; "mesleki özerklik", "bilgi tabanı", "toplumsal önem" ve "kişisel üstünlük" olmak üzere dört temel faktörden bir sınıflama oluşturulmuştur. Mesleki özerklik, iş görenin görev sırasında bağımsız hareket edebilmesi veyahut kendi kendini yönlendirmesi demektir. Bilgi tabanı, mesleğinde uzmanlaşmış iş görenlerin, temel eğitimden uzmanlıklarına kadar almış oldukları bilgi seviyesidir. Böylece meslek gruplarında toplumun ihtiyaç duyduğu hizmetin sunulması ile toplumun onayı alınır ve o meslek grubunun toplum içindeki önem ve güvenilirlikleri artar. Kişisel üstünlük; mesleğinde uzmanlaşmış kişilerin, sorunlara çözüm ve öneri bulmada, başarı sağlamada kendisine karşı güven duymasıdır. Çetin (2015) çalışmasında, bu sınıflamaya ek olarak "mesleki örgütlenme" ve "etik kodlar" kavramlarına yer vermiştir. Etkin ve verimli bir hizmet sunulması, mesleki rol ve etik kuralların belirlenmesi/uygulanması ve meslek üyelerinin bilinçlendirilmesi için mesleki örgütlenme önemlidir. Son olarak etik kodlar ise, tarafsızlık, dürüstlük ve gizlilik gibi belirli standartların değerlendirme ve uygulanmasında geliştirilen meslek ilkeleridir (Acaray ve Savcı, 2018: 336-337).

Meslek hayatı yaşamımızın önemli bir kısmını kapsamakla birlikte, kişiye toplum içinde bir kimlik sunar. Kişinin eğitim seviyesine ve amaçlarına/ideallerine uygun ve bağlı olduğu bir mesleği icra etmesi, kişinin kendisini de, mensubu olduğu mesleği de olumlu etkilemektedir. Toplum tarafından meşruluğu kabul edilen profesyonel bir mesleğin üyelerine, üstlenmeleri beklenen belirli birtakım roller ve çeşitli statüler atfedilmektedir Örneğin; profesyonel meslek

sahiplerinin işini icra ederken en iyi, doğru ve düzgün bir şekilde yapacağı düşüncesi, toplum tarafından profesyonel mesleklere karşı gelişen güven ve saygınlık duygularından kaynaklanmaktadır. “Mesleki Profesyonelleşme” kavramının daha anlaşılır hâle gelmesi amacıyla ilerleyen kısımlarda bu kavramlar daha kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır.

Meslek Sosyolojisinde mesleğin profesyonelleşmesinin nitelik, süreç ve güç yaklaşımı olmak üzere üç ana yaklaşımın tesiri altında olduğuna değinmiştik. Her bir yaklaşım mesleğin profesyonelleşmesi için birbirini tamamlar niteliktedir. Sözelimi mesleğin profesyonelleşmesi, mesleğini icra eden çalışanlarına birtakım avantajları beraberinde getirir. Doğrudan doğruya insanlarla ilişkili olarak sürdürülen mesleklerde uyulması gereken davranış kurallarının, etik/ahlâk ilkelerinin belirlenmesi ve izlenmesi meslektaşının en güçlü araçlarındandır. Belirli bir alandaki bilgi ve beceriye ilişkin uzmanlaşmış çalışanlar yönetimden bağımsız teknik konularda karar yetkisine sahip, özerk kişilerdir. Mesleği, kişiye toplum içinde bir kimlik sunar. Kişinin eğitim seviyesine ve amaçlarına/ideallerine uygun ve bağlı olduğu bir mesleği yapması, kişinin kendisini de, mensubu olduğu mesleği de olumlu etkiler. Toplum tarafından meşruluğu kabul edilen profesyonel bir mesleğin üyelerine, üstlenmeleri beklenen belirli birtakım roller ve çeşitli statüler atfedilmektedir.

1.5.1. Mesleki Eğitim ve Bilgi Birikimi

Eğitim, bireylerin öğrenme kabiliyetlerine dair potansiyeli ortaya çıkararak davranışlarını bireysel ve toplumsal yönde değiştirmelerini sağlar. Bireysel anlamda eğitim bireye kişilik, yetenek ve değer kazandırmaktadır. Bu kazanımların yanında toplumsal anlamda bireyi bir yandan da sosyalleştirmektedir. Sosyalleşen birey, sonrasında kendi kültür ve değerlerini sonraki kuşaklara aktarmakta, değiştirmekte ve yenilemektedir.

İçinde bulunduğumuz bilgi çağı, sürekli öğrenmeyi gerekli kılmaktadır. Eğitim, bireylerin tek başına uzun sürede edinebileceği bilgi ve becerileri kısa sürede erişmelerine, birçok farklı alanda beceri kazanmalarına, emek gücü piyasasındaki hızlı dönüşüm ve değişime ayak uydurabilmelerine olanak sağlamaktadır.

Eğitim, “kişilerin sahip olmak istedikleri mesleğe yönelik olarak, o mesleğin yapılabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimin kazandırılmasını ve kişilerde o mesleğe yönelik yapısal bir değişimin ortaya çıkmasını sağlayabilecek eğitim ve gelişim süreci” olarak tanımlanmaktadır (TESK, 2006: 48). Kısaca eğitim, bireyde var olan yetenekleri ortaya çıkaran, geliştiren, dönüştüren öğrenme sürecidir.

Gelişen ve değişen teknolojiyle meslek alanları çeşitlilik kazanmış, nicelik ve nitelik olarak değişime uğrayan mesleklere uyum sağlayabilmek için mesleki eğitim kurumlarına

katılım önemini artırmıştır. Sanayi her dönemde, temel eğitim sürecini tamamlamış, meslek ile uyumu yüksek, nitelikli işgücüne sahip bireylere ihtiyaç duymaktadır. Mesleki eğitimle beraber profesyonellerin, mesleğin sağladığı özerklik, statü, bilinç gibi avantajlardan faydalanabilmelerinin yanı sıra sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanarak görevlerini en iyi şekilde yerine getirdiklerini kanıtlamaları gerekmektedir (Bilginoğlu, 2013: 23-29).

Teknolojik gelişmelerin sonucunda bilgi, kolaylıkla erişilebilir duruma gelmiş ve bu sebeple bilgiye erişimden ziyade, bilgiyi üretme ve öğrenme daha fazla değer kazanmıştır. Yaşanan bu değişim süreci aslında kişilerin; bilgi, ilgi, yetenek ve becerilerini geliştirmelerine de imkân tanımaktadır. Buna paralel olarak, mesleki eğitim belirli bir mesleğe hazırlanma süreci olup, mesleğinde ilerleme amacı taşıyan ya da meslekler arası değişim düşüncesi olan kişilere gerekli bilgi ve becerileri sağlayan eğitim şeklidir (Gür, 2011: 138-144).

Profesyonellik mesleki bilgiye sahip olmayla ilgilidir. Bu bilgi sadece kitaplardan okuyup öğrenebilecek bir bilgi değildir. Mesleki bilgiye sahip olmak için aynı zamanda işi belirli bir süre yapmak gerekmektedir. Meslekler, var olan bilgiyi kendi alanlarında ortaya çıkan sorunları çözmek amacıyla üretmekte ve uygulamaktadır. Bunun yanında meslek mensupları bilgi birikimlerini sürekli olarak gözden geçirip yeniden tanımlamalar yapmakta ve bu kapsamda yeni bilgiler üretmektedirler (Çetin, 2015: 29).

Bilgi, beşeri sermaye ve teknolojinin ilerlemesi/gelişmesi; iş ilişkilerini, üretim ve tüketim kalıplarını, gelir dağılımını kesintisiz bir değişim sürecine itmiştir. Kişilerin beceri ve kapasitelerine göre üretken bir şekilde çalışabileceği, hizmette bulunabileceği çeşitli iş imkânları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, insan kaynağının geliştirilmesine dair yatırımların da önemi artmıştır. Mesafelerin ve mekânların önemini yitirdiği, bilginin hızla yayıldığı günümüzde, bu değişime ayak uyduramayan yapılanmalar varlıklarını sürdürmemektedir (Berkman, 2008: 8).

1.5.2. Meslek Ahlâkı ve Standartlar

Toplumda birliğin ve sürekliliğin sağlanabilmesi için insanların uymaları gereken bazı kuralların olması gerekmektedir. Benzer şekilde meslek sahiplerinin görev esnasında uymak zorunda oldukları birçok kural kapsamında, mesleğin gereklerinin yerine getirilmesi ve mesleğin icrasını kontrol altına alma yolunda çalışmalar yapılmaktadır. Her meslek sahibinin uymak zorunda olduğu birtakım mesleki ahlâk kuralları bulunmaktadır. Meslek mensuplarının bu kurallara uyumları aynı zamanda profesyonelliğin bir ölçütü gibi görülmektedir.

Durkheim çalışmalarında ticaret ve sanayi kapsamında çalışanların faaliyetlerini düzenleyen meslek ahlâkı kurallarının olmaması durumunda ortaya çıkan sorunları ele almıştır.

Toplumun hızla değişmesi sonucu işlevsel olmayan ahlâki kuralların yerine yine aynı hızla yeni kuralların almamasının olumsuzluklara yol açtığını ifade etmiştir (Durkheim, 1949: 6, Durkheim, 2016: 159).

Bireysel ve toplumsal olarak insan ilişkilerinin temelini oluşturan etik değerler, bir felsefe disiplini; meslek etiği ise bu disiplinin bir alt dalı olarak incelenmektedir. Her mesleğin kendine has etik anlayışı bulunmaktadır. Bu mesleki etik anlayış, aslında, mesleki yaşamda neyin doğru neyin yanlış olduğu hususundaki ahlâk kuralların ve standartların bütünüdür (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60).

“Meslek ahlâkı; herhangi bir meslek grubunun, mesleki gereksinimler doğrultusunda oluşturduğu, meslek üyelerini mesleğe uygun davranışlarda bulunmaya zorlayan, yetersiz ve ilkelere uymayan üyeleri dışlayan, meslek içi rekabeti makul ölçüler çerçevesinde düzenleyen ve bütün olarak mesleğin ideallerini korumayı amaçlayan ilkeler bütünüdür“ (Güner, 2007: 30). Seyyar (2003: 293) meslek ahlâkını, “meslek sahiplerinin mal ve hizmet üretiminde ve satışında ahlâki davranmalarını öğütleyen bir disiplin, herhangi bir mesleğe yönelik ahlâk kaideleri, ilke ve standartları” olarak tanımlamıştır. Karasu’ya (2001: 110) göre etik/ahlâk kurallar, “mesleklerin üst düzeyde özgeci ve sorumluluk sahibi olduklarının ve kamu yararına yönelik çalışacaklarının biçimsel kayıt altına alınmasının, dolayısıyla da toplumun onlara güveninin temelini” oluşturmaktadır.

Profesyonelleşme sürecindeki meslekler için diğer meslekler ile nasıl bir ilişki sürdürmeleri gerektiği noktasında etik kurallar büyük önem taşımaktadır. Meslek etiğine sahip olan topluluklarda bu kurallar mesleki örgütlenmeler tarafından muhafaza edilerek geliştirilmektedir.

Abbott (1983: 856), tüm profesyonel mesleklerin birbirine benzer fonksiyonları amaçlayan etik kurallara sahip olduğunu belirtmektedir. Bu kurallara uymak meslek içi prestij ile ilgilidir ve mesleğin etik kurallar dahilinde uygulanması, mesleki suç kamuoyunun da görmesine imkan tanımaktadır (Abbott, 1983: 856’dan akt. Albayraktaroğlu, 2010: 42).

Meslek ahlâkı kapsamında ilgili bir başka kavram ise meslek standartları kavramıdır. Türk Dil Kurumu’na göre standart, “1.Belli bir tipe göre yapılmış veya ayrılmış, ölçün, ölçünlü, tek biçim. 2.Belirli ölçülere, yasaya, kullanıma uygun olan, ölçün, ölçünlü. 3.Örnek veya temel olarak alınabilen, ölçün, ölçünlü. 4.Bir işletmede, bir ürünü, bir çalışma yöntemini, üretilcek miktarı, bütçenin para miktarını belirlemek için konulmuş kural” şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2021). 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), ulusal meslek standartlarını tespit eden, ülkemizde ise 2006 yılında kabul edilmiş bir kurumdur. MYK’nın kendi yaptığı tanımına göre, “Ulusal Meslek Standardı (UMS), bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki

Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur”. Ayrıca, “Standardı hazırlanacak meslekler, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak Yönetim Kurulunca belirlenir”. İnsan Kaynakları Uzmanı ve İnsan Kaynakları Yöneticisi, meslekleri 5.10.2007 tarihinde 26664 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. (Ulusal) İnsan Kaynakları Uzmanı Meslek Standardı *Seviye 5* ve İnsan Kaynakları Yöneticisi Meslek Standardı *Seviye 6* olarak belirlenmiştir. “26713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre MYK’nın görevlendirdiği Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) tarafından hazırlanmıştır” (www.myk.gov.tr).

Günümüzde İnsan Kaynakları Uzmanı (Seviye 5) ve İnsan Kaynakları Yöneticisi (Seviye 6) ulusal meslek standartlarının güncellenerek bu mesleklerin ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerinde kullanılmak üzere ilgili Meslek Standardı seviyelerinin İnsan Kaynakları Uzmanı (Seviye 6) ve İnsan Kaynakları Yöneticisi (Seviye 7) olarak değişikliğe gidilmesi hakkında görüş ve tartışmalar devam etmektedir.

Meslek standartlarıyla meslekler, elde edilmek istenilen bilgi, yetenek ve davranışlarla belirli bir norma sokulmaktadır. Bu şekilde mesleklere erişimi kolaylaştırma amacıyla mesleki ahlâk kuralları belirlenmiş, disiplin ve düzen içinde mesleğin profesyonel olarak yürütülebilmesi için bireylerin daha rahat iş bulabilmeleri, mesleğin gereklerinin layıkıyla yerine getirilmesi, verimli işçi-işveren ilişkisi, istihdam düzeyini artırmak ve bu kapsamda ortaya çıkabilecek sorunların önüne geçmek hedeflenmiştir.

1.5.3. Mesleki Sosyalleşme ve Ayırt Edici Kültür

Mesleki toplumsallaşma, “becerikli bir mesleğe giriş için gerekli bilgi ve becerinin yanında bazı davranış kalıplarının, değer yargılarının, simgelerin ve hatta bireyin yaşamını yönlendirecek bir dünya görüşünün içselleştirildiği önemli bir kültürleşme sürecine” karşılık gelmektedir (Kurutkan, 2009: 12). Bir çocuğun dış dünya ile toplumsallaşmasından farklı olarak mesleki sosyalleşme; bilinçli bir şekilde mesleki değer, norm ve eylemlerin edinilmesi, öğrenilmesidir. Yeni bir grup bilincinin kazanıldığı bu öğrenme biçimi zorlu ve zaman gerektiren bir süreçtir. Grup bilinci kazanan meslek üyeleri, belirgin bir kimlik duygusuyla birbirlerine bağlıdır (Seçer, 2007: 215-219).

Meslekten olmayan kişilerin sadece bir kısmının anlayabileceği meslek üyelerinin kendi aralarında kullandıkları ortak bir dilleri, kendilerine has tutumları, özel normları, belirgin rolleri vardır. Tüm bunlar bir kültürle belirginleştirilerek sosyal sınırlar içerisinde kendine özgü bir

topluluğu oluşturmaktadır. Profesyonel meslek üyelerinin o mesleği icra edebilmek için gerekli olan bilgi ve becerileri öğrenmekten çok daha fazlasına ihtiyaçları vardır.

Mesleki toplumsallaşma sürecinin ilk aşaması mesleki bağlamdaki eğitimden geçmektedir. Öte yandan meslek üyeleri, içinde yer aldığı mesleğin bakış açısını ne kadar benimser ve paylaşırsa bir o kadar da diğer kaynak ve yapıları kontrol etme olasılığı artmaktadır. Profesyonel alt kültürler, belirli faaliyetleri yorumlamak, anlamlandırmak ve stratejik ideolojiler geliştirmek için genellikle mevcut bilgi temellerinden faydalanmaktadır (Bloor, 1999: 167). Kültür; meslek ve meslek üyelerinin olayları anlamlandırma ve yorumlama yollarını etkilemektedir. Bir örgüte giren profesyoneller, hem içinde bulunduğu toplumdaki hem mesleki eğitimini aldığı okullardan hem de önceki iş tecrübelerinden edindikleri geniş kültürel bilgi birikimlerini beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla bir örgüte katıldıklarında ve profesyonellerle karşılaştıklarında, önceki kültürel birikimleri de ortaya çıkacaktır (Bloor ve Dawson, 1994: 275-295).

1.5.4. Mesleki Roller, Statü ve Saygınlık

Statü, insanlar tarafından atfedilecek olumlu ya da olumsuz anlamların yanında bireye içerisinde yer aldığı ve bundan ötürü itaat ve üstünlük gerektiren nitelikli sosyal bir pozisyonu ifade etmektedir (Seçer, 2009: 237). Rol ise, statünün gereklerini yerine getirmek anlamını taşımaktadır. Sözelimi bir öğretmen, toplum içindeki ana statüsü yani öğretmenliği ile anılacak ve davranış kalıplarını buna göre sergileyecektir. Ancak, bu öğretmenlik statüsünün içinde birçok rol mevcuttur. Mesleki rol ise, bir mesleğin mensuplarından beklenen, standartlaşmış rol ve davranış kalıplarınıdır.

Rol ahlâkı anlayışı, bireylerin üstlendikleri rollere bağlı olarak farklı bir ahlâk anlayışı benimseyebileceklerini ileri sürmektedir. Rol ahlâkı kavramı bu açıdan önemlidir. Çünkü rol ahlâkı zihniyeti, bireylerin bir rol üstlenirken iki “ahlâki şapka” takılmasından bahsetmektedir. Bu iki ahlâki şapkanın biri meslek hayatını, diğeri hayatın tümünü kapsamaktadır. Bunun yanında mesleki roller ise genellikle kamu politikası ve kamu kültürünün ürünleridir. Toplumsal bir görevi yerine getirmektedir. Bu nedenle toplumsal düzeyde oluşturulmuşlardır (Gibson, 2003: 1729). Bireyin yaşamında üstlendiği mesleki rolü sadece iş hayatıyla kısıtlı olmamakla birlikte bu zaman zarfı dışındaki davranışlarına da yansımaktadır. Bu sebeple, mesleki rol bireyin hayatının büyük bir alanını kapsar hâle gelmektedir. Ayrıca toplum tarafından beklenen davranışlar arasında profesyonellerin temel görevi olmasa da diğer vatandaşlardan beklenmeyen toplumsal norm ve yapıya uyum içinde, profesyonel vatandaşlık rolüne uygun davranışları beklenir.

Aslında mesleki rol ile birey, o mesleğe uygun kalıplaşan davranışların nerede, ne zaman ve nasıl sergilenmesi gerektiğini göstermektedir. Toplum tarafından farklı algıları yansıtan bu davranışlar, aynı şekilde bir mesleği ele aldığımızda hepimizde önceden oluşan algıyla eşdeğerdir. Kısaca ifade etmek gerekirse belirli mesleklere dair rol beklentileri kişilerin zihinlerinde zamanla kalıplaşarak o mesleklere dair stereotipler yaratmaktadır. Ayrıca, meslek sahibi olmayan kişilerce oluşan herhangi bir mesleğe dair algı, aslında o mesleğin statüsünü yansıtmaktadır.

Meslekler mensuplarına sağladığı maddi kazançlarının yanı sıra toplum içinde bazı manevi kazançlar da sağlamaktadır. Bu kazanımlar arasında mesleğe ve o mesleğin üyelerine toplum içerisinde duyulan saygınlık da yer almaktadır. Meslekler bu bakımdan değerlendirildiğinde, toplum içinde bir algı yaratmaktadır. Sözelimi profesyonel bir meslek ve o mesleği icra eden kişiler, toplum içerisinde de saygın karşılanmaktadır. Profesyonel bir mesleğe duyulan saygınlık diğer meslek grupları tarafından ulaşılmak istenilen bir hedef olmaktadır.

1.5.5. Mesleki Özerklik ve Güç

Mesleki özerklik kavramı Gillon'a göre (1995: 60), "düşünme, karar alma ve bunlara dayalı olarak bağımsız şekilde hareket edebilme becerisi" olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Can, 2009: 134). Wilensky (1964: 146) mesleki özerkliğin, "kendi kendini kontrol etme ve uzmanlık alanı içinde hareket etme yetkisi ve serbestliği"ni belirleyen en önemli ölçüt olarak belirtirken, Meiksins ve Watson (1989: 562) özerkliği, "bir hareketi ya da olaylar dizisini başlatabilme ve sonuçlandırabilme, yapılacak işin kapsamını, yöntemini ve hızını kontrol edebilme kabiliyeti" şeklinde tanımlamaktadır (Kılıç, 1998: 29). "Mesleki gücün aslında gelecekte mesleğe katılacak elit, kabiliyetli ve istenen adayları çekmek için de önemli bir fonksiyonu vardır. Mesleğin toplumda sahip olduğu güç, onun pozisyonunu diğer mesleklere göre daha üst seviyelere çıkartacaktır" (Dündar, 2011: 46).

"Meslekle ilgili yasalar, mesleki etik ilkeler, mesleki standartlar, mesleğin görev tanımı, meslek üyesinin bilgi yükü gibi etmenler mesleki özerkliğin sınırlarının belirleyicileridir" (Baykara ve Şahinoğlu, 2013: 176-181). Özerklik olgusundan bahsedilebilmesi için meslek mensuplarının yasal düzenlemeler ve örgütsel kurallar çerçevesinde hareket etmeleri gerekmektedir.

Profesyonelin, işi ile ilgili bir karar alması gerektiğinde bağımsız olarak kendi kararlarını kendi vermesi beklenmektedir. Ancak karar alma aşamasındayken çoğu çalışan, müşterileri ve yöneticilerinden gördüğü baskılardan etkilenmektedir. Özasan (2015: 35),

“örgütün üyesi olmaktan kaynağını alan özsaygısının yüksek olmasının, örgüt için de olumlu sonuçlarının olduğu; örgüt temelli öz saygının da organik olarak desenlenmiş, yani çalışanların özerkliğe sahip olduğu örgütlerde görülebileceği” görüşündedir. Bunların yanı sıra, mesleki özerklik kavramı, tamamen bağımsız davranılması anlamını taşımamaktadır. Bireysel ve kurumsal olarak ele alındığında hedef ve düşünceler karmaşık bir şekilde ilerleyebilmektedir. Bir yandan bireysel olarak meslek hayatındaki tecrübeler ve uzmanlık bilgisine bağlı olarak kişinin özerkliği genişlerken, diğer yandan kişinin sahip olduğu irade ile kurumsal hedeflerin uyuşmaması durumu söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla böyle durumlarda bir daralma yaşanmaktadır (Özdemir ve Turan, 2018: 1709-1710).

1.5.6. Mesleki Örgütlenme

Meslek örgütleri belirli bir alan düzeyindeki ideolojilerin ve kurumların birincil taşıyıcıları olarak alanda kurumsal olarak tanımlanan çıkarların temsilcileridirler ve üyelerinin kendi ortak çıkarlarını tüzel bir kimlik ile temsil etmelerini sağlarlar. Bu yolla meslek örgütleri savunur, iddialarda bulunur ve gündem belirlerler (Aksoy, 2007).

Mesleki örgütlenmeler, dünya çapında standart uygulamalar geliştirerek kurallar ortaya koymakta ve bu da coğrafya fark etmeksizin mesleğin aynı şekilde ele alınmasını kolaylaştırmaktadır. Meslek örgütlerinin bu amaç doğrultusunda ilerlemesi, mesleklerin ortak hedeflere yönelik ilerleme süreçlerinde etkin rol oynamaktadır.

Meslek örgütleri; maddi çıkar amacı gütmeksizin bünyesinde barındırdığı meslek üyelerinin daha iyi şartlar altında mesleğini icra edebilmelerini sağlamak amacıyla bir araya gelmektedir. Bu örgütler; mesleğin daha iyi gerçekleştirilmesine yardımcı olmak ve meslek alanını ön plana çıkarmak amacı gütmektedir. Bireysel profesyonel gelişim ile ilgili sektörlerle bağlantılı olarak uygulanan eğitimin yanı sıra işbirliği sağlamak ve meslek uygulamalarını devletten önce temsil edebilmek amacıyla bir araya gelen profesyonellerce oluşturulan bir gruptur. Mesleklerin tüm standart kodlarının tek bir elden yönetilmesi ve belirli bir yapıda olmaya başlaması ile çalışanlar arasındaki bilgi alışverişi hız kazanmaktadır. Meslek mensupları kendi mesleklerine dair bilgi birikimi sağlamak ve bu bilgileri kullanmak zorundadır. Diğer taraftan mesleki bilgi birikimini kullanma gereksinimi, beraberinde mesleki eğitimin önemini artırmaktadır. Mesleki bağlamda düzenlenen konferanslar, seminerler ve söyleşiler ile bu standartlaştırılan kodların lise, üniversite gibi akademik seviyedeki okullarda aktarılıyor olması, öğretilerinin olması; mesleğin profesyonelleşme sürecinde katkı sağlamaktadır. Bu durum mesleklerin sürdürülebilir olmasında da belirleyicidir (Özbükerci, 2015: 32-40).

Profesyonelleşme sürecindeki meslekler için, meslek mensuplarının bir örgütsel çatı altında bir araya gelebilmesi önemli bir adımdır. Kamuoyu oluşturmayı hedefleyen meslek örgütleri, bu yolla özerkliklerini kullanarak meslekte yer alan üyelerin hak ve çıkarlarını gözetmek amacıyla faaliyette bulunurlarken, diğer taraftan topluma faydalı olma amacını da sürdürmektedirler.

1.5.7. Mesleğin Meşrulaşması

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde meşruluk kavramı, “geçerli olma durumu, meşruiyet” şeklinde tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Meşruiyet kavramı, İngilizce'de “*legitimacy*” kelimesine karşılık gelirken, Latince'de ise “*legitimus*” kelimesinden türetilmiştir (Barut, 2019: 18). Meşru'a kavramı fiil kökünden türetilen bir nesne kalıbıdır, Arapçadan gelmektedir ve “kanuni, resmî, meşru, izinli, ruhsatlı” anlamlarından oluşmaktadır (Atay, 1997: 121).

Max Weber 1918'de meşruluğu, “zorunluluk gereği birtakım kurallar setine uyum” şeklinde açıklarken; 1947 yılında, “rejimlerin ve kurumların toplumsal kabulü ile güç ve otoriteyi etkin bir şekilde kullanma yetenekleri arasındaki ilişkiyi ele alan temel bir unsur” olarak ifade etmiştir. Parsons'a göre (1960) meşruiyet, “bir eylemin paylaşılan veya ortak değerler açısından değerlendirilmesi” şeklinde ifade edilmiştir (Yılmaz, 2018: 5-6). Meşruluk kültürel uyumu, normatif desteği veya ilgili kurallar veya yasalarla uyumunu yansıtan bir durumdur (Scott, 1995: 45). Gök (2012: 23) göre meşruluk; ahlâkilik, doğruluk, haklılık, uygunluk, geçerlilik gibi birçok farklı olguyu bir araya getiren, çok boyutlu bir kavram olarak açıklandığında anlam kazanmaktadır.

Disiplinler, “bilgi” üretme iddiasında bulunur ve bu noktada, iddiasında başarılı olanlar “bilgi otoritesi” olma anlamında güç kazandırmaktadır. Dolayısıyla, bilgiyi üretenler ve diğer çıkar grupları, kendilerinin daha fazla bilgili olduklarını ispatlamak için harekete geçmektedir. Örgütsel yapılar ve uygulamalar meşruluğunu ilan etmek için, sürekli devam eden onaylanma ve direniş süreci içerisinde. Disiplinlerin teori ve pratikte meşrulaşması, aslında, disiplinin bir parçası olsun veya olmasın bilgiyi kimin ileri sürerek meşrulaştırdığını bilme arzusu ve meşru kılınmış bilgilerin sınırlarını kendisi belirleme hedefleri doğrultusunda, süregelen bir mücadeledir (Mahadevan ve Schmitz, 2020: 516-517).

Bir mesleğin itibarının olması, yüksek düzeyde meşru olmasını gerektirir. İtibar toplumda yorumlanarak gerçekliğini korur ve bu yüzden meslek mensupları mesleklerinin meşrulaşabilmesi için topluma kendilerini kabul ettirme, mesleklerinin ideallerini/amaçlarını diğer gruplara anlatma, onları ikna etme ve onaylanma mücadelesi içine girerler. İnsanların

birbirlerini önemsemeleri için derin nedeni olmayan bir rejim, meşruiyetini uzun süre koruyamaz (Kochan, 2009: 1).

1.5.8. Mesleki Kimlik ve Mesleğe Bağlılık

Kimlik kavramı, temelde kişinin “Ben kimim?” sorusuna vereceği yanıt olarak düşünülebilir. Bilgin (1996: 182-183) kimliği, “bireyin kendi kendisini, davranışları, ihtiyaçları, motivasyonları ve ilgileri belirli bir ölçüde tutarlılık gösteren kendi kendine sadık, diğerlerinden farklı bir varlık gibi algılamasını içeren, bilişsel ve duygusal nitelikte bileşik ve zihinsel bir yapı” şeklinde ele almaktadır. Kimlik; dil, kültür, azınlık-çoğunluk, benzerlik-farklılık, kendilik-ötekilik gibi kavramlarla birlikte anlaşılmakta, kişinin başta kendisinin ve diğer kişilerin kim olduğunu bilmesi ve aslında bu diğer kişilerin bizim kim olduğumuz hakkındaki düşünceleri olarak tanımlanmaktadır (Tülübaş, 2017: 51-52). Meslek, kişinin kimliğinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. “Meslek, bireyin sahip olduğu bir statü olmakla birlikte, bir grup insanın bir araya geldiği topluluğu işaret etmesi açısından, mesleki kimliğin, bireysel ya da kişisel kimlikten ziyade, sosyal kimlik niteliği taşıdığını söylemek mümkündür” (Seçer, 2007: 225).

Uzun süre bir mesleği sürdürmüş olmanın, insan davranışının şekillenmesinde büyük etkisi olmaktadır. Bu süreç ne kadar uzun sürerse bireye o ölçüde mesleğine dair bir zihniyet ve dünya görüşü kazandıracaktır. Aynı zamanda mesleki yaşam geçmişi, sosyal hayatı, kültürel ortamı kişinin kimliğini oluşturmasında önemli rol oynamaktadır. Mesleki kimlik, o mesleğin toplumdaki statüsüne bağlı olarak oluşan bir algı ve dünya görüşüne göre şekil almaktadır. Böylelikle birey dünyadaki yerini keşfeder ve sahip olduğu statüye göre davranışlarını şekillendirir. Mesleki kimliğe sahip olması sonucu birey, kendi yaşamında da mesleğinin bütünlüğünü içselleştirmeye, özdeşleştirmeye başlar. Böylece mesleki kimlik sahibi birey statüsüne uygun tutum ve davranışlar sergilemekte, en nihayetinde bu durumu topyekun sosyal bir yaşam tarzı haline getirmektedir. “Kişi meslekte uzun yıllar geçirdikten sonra mesleği onun hayatında giderek önemli bir yer tutmaya başlar. O artık mesleğinin ideolojisini ve değerlerini özümser ve sahiplenirken” diğer taraftan, “mesleki değerlerin içselleştirilmesiyle mesleki bağlılığı tecrübe etmeye başlar” (Fırat, 2015: 6). Meslek sahibi bireylerin, kendini mesleği ile özdeşleştirme ya da mesleğine bağlılığı, mesleğe dair değer ve normları ile bütünleşerek kendisine sosyal bir yaşam tarzı oluşturması olarak düşünülebilir. Çalışanın diğerlerine göre daha fazla mesai harcaması ancak bunu yadırgamaması, farkında olmayıp normal karşılaması bu değerlendirmeyi destekleyecek nitelikte bir örnek olacaktır.

Mesleğe bağlılık; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Mesleğine duygusal açıdan bağlı biri; meslekte devam etme isteği güçlü, gelişmelere kolaylıkla ayak uyduran, mesleki yayınları izleyen ve konferanslara katılan, bilimsel araştırmaları takip eden kimsedir ve mesleğinde profesyonelleşmek için özellikle çaba içerisindedir (Uysal, 2019: 6). Bilhassa kişi, mesleği ile özdeşleşerek bütünleşmekte ve mesleğinde çok hevesli davranmaktadır. Kişi mesleki amaçlarını gerçekleştirmek için gönüllü davranmakta ve mesleğinin gelişmesi için çabalamaktadır (Özer ve Uyar, 2010: 89-100).

Mesleki normatif bağlılık, kişinin mesleğinde devam etmekle ilişkili olarak kendini yükümlü ve sorumlu hissetmesi durumudur. Örneğin, kişinin çevresinde meslektaşları olan başka kimselerin bulunması ya da mesleğinde ilerlemesi için destek sağlanıyor olması gibi durumlarda, ahlâki/etik duygusu ve mesleğini koruma içgüdüleri ile bir çeşit normatif bağlılık geliştirmektedir (Kara, 2019: 19; Bulut, 2019: 15; Sarı, 2019: 29).

Mesleki devam bağlılığı ise; mesleğinden vazgeçemeyecek kadar mesleğe yönelik yapılan yatırımlardan kaynaklanmaktadır. İşten ayrılamayacak kadar meslekte çalışma süresi, geleceğe dair terfi olanağının varlığı, medeni durumu, yüksek maddi destek ve yaş bu yatırımlara örnek gösterilebilir. Sonuç olarak kişi, mesleğine yaptığı tüm yatırımlarını elinde tutma düşüncesiyle, herhangi bir başka meslek alternatifi arayışına girmemekte ve mesleğinde çalışmaya devam etmektedir (Barluk, 2019: 8).

İKİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE PROFESYONELLEŞME İLİŞKİSİ

2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Amacı ve Önemi

Küreselleşme süreci, işletmeleri, ulusal bağlamdan uluslararası bağlama kadar uzanan yoğun bir rekabet ortamı içerisine sürüklemiştir. Bu rekabet ortamı; toplum yapısı, uluslararası ilişkiler ve ticaret üzerinde birçok değişimi beraberinde getirmiştir. Yoğun bir rekabet ortamı içerisinde yer alan her işletme, faaliyette bulunduğu piyasanın kontrolünü kendi elinde tutma amacı gütmektedir. İşletmeler; etkinlik, verimlilik ve rekabetçi üstünlüğe odaklanarak faaliyetlerde bulunurken, üretim sürecinin en nitelikli değeri, “insan”dır ve örgütlerin en önemli güç kaynağını, “insan gücü” oluşturmaktadır. Yetkin, üretken ve yaratıcı güce sahip insan kaynağının varlığı örgütsel performansın öncelikli belirleyicilerindendir. Maddi kaynakları yeterince sağlam fakat insan kaynakları yetersiz ve verimsiz bir örgütün, rekabet ortamındaki başarı olasılığı düşük olacaktır. Dolayısıyla başarı güdüsü düşük ve iş tatmini düşük bir iş gücüne sahip olan örgütler, ulaşmak istediği hedeften uzaklaşmaktadırlar (Bingöl, 2018: 6; Sadullah, 2015: 2; Sadullah, 2013: 7; Akgeyik, 2018: 6). Bu süreçte, işletmelerin kendilerini geliştirerek yenileyebilmeleri için İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. İKY, örgütlerdeki ihtiyaçların belirlenmesi ve bu ihtiyaçların giderilmesi için en yüksek faydayı elde etme güdüsü ile bir yandan, “işe alımı, seçilmesi ve yerleştirilmesi, iş sürecinde performansının değerlendirilmesi, çalışan insan kaynağının eğitimi ve geliştirilmesi, kariyer planlaması, motivasyonu, ücretlendirilmesi ve özlük işlemleri” yürütülürken diğer yandan, “personelin yaşam kalitesini yükseltmeyi ilke edinen, konusu insan olan ve insanı merkezine alan yönetim anlayışı” şeklinde ifade edilmektedir (Özgen ve Yalçın, 2011: 3).

Bir örgütün temel hedeflerine ulaşabilmesi doğrultusunda çalışanların işe alımını gerçekleştirip onun bilgi ve becerilerinin artırılması, maddi ve manevi destek sağlayarak sosyal gereksinimlerinin karşılanması, değişim ve gelişime yönelik stratejilerin uygulanması ve işe uygun politikaların düzenlenmesi gibi konular İKY'nin temel faaliyetlerindendir (Eş, 2019: 60). İnsan kaynağının örgütsel amaçların gerçekleştirilmesindeki kritik önemi düşünüldüğünde bu faaliyetlerin kapsamı ve gereksinim duyulan bilgi ve becerilerin çeşitliliği de ortaya çıkmaktadır. Sadullah (2015: 10-45), İK yöneticilerinin “stratejik yönetim, örgütsel davranış, iş hukuku, insan ilişkileri ve endüstriyel ilişkiler” konularında bilgi ve beceriye sahip olması gerektiğini belirtmiştir.

İKY, modern örgütsel yaşamın ihtiyaçlarından ortaya çıkan bir meslek olup çeşitli amaçları vardır. Bingöl (2018: 9), bu amaçları şu şekilde sıralamaktadır:

- İşletmenin stratejileriyle bütünleşmiş İK stratejileri geliştirerek ve uygulayarak örgüte amaçlarını gerçekleştirmesinde ve rekabet üstünlüğü elde etmesinde destek olmak,
- Örgütte verimlilik artışını sağlamak,
- Yüksek bir performans kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmak,
- Örgütlerde çalışanlar için kaliteli bir çalışma yaşamı sağlamak,
- Tüm İK faaliyetlerinde yasal düzenlemelere uyum sağlamak,
- İş görenlerin yeni teknolojilere, becerilere, stratejilere ve İK uygulamalarına uyum gösterme yeteneğini ortaya koymak,
- Yönetim ile iş görenler arasında olumlu bir istihdam ilişkisi ve karşılıklı bir güven iklimi yaratmak ve çalışma barışını sağlamak,
- İnsanları etik bir yaklaşımla yönetmeyi sağlamak.

İKY günümüzde örgütsel davranış, personel yönetimi, endüstri ilişkileri gibi konuları içine almakla beraber kapsamı gelişmekte olan bu anlamda da evrilmeye devam eden bir alandır. Geçmişte yalnızca istihdama ilişkin kayıtları tutmak, istihdam ilişkilerini sağlamak ve sürdürmekle sınırlı personel yönetimi olarak işlev gören İKY, etkili bir şekilde işlediği takdirde birçok örgütsel probleme çözüm vaat etmektedir.

İKY, “yanlış kişilerin işe alımı, personel devir hızının yükselmesi, verimsiz ve düşük performansla çalışılması, adil olmayan ve yetersiz ücret dağılımı, yeterli ve doğru eğitimin sağlanamaması, yasal yükümlülüklerini yerine getirmeyen bir işletme imajının sergilenmesi” gibi istenmeyecek durumları” (Benligiray, 2020: 5-11) çözüme potansiyeli taşımaktadır.

Günümüzde İKY'nin stratejik bir bakışla ele alınmasına dair genel bir eğilimden söz edilebilir. Böyle bir bakışta İKY örgüt içinde üst yönetim kademesinde yer alırken uzun vadeli örgütsel hedefleri için planlara ve geleceğe odaklanan bir fonksiyon olarak görülmektedir. Tüm yönetim kademeleri ve çalışanları İKY'nin faaliyet alanını kapsadığından İK yöneticisinin işletmeciliğin üretim, finans, pazarlama, satış gibi işlevlerine dair genel nosyona sahip olması beklenmektedir. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı; iş gücü devir oranının düşmesi, devamsızlık oranının düşmesi, iş kazalarının neden olduğu kayıpların azalması, hatalı üretimin azalması, ürün niteliğinin yükselmesi, çalışanların moral ve motivasyonun yükselmesi ve iş gören işveren çatışmasının azalması olmak üzere, maliyetler üzerinde birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir (Sadullah, 2013: 8-13).

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, siyasi ve ekonomik dalgalanmalar her alanda olduğu gibi istihdam ve işgücü nitelikleri ve süreçleri üzerinde önemli değişiklikler

yaratmaktadır. Bu sebeple hızla dönüşmeye devam edecek olan iş ortamı, İKY için birçok yeni konuyu gündeme getirmeye devam edecektir. İş dünyası değiştikçe İK profesyonellerinin rolü de değişmektedir. İKY etkililik, strateji ve kurumsal açılardan önemli politikaları ve kararları etkileme potansiyeline sahiptir (Indermun, 2014: 125-134).

Çalışanlar açısından bakıldığında da insana yakışır bir iş ortamının yaratılmasında insan kaynakları yönetimi birimlerinin sorumlulukları günümüzde daha da artmaktadır. İnsana yakışır bir iş; üretken ve adil ücret dağılımının olduğu, çalışanın iş güvenliği ile çalışan ailelerinin sosyal korumasının sağlandığı, kişisel gelişim ve sosyalleşmenin sağlanması amacıyla çeşitli imkânların tanındığı, çalışanın kaygılarını ifade etme özgürlüğüne sahip olduğu, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın karar alma süreçlerine katılabildikleri ve tüm çalışanların eşit muamele gördükleri işlerdir (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>). Sendikal örgütlenmedeki zayıflama, İKY'nin temel ilkeleri ve çalışan ile işveren arasında köprü olma ideali göz önünde bulundurulduğunda bu sorumluluk daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel İlkeleri

İKY, örgütsel amaçlara etkin bir şekilde ulaşabilmek üzere faaliyetlerini sürdürürken bazı temel ilkelere dayanmaktadır. İlkeler, bir yöneticinin neyi nasıl yapması gerektiği konusunda yön gösterir, kaynakları en uygun şekilde kullanmayı sağlar ve yöneticilere sosyal sorumluluklarını hatırlatarak iyi yönetim uygulamaları için rehberlik eder. Türk Dil Kurumu'na (<https://sozluk.gov.tr/>) göre ilke; “temel düşünce, temel inanç, umde, prensip” şeklinde tanımlanmaktadır. İlkelerin işletmede daha adil bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla düzenleyici ve yönetime yol gösterici özellikleri bulunmaktadır. İnsan kaynakları alanındaki bazı temel ilkeler kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilir:

İnsana Saygı İlkesi: Çalışmaları sürdürürken alınan kararlarda, işletme içindeki ilişkilerde insana, insanın varlığına saygı, değer ve güven duyulmasını ifade etmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2003: 42).

Tarafsızlık İlkesi: İKY işlevi hem işe alım ve çalıştırmada hem de iş akdine son verilmesi süreçlerindeki kararlarda çeşitli değerlendirmeler yapmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmaları yürütülürken yönetimin insanları tarafsız bir şekilde değerlendirmesi ve yönlendirmesi bir zorunluluk halini almaktadır (Midem, 2016: 12).

Eşitlik İlkesi: Çalışanlar arasında cinsiyet, dil, din, mezhep, renk, ırk ve siyasi düşünce ve inanç bağlamında var olan ayrılıkların belirleyici olmadığı, yasalar önünde herkesin eşit olduğu anlamına gelmektedir (Aksungur, 2019: 32-33).

Liyakat (Yeterlilik) İlkesi: Bir görevi başarıyla yapabilme gücünü ifade eden liyakat ilkesi başta bilgi ve beceriler olmak üzere o göreve layık olmayı ifade etmektedir. İşe alımda ya da terfilerde dil, din, ırk, yaş, cinsiyet vb. farkı gözetmeksizin herkesin katılım sağlayabileceği sınavlar dâhilinde, nitelik ve yetkinliği esas alan bir sistem oluşturularak “eşit işe, eşit ücret” sağlayan kurallar bütünüdür (Yılmaz, 2018: 18-19).

Bilimsellik İlkesi: İKY faaliyetlerinin bilimsel olarak değerlendirilmesi, irdelenmesi ve bu bilgilerin kullanılmasıdır (Karaca, 2009: 11-12).

Açıklık İlkesi: İnsan kaynakları politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında başarı açıklık ilkesi ile mümkündür. Uygulanacak politikalar hakkındaki bilgilerin açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmesi büyük önem taşımaktadır (Aydiner, 2019: 11).

Gizlilik İlkesi: Açıklık ilkesi ile çeliştiği sanılsa da gizlilik ilkesi ile işletmede herkes tarafından bilinmemesi, işletme dışına çıkmaması gereken özel bilgiler koruma altına alınmaktadır (Demirler, 2019: 15-16).

Güvence İlkesi: İstihdam güvencesi olarak da adlandırılan bu ilke; çalışanların verimliliği için, büyük bir suç işlemediği müddetçe, çalışan haklarının yitirilmemesi gerektiğini öngörmektedir. Kendini mesleğine adanmış bir çalışan, karşılığında hizmet güvencesi bekler ve çalışanlarının verimliliğini isteyen örgütler de, onlara güvenli hissedecekleri bir ortam yaratmalıdırlar. Çalışanın bulunduğu mevkiden uzaklaştırılmaması için “mevki güvencesi” ve elde ettiği haklar ile bulunduğu statüsünün korunması için “hizmette kalma güvencesi” sağlanmalıdır (Altın, 2015: 41).

2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

İnsan kaynakları yönetimi alanı ilk olarak Avrupa’da oluşmaya başlarken günümüzde yaygın İKY uygulamalarının referans kaynağı olarak Amerika gösterilmektedir. İKY alanında tarihi, ekonomik, sosyo-kültürel ve bu bağlamdaki dinamikler; devlet, yöneticiler, danışmanlar, uygulamacılar ve akademisyenler tarafından değiştirilip biçimlendirilmektedir. Bilimsel çalışmalar; endüstri ilişkilerine ilişkin bilgi birikiminin artması ve alanın gelişmesine katkı sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır (Akar, 2013: 73).

Tablo 2.3.1.’de insan kaynakları alanındaki yönetim uygulamalarının tarihsel gelişimine dair özet bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 2.3.1. İKY'de Yönetim Uygulamaları Özeti

Dönem	Uygulama
1932 Öncesi	1900'de B. F. Goodrich'de ilk İstihdam departmanı
	1911'de Frederick Taylor ve bilimsel yönetim
	1913'de Hugo Munsterberg ve psikoloji ve endüstriyel etkinlik
	1920'li yılların başında danışma, ücretli izin ve tatiller, raporlu izinlerin ortaya çıkışı
	1920'li yılların sonunda Western Electric'de Hawthorne çalışmalar
1932-46	Endüstri içinde eğitim 1940'larda işlerin daha etkili yapılabilmesi için uzmanların eğitimi
	1940'larda yönetimin geliştirilmesine verilen önem
1946-70	1950'li ve 1960'lı yıllarda işçileri neyin motive ettiğinin belirlenmesindeki başarılar
	1960'lı yıllar ve iş tanımlarının ortaya çıkışı
1970 ve Ötesi	1970'lerde "personel"den insan kaynağı yönetimine geçiş

Kaynak: Akıncı, 2012: 13'ten akt Torun, 2019: 40.

İKY; 19. yüzyıl sonları ile 20. yüzyıl başlarına doğru şekil almaya başlayan, ülkemizde ise 1980'li yıllar itibarıyla Personel Yönetimi düşüncesinin bir alt sistemi olarak yerini alan bir işletmecilik fonksiyonudur (Kızıldağ ve Büyükaslan, 2018: 62).

Personel yönetiminin işletmelerde bir uzmanlık alanı olarak kabul görmesinin tarihi 1900'lerin başlarına kadar uzanmaktadır. 1900 yılında B. F. Goodrich Şirketi'nde ilk personel istihdam departmanı kurularak burada personelin barınma, maaş, sağlık ve dinleme konularında faaliyetler yürütülmüştür. 1913 yılında Hugo Munsterberg, iş kazalarının azaltılmasını konu alan kitabını yayımlamıştır. Kitabında her insanın her işe uygun olmadığını belirten Munsterberg, böylece iş ve personel seçiminde uygulanacak testlerin geliştirilmesine önayak olmuştur. 1923 yılına gelindiğinde Western Electric firmasında Hawthorne Deneyleri yapılmaya başlamıştır. Çalışma ortamının fiziksel koşullarının verimlilik üzerindeki etkisini ölçmeyi hedefleyen bu testler sonucunda, verimliliği en çok etkileyen faktörün, çalışan çıkarlarını gözetken yönetim anlayışı olduğu görülmüştür. İşletmeler için her bir çalışanın ne kadar önemli olduğu ve belirli bir seviyede ilgi ve saygıyı hak ettikleri düşüncesini başlatan bu bilgiler, İKY'de kaydedilen ilerlemelere temel oluşturmaktadır (Çetinel, 2003: 185-186). 1930'lu yıllara gelindiğinde, sendika yasasının çıkmasıyla birlikte işletmelerin sendikalarla olan ilişkilerindeki düzenlemelere ayrı bir önem verilmeye başlanmıştır. Döneminin çalışma ilişkileri bölümü olarak adlandırılan personel yönetimi bölümünden; personel ve sendikanın sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmiştir. Buna göre, "işe alma ve fesih, atama, terfi, nakil, ücretlerin belirlenmesi, sendikal işlerin yürütülmesi, personel politikalarını belirleme ve uygulama" gibi yetkilerin tümü bu bölümün sorumluluğu altına girmiştir (Benligiray, 2017: 6).

1940'lı yıllara gelindiğine, klasik yönetim anlayışından sonra, odak noktası daha çok insan olan, örgütsel akılcılık ve açık kapı politikası gibi konuları kapsayan insan ilişkileri yaklaşımı benimsenmeye başlanmıştır. Resmiyette örgütün bir parçası olan, ancak tarihsel

açından işi sadece kayıt tutmaktan ibaret olan personel bölümünün unvan ve görevi, II. Dünya Savaşı sırasında değişime uğramıştır. ABD’de, bu dönemde çalışma ilişkileri, istihdam, çalışanın eğitimi, performans değerlemesi ve ücret yönetimi, sigorta gibi konularda uzmanlaşmış personel yöneticisi kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Savaş sebebiyle ortaya çıkan emek gücünün kıtlığına çözüm arayan şirketler, çalışan verimini artırmak amacıyla endüstriyel psikoloji alanında çeşitli uygulamalar yapmaya başlamışlardır. Örgüte yeni çalışanlar kazandırmak ve mevcut çalışanların iş memnuniyetini sağlamak, personel bölümünün sorumluluğuna girmiştir. Böylece, personel yöneticilerinin sayıları hızla artmış, bu birimin örgüt içinde yerine getirdiği işlevsel roller artarak yaygınlaşmıştır (Karaca, 2009: 5, Demirkaya, 2006: 5). “Personel işlerini yürüten nezaretçiden, çalışanların günlük sorunları ile ilgilenen alt düzey yöneticiye; çalışanlarla ilişkiler geliştiren orta düzey yöneticiden, çalışanın verimliliği ile ilgili sistemleri kurmakla görevli üst düzey yönetici konumuna değin” önemli gelişmeler yaşanmış ve bu birim hızla önem kazanmaya başlamıştır. Savaş sonrasında artan sendikacılık faaliyetlerinin etkisiyle personel bölümü, çalışanların kişisel ihtiyaçlarıyla da ilgilenir hâle gelmiştir. 1946 yılında, İngiliz Çalışma Yönetimi Enstitüsü’nün adını, “Personel Yönetimi Enstitüsü” olarak değiştirmesi, sendikacılık faaliyetlerinin katkılarında biri olmuştur. Diğer yandan, 1950’lerden itibaren alana yönelik yeni arayışlar başlamıştır. Örneğin, 1950’li yılların sonlarında Myers ve Harbison emek üzerine yaptıkları çalışmalarda “insan kaynağı” ifadesini kullanmışlardır (Demirkaya, 2006: 5).

1960’lı yıllara geldiğinde personel yönetimi alanında örgütsel davranış teorisinin etkileri görülmeye başlanmıştır. İnsan davranışını inceleyen örgütsel davranış teorisi ile birlikte çalışanların davranışlarını anlamaya çalışmak ve bu davranışları yönetmeye yönelik örgütsel etkinliklere odaklanılmıştır. Örgüt teorisinin etkisi 1970’li yıllarda da devam etmiş, artan rekabet ve çevresel faktörlerin de etkisiyle insan kaynağının niteliği daha iyi anlaşılır hâle gelmiştir (Kızıldağ ve Böyükaşan, 2018: 62).

1970’li yıllarda küresel bir özellik kazanan ekonomik kriz beraberinde birçok alanda ortaya çıkan derinlemesine bir değişimin yaşanmasını kaçınılmaz bir hâle getirmiştir. Bu krizden kaçış yolunu bulma çabasına giren işletmeler, egemen üretim sisteminde ve teknolojik paradigmada değişime gitmiştir. Başka bir deyişle Fordist üretim sisteminden Post-Fordist üretim sistemine geçişle yeni teknolojiler ve esnek üretim sistemleri İKY’nin önemli konuları arasına girmiştir. Bu dönemde, küreselleşme de hızla gelişmiş ve uygulanan iktisat politikalarında da liberalleşme yönünde büyük değişimler yaşanmıştır. Bu gelişmelerin endüstri ilişkileri üzerindeki etkisi büyük olmuştur (Bilgin, 2001: 1, Aksungur, 2019: 11). Geleneksel endüstri ilişkileri sistemi büyük bir dönüşüm geçirmiş ve sendikaların gücünün de zayıflamaya

başlamasıyla İKY politika ve uygulamaları işletmelerde daha fazla ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bu yeni dönemi kimi yazarlar sendikasız endüstri ilişkileri sistemi olarak adlandırmaktadır (Bknz, Şenkal, 1999).

1980’li yıllardan itibaren çalışanları maliyet olarak değil yatırım ve rekabet avantajı sağlayan bir kaynak olarak ele alan görüşler ortaya çıkmaya başlamıştır. Personel yönetimi kavramından insan kaynakları yönetimine geçiş bu süreçte gerçekleşmeye başlamıştır. Ancak yine de insan kaynakları yönetiminde kontrol ve rasyonel-mantık görüşü hâkimdir. 1980’li yıllarda küreselleşmenin de etkisi ile işletmeler arasındaki rekabet uluslararası bir yarış haline gelmiş, gelişen-değişen teknolojiler, yönetim-üretim modelleriyle beraber örgütler üzerindeki verimlilik baskısı şiddetlenmiş ve böylelikle stratejik bir önem arz etmeye başlamıştır. Bu gelişmeler insan kaynağını stratejik olarak ele alan görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmış ve İK fonksiyonları “kariyer, ödül, motivasyon” gibi süreçleri de içine alacak şekilde genişletilmiştir (Kızıldağ ve Böyükaslan, 2018: 62).

1958 yılında Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (International Standard Classification of Occupations-ISCO), meslek sınıflama sistemleri hakkında uluslararası düzeyde standartlaşmayı sağlamak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bünyesinde yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilerek kullanıma sunulmuştur. 2008 yılında bu sınıflama sisteminin son sürümü (ISCO-08), belirli dönemlerde üye ülkelerin katkılarıyla güncelleme çalışmaları gerçekleştirilerek yürürlüğe girmiştir (Türkiye Meslek Sınıflama Sistemi, 2020: 1). Ülkemizde 2006 yılında 5544 sayılı kanunla kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), ulusal meslek standartlarını tespit etmektedir. Ulusal Meslek standardına göre İK ile ilgili meslekler İş ve Yönetim başlığında yer almaktadır. Bu meslekleri şu şekilde sıralamak mümkündür: Ücret ve Yan Haklar Uzmanı, İşe Alım Uzmanı, İşe Alım Personeli, Performans Uzmanı, Kariyer ve Yetenek Yönetimi Uzmanı, Endüstri İlişkileri Uzmanı, İnsan Kaynakları Uzmanı, İnsan Kaynakları Yöneticisi, İnsan Kaynakları Elemanı, Özlük İşleri Personeli (www.myk.gov.tr). Diğer yandan MUSS-08 meslek unvanları dizininde; İnsan Kaynakları Danışmanı, İnsan Kaynakları Direktörü, İnsan Kaynakları Yöneticisi, İnsan Kaynakları Memuru ve İnsan Kaynakları asistanı gibi İK ile ilgili meslekleri listede görmek mümkündür (<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>). Görüldüğü üzere günümüzde işbölümü ve uzmanlaşmanın karmaşıklaşmasının ve bilginin artan öneminin etkisiyle İKY çeşitli alt uzmanlık alanlarına ayrılmıştır. Alanla ilgili pozisyonlarda yaşanan bu çeşitlilik İKY’nin işlevleri bakımından kapsamının genişlediğinin ve bu alandaki iş yükündeki artışın da bir göstergesidir.

2.3.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanının Türkiye'deki Gelişimi

Türkiye'de personel yönetimi, 1960'lı yılların sonu ile 1970'li yılların başlarında ayrı bir akademik disiplin olmaya başlamıştır. 70'li yıllardaki akademik faaliyetler daha çok özgül uygulamalar ve istihdamın maddi koşulları ile ilgili iken; 80'lerden sonraki dönemde İK alanında önemli kırılmalar yaşanmış ve PY'den İKY'ye geçiş gerçekleşmiştir. 90'lı yıllarda çalışanlar artık masraf değil kazanç kaynağı olarak görülmesine dair söylemler yaygınlaşmaya başlamıştır. 2000'lerden sonra İKY alanı Türkiye'de önem kazanmıştır. 2015 yılına gelindiğinde alana yönelik 22 ön lisans, 6 lisans, 17 yüksek lisans ve 2 doktora programların yer aldığı önemli bir disiplin hâline gelmiştir (Eroğlu, 2016: 181-193).

Bir alanda mesleki eğitim veren okulların açılması bir ihtiyacın sonucu olduğu kadar aynı zamanda o alanın gelişimi ve profesyonelleşmesinde önemli etkiler yaratmaktadır. 1968 yılında İstanbul Üniversitesi'nde İşletme Fakültesi kurulmuştur. İlk İnsan Kaynakları Yönetimi lisans programı 2008 yılında Sakarya Üniversitesi'nde, ilk doktora programı ise 2012 yılında Ankara Üniversitesi'nde kurulmuştur.

2021 Haziran itibari ile ülkemizde lisans düzeyinde toplam 18 İnsan Kaynakları Yönetimi programı mevcuttur. Bu programlardan 11'i devlet üniversitesi, 6'sı vakıf üniversitesine bağlıdır. Ayrıca bir devlet üniversitesinde de İnsan Kaynakları Yönetimi Açıköğretim Programı mevcuttur.

Önlisans düzeyinde ise 52 İnsan Kaynakları Yönetimi Programı mevcuttur. Bunlardan 19'u vakıf, 33'ü devlet üniversitesine bağlıdır (<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10256>). 20 üniversitede 17'si tezsiz, 20'si tezli olmak üzere 37 insan kaynakları yönetimi yüksek lisans programı ve 3 üniversitede de insan kaynakları yönetimi doktora programı mevcuttur. İKY programlarının daha çok İşletme ve ÇEEİ anabilim dalları altında açıldığını söylemek mümkündür.

Yönetim uygulamalarının yerleşmesi ve yaygınlaşmasında içinde bulunulan toplumsal bağlamdaki kurumların ve aktörlerin önemli etkileri olmaktadır. 1952 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde, kamuda üst düzey yönetici yetiştirmek amacıyla Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) kurulmuştur. Enstitünün kuruluşu Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Birleşmiş Milletler Örgütü (BM) arasında yapılan teknik yardım anlaşmasına dayanmaktadır (Sayıştay Başkanlığı, 2013: 1). Uzunca yıllar bu amaçla hizmet verdikten sonra TODAİE, 2018 yılında yeni kurulan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu personel yönetiminde atılan adımlar sonucunda Cumhurbaşkanlığı İK Ofisi kurulmuş ve ardından TODAİE ve Devlet Personel Başkanlığı kapatılmıştır (Acar, 2019: 135-141). Bünyesinde 6 Daire Başkanlığı ve 1 Hukuk Müşavirliği bulunan İK Ofisinde,

verimliliğin artırılması amacıyla insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Burada; Türkiye'nin insan kaynakları envanteri çıkartılarak, insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretilmekte ve kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetleri yürütülmekte ve özel yeteneklerin keşfi sağlanmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2021).

Meslek örgütleri belirli bir mesleğin gelişiminde etki eden aktörlerdendir. Sosyal Bilimler Sözlüğü'nde sivil toplum, "devletin doğrudan denetimi altında tuttuğu alanların dışında kalan ve ekonomik ilişkilerin baskısından da görece bağımsız olarak, gönüllü veya rızaya dayalı ilişkilerle oluşturulan kurum veya etkinliklerdir" şeklinde tanımlanmaktadır (Demir ve Acar, 1997: 23). Aynı hedef ve inanç çerçevesinde bir araya gelen belirli sayıda bireylerin oluşturduğu örgüt yapısına, meslek örgütü denilmektedir. Mesleki örgütlenme; mesleki özerklik ve güç kazanmak, meslek alanında mensuplarının güncel bilgileri takip etmeleri ve sorunlara çözüm bulmak, dolayısıyla mesleğin vizyonu ve misyonunu bilmeleri için önem arz etmektedir. Meslek örgütleri; mesleki örgüt üyelerini sosyal ve manevi anlamda destekler ve onların profesyonel olarak rollerini gerçekleştirmelerini sağlar. Bu örgütler mesleğe dair; "mesleğe kabul edilecek personelin kalite standartlarının, eğitim ve öğrenim standartlarının, profesyonel uygulama standartlarının, mesleğin dayandığı bilgi birikimini geliştirmeye yönelik araştırma standartlarının, kısacası meslek standartların oluşturulmasını ve güçlendirilmesini" sağlaması bakımından önemli işlevlere sahiptir (Kiper ve Koştu, 2010: 3, Özdelikara vd., 2016: 59).

PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği), İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (İN.KA.DE), Girişimci İnsan Kaynakları Derneği (GİDERİK), İnsan Kaynakları Yöneticileri Derneği (İNKAY), İnsan Kaynakları Mesleki İş Birliği Derneği (İKAMİD) ve İnsan Kaynakları Dayanışma Derneği (İKDAY) ülkemizde İK alanında sivil toplum faaliyetleri sürdürmekte olan meslek örgütlerinden başlıcalarıdır. Bu örgütler, İK anlayışının yaygınlaştırılması ve gelişmesi amacıyla örgüt üyelerine, mesleki ihtiyaçları doğrultusunda yardımcı olmaktadır. Bilhassa, İK çalışanları arasında mesleki bağlamda işbirliği sağlamak, sosyal dayanışma ortamı yaratmak ve bunu geliştirmek amacıyla hizmet sunmaktadırlar. Mesleki bilgiye dair paylaşımların yapılabilmesinde örgütlenmenin rolü büyüktür. Nitekim örgütlenme hem mesleki gelişimin bir göstergesi hem de mesleği geliştirme ihtiyacının bir sonucudur.

2.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Bilgisinin Yayılımı ve Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanına Akademik İlgi

Yönetim teorileri, yönetimle ilgili olguları ve bunlar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışarak uygulamacılara yol göstermektedir. Teori ve pratik arasındaki ilişki önemlidir çünkü teorik bilgi yoluyla becerileri pratiğe dökmek ve doğru kararları vermek imkânı doğar. Günümüzdeki yaygın İKY uygulamaları kaynağını ABD’den almakla beraber farklı ülkelerde konuyla ilgili akademik çalışmalar incelendiğinde en azından İKY alanın içeriği üzerinde uzlaşma olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İKY’ye ilişkin bilgi birikiminin artması ve alanın gelişmesinde etkili olması bakımından bilimsel çalışmaların katkısı büyük önem taşımaktadır.

Üsdiken ve Wasti (2002); Türkiye’de personel yönetiminden İKY’ye geçişin, 1980’lerin sonlarına doğru ortaya çıktığını ifade ederken uygulamaları yerele uyarlama ya da kültürel farklılıklara dair öneriler geliştirme konusunda yetersiz kaldığını belirtmişlerdir. Öte yandan İKY’nin işlevleri ya da tekniklerine odaklanan bir akademik ilgiye rağmen daha üst düzey analizler yeterli sayıda değildir (Sayılar, 2005). Akar (2013), alanda çoğunlukla “ılımlı yaklaşımın etkisinin” hissedildiğini belirterek akademide benimsenen ana söylemin; “çalışanların, örgütün değerli varlıkları olarak görülmesi gerektiği vurgusu taşıdığı” sonucuna varmıştır.

Ülkemizdeki insan kaynakları yönetimi alanına dair yapılan çalışmaların değişimini inceleyen Kızıldağ ve Büyükaslan (2018), “alandaki bildiri sayılarının 2004 yılından itibaren arttığını, en çok çalışılan konuların ise kariyer yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, performans yönetimi olduğunu ve nicel yöntemlerin daha fazla tercih edildiğini belirtmişlerdir.

Cumhuriyet tarihi kamu personel sistemini inceleyen Acar (2019) ise, süreci “1980 öncesi personel yönetimi” ve “1980 sonra İKY” olarak iki temel döneme ayırmıştır. Yazar, “95 yıllık süreçte farklı mevzuat yapısının parçalı ve tepkiye dayalı politikalar ile oluştuğunu; kariyer ve kadro anlayışı arasına sıkışmış kamu personel sisteminin, Türk kamu yönetiminin etkin, verimli işleyişine tam olarak çözüm olmadığını” ifade etmiştir.

Türkiye’deki İKY anlayışını eleştirel biçimde ele alan bazı çalışmalar, yazın ve uygulamalarda Amerikan yaklaşımlarının etkisine dikkat çekmişlerdir. Alana hâkim bakış açısında endüstri ilişkilerine değil evrensel yönetim tekniklerine doğru bir eğilim söz konusudur. Böylelikle eleştirel ve sorgulamacı yaklaşımdan uzak, işletmecilik sorunlarına çözüm üretmeyi dert edinen bir bakış açısı ortaya çıkmıştır. Dünyada 1980’li yıllardan itibaren öne çıkan bu görüşte çalışanların maliyet değil rekabet ve yatırım kaynağı olarak görülmesi, beraberinde rasyonel seçim ve kontrol etme ihtiyacı kavramlarını getirmiştir. Bu süreç, kimilerine göre özde, kimilerine göre sadece makyajda ortaya çıkan bir dönüşüm olarak

nitelendirilmiştir. Benzer eleştirileri ortaya koyan yazarlara göre Türkiye’de İKY, bağımsız bir disiplin karakteristiği sergileyemeyen, Batı merkezli eğilimlerin gölgesinde gelişmekte olan akademik bir alan olarak varlığını sürdürmektedir (Sayılar, 2005: 62; Erçek, 2004: 137; Üsdiken ve Wasti, 2002: 5; Akar, 2013: 76).

2.4. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Profesyonelleşme

Birinci bölümde de değindiğimiz üzere Meslekler Sosyolojisinde mesleğin profesyonelleşmesi nitelik, süreç ve güç yaklaşımı olmak üzere üç ana yaklaşımın tesiri altındadır. İKY alanındaki profesyonelleşmenin; mesleğin sahip olduğu nitelikler ve tarihsel gelişim sürecinde yaşananlar ile İKY’nin pratikte nasıl hayata geçtiği gibi faktörler göz önünde bulundurulurken değerlendirilmesi gerekmektedir.

Profesyonel meslek ve mesleki profesyonelleşme olgularının merkezinde, kendi yetki alanını oluşturan sadece o mesleğe ait ve kendine has özel bir bilgi vardır (Güneş ve Güneş, 2017: 55). Sorunlarına çare veya yanıt arayan insanlar, mesleki bağlamda eğitimini almadığı fakat profesyonel meslek mensuplarında var olan bu özel bilgiye zaman zaman ihtiyaç duymaktadırlar. Örneğin, hukuk ve öğretmenlik gibi mesleklerde büyük ölçüde standartlaşmış eğitim deneyimleri ile bu eğitim kurumlarına girişte ve süreçte, çeşitli sınavların geçilmesi gerekmektedir. Öte yandan bu eğitim süreçleri tamamlandığında alınan belgeler de güçlü bir profesyonel kimlik oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Parks-Leduc vd., 2018: 213-214).

Meslekler, belirli bir uzmanlık alanı üzerinde özerklik elde etmek ve kontrolü sağlamak için mücadele halindedirler. Bu durum, mesleğin pratikte nasıl yapıldığına dair “beceriler üzerinde kontrol” ve “akademik bilgi üzerinde kontrol” olmak üzere iki şekilde sağlanmaktadır. Bilimsel bilgi; belirli bir alandaki en yüksek bilgi olması bakımından mesleklerin statüsüne, özerkliğine ve toplumun güvenine katkı sağlar. İK alanında, farklı eğitim geçmişine sahip kişilerin yer alması mümkün olup, mesleğin mensupları genellikle akademik düzeyde eğitim görmektedirler. Lisans ve lisansüstü İK ve İKY bölümlerinde; mesleğe dair teorik bilgi, özellikle de örgütsel davranış (psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, öğrenme ve gelişim), işletme ve iş hukuku ile birlikte sunulmaktadır (Ulfsson Eriksson, 2014: 1-8). Meslekler için mesleki eğitim ve sürekli eğitim programları, özel bilgi sistemi geliştirmede temel yapı taşıdır. İK alanı için, eğitim programları esas olarak endüstriyel ilişkiler ve kişisel işlevsel becerilere odaklanan programlardan gelişmiştir ve artık liderlik, Stratejik İKY ve Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi (UİKY) gibi konuları da içermektedir. İK profesyonelleri, (1) İşletme, Liderlik, Yönetim becerileri; (2) Kişisel Etkililik ve Davranış Becerileri; (3) İnsan Kaynakları Planlaması; (4) Öğrenme ve Gelişim; (5) İstihdam Yasası ve Çalışan İlişkileri; (6) Performans

ve Ödül; (7) Örgütsel Gelişim ve Tasarım gibi konularda bilgi sahibi olmalıdırlar. Dolayısıyla bu konulardaki mesleki ve sürekli eğitim, mesleki bilginin oluşturulmasında ve sürdürülmesinde önem arz etmektedir (Suseno, 2014: 5).

Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri gereksinimleri kültürlere göre farklılık gösterebilmekte, bu da bir meslek grubunda hâkim akademik geçmişin ne olacağı hususunda ülkeleri birbirinden farklılaştırabilmektedir. Almeida (2008: 48) Cranet Raporu'nun sonuçlarına dayanarak İK uzmanlarının akademik geçmiş ve nitelikleri bakımından ülkeler arasındaki farklılıklara değinmiştir. Buna göre, İK profesyonelleri Almanya'da daha çok İşletme Bilimi ve Ekonomisi; Hollanda'da Sanat ve Beşeri Bilimler; İspanya'da Hukuk ve Davranış Bilimleri; Portekiz'de ise İşletme Bilimi ve Davranış Bilimleri alanlarında akademik geçmişe sahiptirler. Dolayısıyla profesyoneller, eğitim düzeylerine ilişkin kategorilere ayrıldığında, ülkeye özgü senaryolardan bağımsız olarak üniversite düzeyinde alınan eğitimin açık bir şekilde baskın olduğu görülürken; aynı şey İK profesyonellerinin köken aldığı akademik geçmiş ve nitelikler için söylenememektedir (Almeida, 2008: 48).

Bir mesleğin gücü kısmen profesyonel topluluklar tarafından uygulanan ve desteklenen profesyonel normların gücüyle değerlendirildiğinde İK meslekleri, zayıf meslekler arasında yer alacaktır. Muhasebeciler, avukatlar, doktorlar ve diğer sağlık hizmetleri profesyonellerinin tümü, çalıştıkları belirli firma veya organizasyon ortamına bakılmaksızın profesyonel davranışa rehberlik etmek için açık ilkeleri içeren profesyonel sertifikasyona ve/veya diğer standartlara tabidir. İK uzmanları için mevcut olan çeşitli sertifika sınavları olsa da, bunların giriş seviyesi pozisyonu veya İK fonksiyonunda ilerleme için gereklilik olarak değerlendirildiğine dair hiçbir kanıt yoktur. Açık bir değerler dizisini yansıtan toplu olarak geliştirilen, paylaşılan ve uygulanan bir dizi profesyonel standartların yokluğunda, hiçbir İK profesyoneli hassas firma veya kamu politikası konularında üst düzeylerine güçlü bir şekilde karşı koyamaz. Bu nedenle, güçlü bir İK profesyonel standartları seti geliştirmek, sosyal meşruiyetini kazanmak için gerekli bir koşuldur (Kochan, 2009: 5).

Meslekler; karmaşık bilimsel bilginin taşıyıcıları iken standartlar; bilginin sıkıştırılmış ve basitleştirilmiş şeklidir. Bu nedenle mesleki standartlar bazı yazarlar tarafından profesyonel özerklik ve takdir yetkisi için bir tehdit olarak görülmektedirler. Ulfsdotter Eriksson (2014:1-8) standartları ve profesyonelliği birleştirmenin özellikle İK gibi daha zayıf mesleki profesyonelliğe sahip meslekler için mümkün olduğunu ifade ederek bu tür meslekleri güçlendirebileceğini savunmaktadır. İKY'nin standartlaştırılması; İK bilgi alanının ve dolayısıyla İK profesyonellerinin uzman olarak tanınması açısından önemlidir. Buradan hareketle, standartlarda olduğu gibi sıkıştırılmış bilgi; İK mesleği için de ayrı bir bilgi platformu

sağlayabilecek ve böylece örgüt içindeki profesyonel statü ve uzman rolünü daha iyi aktarabilecektir. Böylelikle İK mesleği, “davranış biçimleri” üreterek, örgütte hem aşağı hem de yukarı doğru güç elde edecektir. Bu da, İK mesleğine ve örgüt içindeki bireysel İK profesyonellerine statü ve güç sağlayacaktır (Ulfsson Eriksson, 2014: 1-8). İK profesyonelleri, en azından ulusal mevzuatta yer alan yasal standartları ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tanınan işyerindeki temel insan haklarını uygulama konusunda sorumluluk almalıdırlar (Kochan, 2009).

İnsan kaynaklarının profesyonelleşmesi; insan kaynakları profesyonellerinin, yerleşik mesleklerin tanımlayıcı özelliklerini taklit ederek veya benimseyerek, yerleşik mesleklerin sahip olduğu tanınma ve statüyü elde etmek için toplu olarak çaba gösterme sürecidir. Profesyonellerin, profesyonel tutum ve yaklaşımları benimseme süreci karmaşıktır ve özellikle, profesyonellerin kariyerlerini oluşturma aşamasında önemlidir. İK mesleğine somut giriş standartlarının olmaması göz önüne alındığında, mesleğe yeni girenlerin sosyalleşmesi için bilgi, dil, sosyal beceriler ve değerlerin önem arz etmektedir. Birçok meslekte stajlar, gözetmen denetiminde uygulama aşamaları ve mesleki eğitim programları mevcuttur. Bunlar sadece deneyim gereklilikleri, bilgi ve becerilerin kazanılmasıyla ilgili değildir; aynı zamanda mesleki etik, değer ve tutumları aşılacak için tasarlanmış sistematik programlardır. Birçok meslek için, erken kariyer aşaması çok önemli kabul edilir ve profesyonelliğin tutum ve değerlerinin telkin edilmesi bu aşamanın en önemli yönüdür (Balthazard, 2014: 7-8).

İKY’de faaliyetlerin istikrarlı bir düzen içerisinde sürdürülebilmesi için bazı ilkelere gereksinim vardır. Bu ilkeler, geçmişte yapılan bazı hataların ilerleyen zamanlarda tekrar yaşanmasını önler ve tecrübe edinerek uzun yıllar sonucunda yeniden dikkate alınır. İKY’nin belirleyici faktörlerinden biri olan bu ilkelerin uygulanması bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşılması hakkında hem İK çalışanlarına hem de örgütlere adil, nesnel ve sürdürülebilir bir ortam yaratmaktadır. İKY alanında bu ilkelerin biliniyor ve uygulanıyor olması, tüm örgütler için kritik öneme sahiptir. Çeşitli ihtiyaçlara karşılık gelen; insana saygı ilkesi, tarafsızlık ilkesi, eşitlik ilkesi, yeterlik (liyakat) ilkesi, güvence ilkesi, bilimsellik ilkesi gibi birçok ilke mevcuttur. “Sosyal bir varlık olarak insanla ilgili kesin kurallar koymak ve standart sonuçlar almak çoğunlukla mümkün değildir” ancak, “başarılı bir insan kaynakları yönetimi ihtimali bu ilkeler çerçevesinde hareket edilmesi ile oldukça yüksek olacaktır” (Gültekin ve Altıntop, 2014: 43-61).

Profesyonel meslek örgütleri, “bir mesleğin daha iyi koşullarda icra edilebilmesi, meslek mensuplarının durumlarının iyileştirilmesi, hizmet kalitesinin geliştirilmesi ve mesleğin icrası esnasında kamunun zarar görmesinin engellenmesi için faaliyetlerde bulunan, kâr amacı

gütmeyen kuruluşlardır” (Çokgezen ve Toksoy, 2011: 134). Mesleki örgütlenmeler; bir mesleğin geliştirilmesinde, desteklenmesinde ve güçlendirilmesinde önemli bir role sahiptir. Mesleki uygulamaları ve davranışları yaratan ve sembolize eden kuruluşlar olarak kabul edilirler. İK profesyonellerinin meşruiyetini sağlamada profesyonel örgütlerin rolüne dair önemli kanıtlar vardır. Örneğin İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (SHRM), dünya çapındaki köklü İK profesyonel örgütleri arasındadır ve İK alanındaki en büyük mesleki örgütlenmedir. ABD’de 1948’de kurulduğundan bu yana, yaklaşık 140 ülkede üyelerine İKY eğitimi, bilgi hizmetleri, seminer, danışmanlık, yayınlar ve ağ oluşturma fırsatları sağlayarak İK’nın bir meslek olarak rolü için teşvik etmektedir. Profesyonel mesleki örgütlenmeler; mesleki eğitim ve sürekli eğitimi desteklemede İK profesyonelliğinin ilerlemesinde önemli bir rol oynamaktadır (Suseno, 2014: 6).

Mesleki örgütlenmelerin İK profesyonelleşmesindeki rolü önemlidir çünkü kurumsal yönergeler oluşturur. Örgüt üyeleri ile birlikte, hem müşterilerin hem de mesleğin yararına İK’nın statüsünü geliştirmesine yardımcı olan politikalar geliştirir. Meslek örgütleri; ağ kurma, deneyim ve tavsiyeleri paylaşma olanakları dâhil olmak üzere üyelerine belirli faydalar sağlar. Bazı ülkelerde İK örgütleri sertifikasyon ve lisans gibi ayrıcalıklar tanıyarak meslek mensuplarının yetkilerini müzakere ederek üyelerini koruyan faaliyetler sürdürmektedirler. Bazı ülkelerde de örgütler kurumsal kazanımlar için devletle lobi faaliyetlerini içerebilen, üyeleri için bir pazarlık organı şeklinde de hareket etmektedirler (Zhao ve Higgins, 2017: 219-224).

Yönetim faaliyetlerinin genişlemesi; statülerini ve güçlerini iyileştirmeye çalışan yeni mesleki topluluklarının çoğalmasıyla sonuçlanmıştır. Mesleklerin işlevselci tasvirleri; örgün eğitim yoluyla kazanılan soyut uzmanlık bilgisinin niteliklerini, uygulayıcıların bir mesleki dernek aracılığıyla sertifikalandırılmasını, etik kuralları, müşteri hizmetinin yönelimlerini ve mesleğin otoritesinin toplumsal olarak tanınmasıyla sonuçlanan önemli iş özerkliğini vurgular. Meslek grubunun özerkliği ve yetkisi, iş organizasyonu içindeki gücü ve statüsü ile ilgilidir, yani “kontrol edilenler” değil “kontrol edenler” olmakla ilgilidir. Ancak yönetim mesleklerinin özerkliğine ilişkin bir paradoks vardır çünkü uzman olarak meşruiyet kazanmaları için, uzmanlıklarının örgüte nasıl katkı sağladığını üst düzey yöneticilere göstermeleri gerekir. Bununla birlikte, bu tür bir yetkiye ulaşmada başarılı olmak için, bu uzmanlıkların yalnızca önemli bir iş problemini belirlemesi ve uzmanlıklarının tek başına sorunu nasıl çözebileceğini vurgulaması değil, aynı zamanda uzmanlıkları üzerinde kontrol sağlamaları ve rakiplerinden kendi bilgilerini gasp etmelerini veya ilhak etmelerini engellemeleri gerekir (Wright, 2008: 1066-1069).

Hızla değişen küresel iş ortamı, yoğun rekabet ve işgücü çeşitliliği nedeniyle İK uzmanlarının stratejik karar verme sürecinde daha etkili olmaları beklenmektedir. Günümüzde çevresel faktörlerin, örgüt içini nasıl etkileyebileceği ve uzun vadede rekabetçi üstünlük sağlayabilmek üzere insan kaynağını yönetme anlamında becerilere duyulan ihtiyaç sürekli artmaktadır. İK uzmanlarının bunların yanı sıra örgüt stratejilerine, müşteri ilişkilerine ve genel iş koşullarına hâkim olmaları beklenmektedir (Suseno, 2014: 5). İK bölümlerine tanımlanan temelde dört rol vardır. Bunlar; İK bölümlerinin strateji ve hedeflerine odaklanan “stratejik iş ortağı rolü”, işletme sahibi ile çalışanların ihtiyaç ve çıkarları doğrultusunda arada denge kurmayı hedef alan “çalışanlara destek ve katkı sağlama rolü”, İKY fonksiyonlarına ilişkin “idari uzman rolü”, değişim ve dönüşüme yönelik “değişim ajanı rolü” olarak ifade edilebilir (Sağlam Arı ve Soylu, 2015: 127).

Stratejik İKY ve İK rollerinin geliştirilmesi, yeni yeni kullanılmaya başlanan kavramlardır. Giderek şeffaflaşan ve bilgi birikimi artan işgücü yönetim becerisine sahip bir toplumda, İK profesyonellerinin sorumlulukları da artmaktadır. Temelde görevi, aslında, işyerinde işçi ve işverenin çıkarları arasında iyi bir denge sağlayabilmektir. Ancak İK çalışanlarının; iş stratejisini içsel bir değişken olarak ele alması, mesleğe daha dıştan odaklanmaları ve diğer kurumlarla üretken ittifaklar kurması, analitik ve etkili İK politika ve uygulamalarına ilişkin faydaları ile zorlukların üstesinden gelmenin sağlayacağı başarı gibi durumları belgelendirmeleri gerekebilmektedir. İKY mesleği; daha büyük statü, etki ve başarıya yönelik vaatlerine dair bir potansiyel oluşturamamıştır ve bu sebeple, temel paydaşlarının gözünde bir güven krizi ve meşruiyet kaybı ile karşı karşıyadır. Ancak yine de, İK mesleğinin statüsü ve meşruiyetinde gelişecek önemli bir değişiklik, istihdam ilişkilerindeki gücün yeniden dengelenmesini sağlayabilir (Kochan, 2009: 1). İKY, güvenilirliğini ve özerkliğini güçlendirmek, sosyal meşruiyetini desteklemek için ihtiyaç duyduğu davranış etiği, yöntemler ve teknik kaynaklarla kendisini geliştireceği eleştirel bir bakış açısını benimsemesi gerekir. İKY, ancak güvenilirliğinin ve meşruiyetinin dayandığı temelleri yeniden şekillendirerek kendini ortaya koyabilir. Bu değişiklikler sadece mesleğin kamusal görünürlüğüne değil, aynı zamanda sosyal olarak tanınırlığına da katkı sağlayacaktır (Almeida, 2008: 52-53).

Mesleki kimlik; bireyin mesleği ile beraber üstlendiği rollerine odaklanmaktadır. Diğer yandan bireyin, işyerini sosyal bir yapı şeklinde görmesi sonucu oluşan bir algı olmaktadır. Mesleki kimlik algısı, bireyin mesleki sosyalleşmesi ile doğru orantılıdır. Ancak mesleki sosyalleşme daha çok, mesleki bilgi ve becerilerinin öğrenilmesinden ziyade, “belli bir meslekle özdeşleşme ve bağlanma, onun etik kodlarını benimseme ile sonuçlanan bilişsel ve

duygusal olgunlaşma sürecidir” (Tülübaş, 2017: 62-63). Toplum tarafından yüksek statülü olduğu kabul görülen meslekte yer alan bireylerin, yine toplum içindeki saygınlıkları ve iş doyumunu yüksek olmaktadır. Mesleki memnuniyet ve statü arasında güçlü bir ilişki olması dolayısıyla, üst yönetim kademesinde yer alan bireylerin, iş doyumları da yüksek olduğu söylenebilmektedir (Acar, 2011: 42). İK yöneticisinin; üst düzey yöneticilere stratejik tavsiyeler veren, örgütsel değişimi savunan ve "değer katmaya" odaklanan bir "iç danışman" olarak yeniden yorumlanması, artan rekabetle birlikte İK faaliyetlerini karmaşıklaştırmıştır. İK yöneticilerinin kendilerine biçtikleri “iş ortağı” ve “iç danışman” rolleri bazı çelişkileri beraberinde getirmiştir. Şöyle ki, İK çalışanları; hizmet veren ve idari görevleri olan bir konumda olmak yerine, daha çok stratejik bir odak ve artan kurumsal meşruiyeti vurgulayan “güvenilir danışman” ve “değişim temsilcisi” imajında olmayı tercih etmektedir. Tercih edilen bu kimlik çoğu zaman olası ve oldukça değişken bir durum olmasına rağmen, daha çok bir mesleğin statüsü ve meşruiyetiyle ilgilidir. Dolayısıyla iş ortaklığı ve kurum içi danışmanlık söylemi; bir meslek olarak hareket etmekten ziyade, mesleki kimliği daha da sulandırmış, mesleğe giriş engellerini azaltmış ve rakip işlevsel grupların mesleğe girişini teşvik etmiştir. Sonuç olarak, hizmet tabanlı ekonomilerde değer yaratmada İKY gittikçe daha çok değer kazanırken, İK uzmanlarının dâhili danışmanlar olarak görülmesi, mesleğin gelişmiş mesleki statüsü için tarihsel arzusunu gerçekleştirmesinde ters etki yaratmıştır (Wright, 2008: 1081-1083).

Küreselleşme ve dijitalleşme olgularının etkisiyle yenilenme süreci yaşayan İK profesyonellerinin üst yönetim ile ilişkisi hız kazanmıştır. Çalışanların sorumluluğu İK'nın sorumluluğu altında olsa da günümüzde ne yönetime olan yakınlığı ne de kademeler arasındaki yeri ve duruşu ile ilgili keskin bir şekilde sınırlarının çizilmesi güçtür. İK mesleği bu güne kadar katettiği bu yolda ancak değişerek, dönüşerek ve en önemlisi yenilenerek, etkinliğini ve verimliliğini artırarak devamlılık arz edebilir. Mesleki normlardaki değişimin yavaş yavaş gelişip gelişmeyeceği, meşalenin yeni bir nesle geçmesini beklemek zorunda kalınıp kalınmayacağı ya da daha militan işçi sesi ve temsil biçimleri ile yeniden ortaya çıkıp çıkmayacağı sorularının cevapları, henüz net bir şekilde bilinmemektedir. Fakat İK mesleğinin değerlerinin yeniden tanımlanmasının, adil bir istihdam sistemi ile elde edilebileceği aşıkârdır (Kochan, 2009: 10).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ PROFESYONELLEŞME: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın ana problemi insan kaynakları yönetimi alanında mesleki profesyonelleşme sürecini ve profesyonelleşme niteliklerini anlamaktır. Bu amaçla araştırma kapsamında şu sorulara cevap aranmıştır:

- İnsan kaynakları yönetimi alanında mesleki bilgi birikimi nasıl sağlanmaktadır?
- Meslek mensupları meslek etiği ve standartlarını nasıl yorumlamaktadır?
- Mesleki sosyalleşme ve kültür nasıl gerçekleşmektedir?
- Meslek mensupları rol, statü, saygınlık ve özerkliklerini nasıl yorumlamaktadır?
- Meslek mensupları nasıl örgütlenmektedir ve mesleğin meşruluğu için ne tür çabalar göstermektedir?
- Meslek mensupları mesleki kimlik oluşumu ve mesleğe bağlılıklarını nasıl tanımlamaktadır?

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) günümüzde, sadece işe yerleştirilmeyi değil, aynı zamanda çalışanların becerilerinin geliştirilmesi için geri bildirim ve eğitim gibi faaliyetleri de kapsayan geniş bir işleve kavuşmuştur. Bu sebeple İK alanında mesleki profesyonelleşmenin de önemi artmıştır. Meslekler sosyolojisinde mesleğin profesyonelleşmesi; nitelik, süreç ve güç yaklaşımları ile açıklanmaktadır. Nitelik yaklaşımında, profesyonel mesleklerde olması beklenen bazı özellikler genelleştirilmeye çalışılır. Böylelikle profesyonel meslek sahipleri, diğer meslek gruplarından ayrılmaktadır. Süreç yaklaşımında ise mesleğin profesyonel olarak adlandırılması için belirli tarihsel aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Son olarak güç yaklaşımında ise, profesyonel olarak adlandırılan meslek ve meslek sahiplerinin görevleri üzerinde özerk hareket edebilmeleri gereğine dikkat çekilmektedir. Bu çalışmada, İKY alanında profesyonelleşmenin; nitelikler, süreç ve güç yaklaşımı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Küreselleşmeyle birlikte yerel ve ulusal olmak üzere zorlu bir rekabet ortamına giren işletmelerin; bu ortamda etkinlik, verimlilik ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerindeki en nitelikli güç kaynağı “insan” olmuştur. Dolayısıyla insan kaynağı yetersiz kalan işletmeler,

varlıklarını uzun süre sürdürememiştir. İşletmelerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve giderilmesindeki temel faaliyetleri karşılayan İKY, bu süreçte daha fazla önem kazanmıştır. Son yıllarda mesleki anlamda İK alanına olan ilgi artmıştır. Çünkü İKY; işe alım süreci veya fesih işlemlerinin yapılması, çalışan performansının değerlendirilmesi, çalışanların eğitim ve gelişimlerine yönelik programları düzenleme ve teşvik etme olmak üzere birçok işlemi yürütmektedir. Çalışma ilişkileri açısından özellikle Endüstri İlişkileri, Örgütsel Psikoloji/Sosyoloji, Toplu İş Hukuku, Sendika gibi derslerin müfredatında yer aldığı ÇEEİ lisans/lisansüstü programları; bilgi ve beceri bakımından İK süreçlerinde diğer eğitim programlarına göre daha avantajlı bir konumda yer almaktadır. Bununla birlikte İKY birimlerinin sorumluluk alanları göz önünde bulundurulduğunda çalışma ilişkilerinin niteliğini geliştirme imkânı açısından mesleğin profesyonelliği ile bu konu hakkında yapılacak çalışmaların da önemi artmaktadır.

Araştırma, Antalya Bölgesinde İKY alanında en az 5 yıllık mesleki deneyimi bulunan İK uzman ve yöneticileri ile sürdürülmüştür. Çalışmada İK mesleğinin; profesyonelleşme süreci, sahip olduğu nitelikleri ve mesleki özerkliği ile ilgili mevcut durum yorumlanmıştır.

Literatür incelendiğinde mesleğin profesyonelleşmesi hakkında farklı meslekler için benzer çalışmalar yapılmış olmasına rağmen Türkiye’de insan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Araştırma Türkiye bağlamında konuyu ele alan bir çalışma olması bakımından önem arz etmektedir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma sahası, Antalya ilindeki araştırmaya katılmayı kabul eden insan kaynakları alanındaki 15 uzman ve yönetici ile sınırlıdır. Bu nedenle araştırma, bu uzman ve yöneticilerin görüşlerini yansıtan bulgulara sahiptir.
- Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi mülakat soruları kapsamında ve toplanan bilgilerle sınırlı kalmaktadır.
- Araştırma bulguları kuramsal kısımda açıklanan olgular, varsayımlar ve sınıflamalar çerçevesinde yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda insan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesine dair literatürde eksik olan kısımlara dair bilginin elde edilebilmesi ve daha detaylı verilere ulaşmak amacıyla nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir. Araştırma

sorularının deneyim ve anlam yoluyla katılımcıların bakış açısını öğrenmeye odaklanmasından ötürü nitel yöntemin daha fazla avantaj sağlayacağı düşünülmüştür.

Nitel araştırmanın sıklıkla yer aldığı yorumlayıcı yaklaşım, gerçeğin sosyal olarak inşa edildiğini varsaymaktadır. Başka bir deyişle gözlemlenebilir tek bir gerçek yoktur. Bunun yerine çok sayıda gerçek ya da tek bir olayın farklı şekillerde yorumlanması vardır (Merriam, 2018: 8-9). Pozitivist anlayışta temel kaygı; geçerli, güvenilir ve genellenebilir ölçme yapmak iken, yorumlamacı anlayışta temel kaygı; sınırlı olgu ve olayları olabildiğince derinliğine ve betimsel bir şekilde çözümlenektir. Öyleyse, nitel araştırma sonuçlarının gerçeklikte uygulanması için her araştırmacı, yaptıkları çalışmanın “nitel ölçütler içinde” bilimsel değerini en yüksek seviyede tutma ve “bilimsel ideoloji” olarak adlandırabileceğimiz farklı değerler karşısında da yaptığını savunabileceği bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Nitel araştırma sonuçları, uygulama hususunda uygulayıcılara önemli örnekler ortaya koyabilir. Nitel araştırmanın ortaya koyduğu betimlemeler, açıklamalar ve yorumlamalar uygulayıcıların mesleki donanımını zenginleştirebilir, anlayış ve deneyimlerinin gelişmesine katkı sağlayabilir, yaptığı iş ile ilgili daha etkin ve verimli kararlar almasına yardımcı olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 339-343). Bu sebeple, insan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesi ile ilgili konuya ayrıntılı bir anlayış getirmek ve katılımcıların mesleklerinin gerçek hayatta nasıl uygulandığını anlamak adına yorumlayıcı yaklaşımın daha fazla fayda sağlayacağı düşüncesinden harekete geçilmiştir.

Nitel araştırma, teori oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı oldukları çevrede araştırmayı ve anlamayı hedefleyen bir yaklaşımdır. Buradaki teori oluşturmadan bahsedilmek istenen, daha önceden bilinmeyen birtakım sonuçların birbiri ile olan ilişkisini, topladığı bilgilerden yola çıkarak yorumlamasıdır. Nitel bir araştırma yapan bir araştırmacı topladığı bilgiler ışığında araştırma sürecini yeniden şekillendirebilmekte ve esnek hareket edebilmektedir. Araştırmacı gerek araştırma deseninin oluşmasında gerekse de toplanan bilgilerin analizinde tümevarım anlayışını izlemektedir (Yıldırım, 1999: 10). Nitel araştırmacılar, insanların deneyimlerini nasıl yorumladıklarını, dünyalarını nasıl kurduklarını, deneyimlerine nasıl bir anlam yüklediklerini anlamaya çalışırlar. Neden ve etkiyi belirlemek, tahmin etmek ya da topluluk içindeki bazı özellik dağılımlarını tanımlamak yerine, katılanlar için bir olgunun ne anlama geldiği ile ilgilenirler (Merriam, 2018: 5).

Nitel araştırma desenleri; sosyal bilim alanlarındaki kavramlardan, ilkelere ve yaklaşımlardan etkilenmekte, farklı yaklaşımları ve gelenekleri yansıtmaktadır. Kültür analizi, olgubilim, kuram oluşturma, durum çalışması, eylem araştırması nitel araştırma desenleri arasındadır. Bu desenleri birbirinden keskin bir şekilde ayırtmak mümkün değildir. Çünkü

kuram oluşturma desenindeki bilinmeyen süreçleri tanımlama amacı ve tümevarımcı yaklaşım diğer desenlerde de ortaya çıkabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 67).

Araştırma amacımızı gerçekleştirmemizi sağlayan olgubilim (fenomenoloji) desendir. Bu anlamda insan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesi hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bilgiler elde etmek amacıyla olgubilim araştırması yapılması uygun görülmüştür.

Olgubilim (fenomenoloji/phenomenology) deseni, farkında olduğumuz fakat hakkında yeterince derin ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır. Bu olgular; deneyim, algı, yönelim, olay ve durum gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilir, günlük yaşamımızda karşılaşılabılıriz. Ancak bu, olguları anladığımız anlamına gelmemektedir. Çünkü bize ne tümüyle yabancıdırlar ne de tam olarak anlamını ifade edebiliriz. Bu noktada, olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 69). Fenomenolojinin felsefesi deneyimin kendisine ve bir şeyi deneyimin nasıl bilinçliliğe dönüştürdüğüne vurgu yapar. Fenomenoloji; insanların kendi yaşam dünyalarının bilinçli deneyimi, gündelik hayat ve sosyal eylemidir. Fenomenologların görevi ise, deneyimin temel yapısını ya da cevherini betimlemektir (Merriam, 2018: 24).

Araştırmaya konu olan katılımcılar ile telefon aracılığıyla iletişime geçilerek araştırmanın amacından bahsedilmiş ve randevu talep edilmiştir. Görüşme talebine ilişkin randevular belirlendikten sonra, görüşmelere başlanmıştır. Görüşmeler, Pandemi sürecine denk geldiği için çevrimiçi görüntülü konuşma ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların izni doğrultusunda görüşmeler ses ve görüntülü video olarak kayıt altına alınmıştır.

Söz konusu araştırmanın verileri, 2020 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran ayları içerisinde Antalya merkezde faaliyet gösteren insan kaynakları uzman ve yönetici ile elde edilmiştir. Araştırma kapsamında 10'u kadın, 5'i erkek olmak üzere toplam 15 kişiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında insan kaynakları uzman ve yöneticileri ile gerçekleştirilen görüşmelerde, görüşme teknikleri arasından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tam yapılandırılmış ile yapılandırılmamış görüşme teknikleri arasındadır. Yarı yapılandırılmış görüşmede sorular esnek, görüşme formunda yer alan soruların dışına çıkılabildiği gibi yeri geldiğinde ek sorular yöneltebilmekte ve görüşme sorularının sırasına uyma şartı aranmamaktadır. Böylelikle görüşmeci görüşme esnasında anlaşılamayan sorulara müdahale edebilmektedir. Görüşmenin büyük bir kısmı açıklığa kavuşturulması istenen sorular veya sorunlardan oluşmaktadır. Genellikle her katılımcıdan özellikli veriler toplanmaktadır. Önceden belirlenmiş ifade ve soru ayrıntıları yoktur (Merriam, 2018: 87-88).

Söz konusu örneklem dâhilinde katılımcılar ile gerçekleştirilen toplam görüşmeler 895 dakika olmak üzere, yaklaşık 15 saatte tamamlanmıştır. Araştırmaya katkı sağlayacağı düşünüldükçe görüşmeciler özellikle hizmet, tarım, sanayi, gıda, havacılık ve otel gibi çeşitli sektörlerde çalışmakta olan kimselerden seçilmiştir.

Görüşmeler katılımcıların izni ile kayıt altına alınmış ve mülakat sorularının anlaşılabilir, yanıtlanabilir ve birbiriyle bağlantılı biçimde olmasına özen gösterilmiş ve bu şekilde verilen cevaplar desteklenmiştir. Katılımcılar kimlik ve çalıştıkları kurum bilgilerinin kullanılmayacağı hususunda bilgilendirilmiştir. Bunu sağlamak amacıyla katılımcıların isimleri kodlanarak metinlerde kullanılmıştır.

Mülakat sorularında katılımcıların mesleğinin kendileri için ne ifade ettiğini anlamaya dair memnuniyet düzeyleri, sevdikleri/sevmedikleri yönleri, mesleği seçme sebepleri, mesleğe bağlılıkları gibi sorular yöneltilmiş; katılımcıların kendi gözlem ve tecrübelerinden İKY alanında mesleki profesyonelleşmeyi anlamak amacıyla mesleki anlamda etik tartışmalarının olup olmadığı, mesleğin özerkliği, gücü, kültürü ve ideallerinin/amaçlarının durumu, mesleğin meşruluk/kabul görme düzeyinin değerlendirilmesi gibi çeşitli sorular yönlendirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Örnekleme

Daha çok sayıda birey, olay veya olguyu içeren evren, belirli yöntemlerle örneklem dediğimiz küçük ve çalışılabilir bir büyüklüğe indirgenmektedir. Burada bulunan sonuçlar yine tersi bir süreçle evrene genellenebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016; 113). Konuyu örneklem bakımından ele almak, evrenin bütünü zaman, mekân, maddi kısıtlar gibi karşılaşılabilecek engellerden dolayı tercih edilmekte ve evreni temsil etme gücüne sahip olması bakımından konunun incelenmesinde kolaylık sağlamaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşme düzeyini belirlemek amacıyla sektörde faaliyet göstermekte olan söz konusu insan kaynakları uzman ve yöneticileri ile en az 5 yıllık mesleki yaşam tecrübesinin olması göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcıların bu süreçte İKY mesleğine dair yaşadıkları tecrübeleri, gözlemleri ve mesleki uygulamalar sırasında karşılaşılan sorunların ne olduğunu anlamak için yola çıkılmıştır. Örneklem seçiminde 5 yıllık tecrübe koşulu, katılımcının alanı ve mesleğin gelişim sürecini yorumlama kapasitesine sahip olma ihtiyacı ile belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan insan kaynakları uzman ve yöneticileri, amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu tekniği ile belirlenmiştir. Kartopu tekniğinde, ilk önce ilgili özelliklere sahip birkaç kişi belirlenmektedir. Belirlenen o kişilerle görüşme yapılmaktadır ve onlardan veri toplanmaktadır. Ardından bu kişilerden, araştırma sorusuna cevap verecek

niteliklere sahip olan başka kişilerin isimleri istenmektedir. Aslında bu, bir yanıtlayıcının başka bir yanıtlayıcıya yönlendirmesiyle oluşan bir zincirdir. Yeterli sayıda katılımcıya ulaşına dek süreç devam etmektedir (Berg ve Lune, 2019: 67). Araştırmacının problemine ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek birey veya durumların saptanması amacıyla, “Bu konuda en çok bilgi sahibi kimler olabilir? Bu konuyla ilgili olarak kim veya kimlerle görüşmemi önerirsiniz?” şeklindeki basit sorularla başlayan süreç, ilerledikçe elde edilen isimler veya durumlar bir kartopu gibi büyüyerek devam etmektedir. Antalya, araştırmacının yaşadığı şehir olmasından ötürü katılımcı ağına erişimi kolaylaştırmıştır. Öte yandan belirli bir kentin çalışma yaşamı o kentteki hâkim sektörler, iş ağları, sosyal ve ekonomik koşullardan etkilenmektedir. Dolayısıyla araştırma evrenini Antalya’da faaliyet gösteren İK uzman ve yöneticileri olarak belirlemek uygun görülmüştür. Buradan hareketle araştırmanın örneklemini Antalya’da faaliyet gösteren İK alanında çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 15 İnsan Kaynakları uzman ve yöneticisi oluşturmaktadır.

3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Geçerlik ve güvenilirlik, bilimsel araştırmanın en önemli ve yaygın olarak kullanılan ölçütlerindedir. Nitel araştırmaların güvenilirliği hususunda, nicel araştırmalarda olduğu gibi tanımlar, yöntemler ve testler yoktur. Nitel araştırma daha çok olgunun varlığına ve anlamına, yani niteliğine odaklanmakta; nicel araştırma ne derece var olduğuna, yani sayısal özelliklerine odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 269).

Geçerlik, araştırma sonuçlarının doğruluğu ile ilgilidir. Geçerli yöntemlerle yapılan bir araştırmada toplanan veriler gerçeği yansıtmaktadır ve araştırma sonuçlarının geçerliliğine katkı sağlamaktadır. Geçerliliğin sağlanabilmesi için araştırmacının konu hakkında olabildiğince tarafsız yaklaşması gerekmektedir. Üzerinde çalışılan olgu bir bütün olarak incelenmeli ve araştırma sonucunda bir fotoğraf elde edilebilmesi için verilerin teyit edilmesi gerekmektedir. Araştırmacıdan; veri toplama süreçleri, verilerin analizi ve yorumlamasında tutarlı olması, kendisini ve süreci eleştirel gözle sorgulaması ve denetlemesi, okuyucuyu tatmin edecek açık ve net açıklamalar beklenmektedir (Karataş, 2017: 82-83).

Bir araştırmanın geçerli olabilmesi için öncelikli olarak güvenilir olması gerekir ve araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliğinin sorgulanması güvenilirlik kavramıyla ilişkilidir. Güvenilirlik, inandırıcılığın ön koşullarından biri olmak üzere mutlaka sağlanması gereken bir koşuldur. Güvenilirliği düşük olan bir araştırmanın bilimsel değeri de olamaz. Ancak diğer yandan güvenilirliğin yüksek olması, araştırmanın geçerliliğini garantilememektedir. Güvenilirlik; süreklilik sağlanması, zamana göre değişim göstermemesi, bağımsız uzman ve

puanlayıcılar tarafından tutarlı bulunması ve iç tutarlılığın sağlanmasıyla mümkün olmaktadır (Baltacı, 2019: 381).

Geçerlik, doğru bilgiye ulaşma konusunda gereken önlemlerin alınmasıdır. Güvenilirlik; araştırma sürecinin, verilerin açık ve ayrıntılı bir şekilde açıklanmasıdır. Nitel bir araştırma yapan araştırmacının geçerlik ve güvenilirliği karşılanması beklenir. Geçerlik, güvenilirliği büyük ölçüde güvence altına almaktadır. Dolayısıyla geçerliğe verilen önem, güvenilirliğe yönelik alınmış bir önlemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 285).

Araştırma soruları herhangi bir çıkar gözetmeden, yönlendirme yapılmaksızın tamamen tarafsız bir şekilde oluşturulmuştur. Kapsamlı bir anlayış geliştirmek amacıyla mesleki profesyonelleşme literatüründe en yaygın kullanılan süreç, nitelik ve güç yaklaşımlarının ele aldığı sınıflandırmalardan faydalanarak araştırma soruları oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında tüm katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda elde edilen görüş ve yorumlara karşı tarafsız davranılmıştır. Yönlendirici ifadelerden uzak durularak, araştırmanın amacına yönelik sorular sorulmuştur. Katılımcıların arasında yüksek lisans ve doktora düzeyinde İK yöneticileri vardır ve bu anlamda katılımcıların eğitim düzeyleri yüksektir. Görüşmeler sırasında katılımcılara mesleklerini ve mesleğin gelişimini anlamak üzere eklemek istedikleri hususların olup olmadığı ayrıca sorulmuştur. Böylece teorik çerçeveden yola çıkılarak oluşturulan soruların uygulamada var olan meseleleri gözden kaçırma olasılığı bertaraf edilmeye çalışılmıştır.

Mülakat verileri, kişilerin verdikleri ifadelerden oluşmaktadır ve herhangi bir ekleme ve çıkarma yapılmadan, betimsel bir yaklaşımla ele alınmıştır. Mülakatlara uzun ve yeterli zaman ayrılarak, katılımcıların izni doğrultusunda ses/görüntü kaydı ve notlar alınmış ve böylece bütünlük ve etik ilkelerine uygunluk sağlanmıştır.

3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada, görüşmeler yoluyla elde edilen verilerin değerlendirilmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre veriler, daha önceden belirlenen temalara göre elde edilir, özetlenir ve yorumlanır. Elde edilen veriler; araştırma sorularında çıkan temalara göre ya da görüşme ve gözlem süreçlerinde sorulan sorular/boyutlar dikkate alınarak düzenlenebilir, sunulabilir. Katılımcıların görüşlerini etkili bir biçimde yansıtmak ve elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmak için sık sık doğrudan alıntılar yapılır. İlk önce sistematik ve açık bir şekilde betimlenen veriler, ardından neden-sonuç ilişkileri irdelenerek açıklanıp yorumlanarak, belirli birtakım sonuçlara ulaşılır. Ortaya çıkan temaların ilişkilendirilmesi, anlamlandırılması ve ileriye yönelik tahminlerde

bulunulması da, araştırmacının yapacağı yorumların boyutları arasında yer alabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 239-240).

Araştırmada, nitel araştırma tekniklerine uygun olarak öncelikle betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarından oluşan bütüncül bir yaklaşım sergilenmiştir. Araştırmada son olarak bulguların tanımlanması ve elde edilen bulgulardan çıkarım ve yorumlama yapılması şeklindeki aşamalar ile ilerlenmiştir. Katılımcılardan birine ait mülakat soruları ve cevaplarının yer aldığı örnek, “Mülakat Notları ve Yorumları” adı altında çalışmanın sonunda Ek 1’de verilmiştir.

3.7.1. Betimsel Analizin Çerçevesinin Oluşturulması

Araştırmanın literatür incelemesinde elde edilen bilgilerden yola çıkılarak çeşitli temalar belirlenmiş ve veriler, sınıflanarak temel kodlara ayrılmıştır. Betimsel analizin ilk ve en önemli basamağı olan kodlama süreci; görüşme yapılan katılımcılardan toplanan verilerin çözümlenerek(bahsedilen kelimeler, cümle veya paragraflar) araştırmanın amacı nezdinde kodlanmasıdır. Araştırmaya yönelik kodlama örneği, çalışmanın sonunda “Betimsel Analizi Tablosu” olarak Ek 2’de verilmektedir.

3.7.2. Tematik Çerçeveye Göre Verilerin İşlenmesi

Betimsel analizi tekniği gereğince bu aşamada; verilerin tanımlamak üzere seçilmesi ve anlamlı bir biçimde bir araya getirilmesi amacıyla, daha önceden oluşturulan çerçeveye göre elde edilen veriler okunur, düzenlenir ve daha sonra sonuçlar yazılırken kullanılacak doğrudan alıntılar da seçilir. Oluşturulan çerçeveye göre bazı veriler dışarıda kalabilir ya da önemli olmayabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 240). Bu araştırma kapsamında elde edilen mülakatların temaları şu şekildedir:

- Katılımcılar hakkında genel bilgiler
- İnsan kaynakları yönetiminde mesleki profesyonelleşme
- İnsan kaynakları yönetimi alanında karşılaşılan zorluklar

3.7.3. Bulguların Tanımlanması

Araştırmanın bu bölümünde, son aşamada düzenlenen veriler tanımlanır ve gerekli yerlerde doğrudan alıntılarla desteklenir, verilerin kolay anlaşılır ve okunabilir bir dille tanımlanması ve gereksiz tekrarlardan kaçınılmasına dikkat edilmelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 240). Bu bakımdan, elde edilen yeni veri temaları ve alt temaları itibariyle, çalışmanın amacına göre düzenlenmiş yeni sınıflandırma aşağıdaki gibidir:

- Genel bilgiler
- İKY alanında mesleki profesyonelleşme
 - Meslek eğitimi
 - Meslek ahlâkı ve standartlar
 - Mesleki sosyalleşme ve kültür
 - Mesleki roller, statü ve saygınlık
 - Mesleki özerklik ve güç
 - Mesleki örgütlenme
 - Mesleğin meşruluğu
 - Mesleki kimlik ve mesleğe bağlılık
- İK alanında zorluklar

3.8. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulgular bölümü, iki ayrı bölümde ele alınmakta olup ilk bölümde “İnsan Kaynakları Uzman ve Yöneticilerine Dair Genel Bulgular” başlığı altında uzman ve yöneticilerin demografik özellikleri, çalışma memnuniyetleri, bu mesleği seçme süreçleri, sebepleri ve mesleki deneyimlerine ilişkin bilgiler ortaya konulmaktadır. İkinci bölümde ise “İnsan Kaynakları Uzman ve Yöneticilerinin Mesleklerine İlişkin Bulgular” başlığı altında insan kaynakları uzman ve yöneticilerinin mesleki yaşam faaliyetleri süresince tecrübe ve gözlemleri doğrultusunda mesleği nasıl yorumladıklarına dair bilgilere yer verilmektedir.

Ayrıca katılımcıların görüşleri, gizlilik esası gereği isimleri verilmeden; etiketlenerek/kodlanarak aktarılmıştır. Söz konusu İnsan Kaynakları Uzman ve Yöneticileri “İK” olarak isimleri etiketlenmiş ve etiketlerin yanında İK1, İK2, İK3...İK15 şeklinde numaralandırılma yapılmıştır.

3.8.1. İnsan Kaynakları Uzman ve Yöneticilerine Dair Genel Bulgular

Çalışmanın amacına uygun olarak katılımcıların demografik yapısı ve mesleki deneyimlerine dair bulgular düzenlenerek sunulmuştur. Böylece mesleki profesyonelleşmeye dair bulguları bu başlıklarla ilişkilendirmek ve çözümlenmeler yapmak amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların yaş aralığı 32-50 olmakla birlikte, çoğunluğu 30’lu yaşlardadır ve yaş ortalamaları 39’dur. Yöneticilik kariyerinin süresi düşünüldüğünde yaş ortalaması beklendiği gibidir. Araştırma kapsamında katılımcıların eğitim durumlarının en az üniversite seviyesinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların tümü ülkemizdeki çeşitli üniversitelerde lisans mezunu olmakla birlikte çoğu lisansüstü eğitime sahiptir. Bunun yanında

katılımcılar arasında doktora programına devam etmekte olan 1 ve doktora programından mezun olan 1 katılımcı mevcuttur. Dolayısıyla katılımcıların eğitim düzeyleri yüksek olup mesleki bilgi birikimlerinde üniversite eğitiminin yeri önemlidir. Alandaki rekabet düzeyinin yüksek oluşu, yöneticilik kariyerinin gerektirdiği bilgi- beceri ihtiyacı ve eğitimin bir statü göstergesi olması gibi gereksinimlerden ötürü meslek mensupları lisansüstü eğitime yönelmişlerdir. Ayrıca katılımcılardan 10'u kadın 5'i ise erkektir ve 11'i evli olup, evli katılımcılar bir ya da iki çocuğa sahiptir.

Araştırmada çeşitli sektörlerde görev yapmakta olan katılımcılarla görüşülmüştür. Katılımcıların çalıştığı firmalar çoğunlukla hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Hizmet sektörünü sanayi ve havacılık sektörü takip etmektedir. Meslek hayatı boyunca yalnızca tek bir sektörde yer alarak faaliyette bulunan katılımcıların yanı sıra çeşitli sektörlere geçiş yaparak tecrübe kazanma fırsatı yakalayan katılımcılar da mevcuttur.

Katılımcılara ait söz konusu demografik özellikler (yaş, mezun olduğu okul/bölüm, medeni hali, unvanı ve faaliyette bulunduğu sektör) Tablo 3.8.1.'te özet olarak verilmiştir.

Tablo 3.8.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Rumuz	Yaş	Cin-siyet	Mezun Olduğu Okul/Bölüm	Medeni Hâli	Unvan	Sektör	Görüşme Süresi
İK1	37	K	Boğaziçi Üni.(Psikoloji), Marmara Üni.(İK Yönetimi)YL.	Bekâr	Psikolog, İK Eğitmeni ve Kurumsal Danışman	Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	60 dk.
İK2	36	K	Dokuz Eylül Üni.(Ekonomi),Akdeniz Üni. (İşletme)YL.	Evli	Eğitmen, Danışman	Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	50 dk.
İK3	38	K	Karadeniz Teknik Üni.(İşletme)	Bekâr	Eğitim ve Organizasyonel Gelişim Müdürü	Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	60 dk.
İK4	45	K	Orta Doğu Teknik Üni. (Psikoloji), Antalya Bilim Üni. (İşletme)YL.	Evli	Eğitmen, Danışman	Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	75 dk.
İK5	50	K	Eskişehir Anadolu Üni. (İşletme)	Bekâr	İK İş Ortaklığı Birim Müdürü	Mesleki Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	50 dk.
İK6	39	K	Orta Doğu Teknik Üni. (Psikoloji), Bilkent Üni.(İşletme Yönetimi)YL.	Bekâr	İK Direktörü	Ulaştırma ve Depolama	60 dk.
İK7	40	E	Boğaziçi Üni.(BA. Psikoloji, BA.),Işık Üni. (İşletme)YL.,Marmara Üni.(Örgütsel Davranış) Doktora, Medipol Ün. (Hukuk)	Evli	İK Üst Yöneticisi	Ulaştırma ve Depolama	90 dk.
İK8	40	E	Akdeniz Üni.(Turizm İşletmeciliği), Anadolu Üni. (İşletme)	Evli	İK Müdürü	İmalat	40 dk.
İK9	34	E	Anadolu Üni. (İşletme), Ankara Üni. (İnsan İlişkileri)YL., Bilkent Üni. (MBA)	Evli	İK Uzmanı	Ulaştırma ve Depolama	60 dk.
İK10	32	K	Akdeniz Üni. (Sosyoloji), Mersin Üni. (İşletme)	Evli	İK Müdürü	İmalat	50 dk.
İK11	35	E	Anadolu Üni. (İnsan Kaynakları Yönetimi), Pamukkale Üni. (Yönetim ve Organizasyon)YL.	Evli	İK Uzmanı	İmalat	55 dk.
İK12	34	E	Uludağ Üni. (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri),Akdeniz Üni. (İşletme)Tezsiz YL.	Evli	İK Uzmanı	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	45 dk.
İK13	35	K	Orta Doğu Teknik Üni. (Psikoloji), Orta Doğu Teknik Üni.(Psikoloji)YL.	Evli	İK Yöneticisi	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	60 dk
İK14	42	K	Eskişehir Üni. (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)	Evli	İK Müdürü	Diğer Hizmet Faaliyetleri	70 dk
İK15	47	K	Selçuk Üni. (Sosyoloji)	Evli	İK Müdürü	Diğer Hizmet Faaliyetleri	70 dk.

Diğer taraftan araştırma kapsamında görüşülen her bir uzman ve yöneticinin demografik çözümlmelerine ek olarak meslek hayatları ve meslekleriyle olan ilişkilerine ait bilgilerin detaylarına aşağıda değinilmektedir.

İK1; 37 yaşında, bekâr ve bir çocuk annesidir. 2008 yılından bu yana süregelen meslek hayatında girişimci ortak olarak çalıştığı firmasında özellikle firmalara İK süreçlerinin kurumsallaşması amacıyla eğitim ve kurumsal danışmanlık hizmetleri vermektedir. Katılımcı çalışmanın insanlar tarafından ekonomik bir zorunluluk olarak görülmesindense insanların mutlu bir şekilde çalışmaları gerektiğini, ancak böyle verimlilik elde edilebileceğini ifade etmiştir. İK alanı ise bu tür bir çalışma ortamını yaratma olanağından ötürü katılımcı için çekici bir alan olarak görülmektedir.

İK2; 36 yaşında, evli ve bir çocuk annesidir. Mali müşavir olarak meslek hayatına katılan katılımcı sonrasında bu mesleğin kendisine uygun olmadığı, ancak insan kaynakları yönetimi alanının kendisine daha uygun olduğu düşüncesiyle bu alana yönelmiştir. 12 yıldır İK'nın çeşitli pozisyonlarında çalışma fırsatı yakalan katılımcı, geçtiğimiz yıllarda süreç ve yönetim danışmanlığı hizmeti veren kendi firmasını kurmuştur.

İK3; 38 yaşında, bekâr ve bir çocuk annesidir. Beş yıldızlı bir otelde eğitim ve organizasyonel gelişim müdürü olarak hizmet vermektedir. 15 yıldır süregelen meslek hayatında İK alanının turizm, sağlık ve üretim gibi çeşitli sektörlerinde çalışmıştır. Katılımcı, eğitim ve süreç danışmanlığı ve stratejik yönetim konularında tecrübeye sahiptir. İlkokuldan bu yana yazıyla uğraştığını ifade eden katılımcı, üniversiteye giderken dramatoloji eğitimi almış ve oyun yazarlığı üzerine çalışmıştır. Son 5 yıldır da İK alanında süreç gelişimi üzerine makaleler yazmaktadır.

İK4; 45 yaşında, evli ve 2 çocuk annesidir. 20 yıldır meslek hayatında yer alan katılımcı mezun olduğu bölüm ile İK alanının odak noktasının birbirine yakın olduğu düşüncesiyle bu alana yönelmiştir. Üretim ve hizmet sektöründe uzman yardımcısı, uzman, sorumlu, yönetici ve müdür olmak üzere çeşitli unvanlarda görevler üstlenmiştir. Son 2 yıldır ise kamu ve özel sektörde, alanın dijital dönüşümü ve İK fonksiyonlarının yeniden yapılandırılması ile ilgili kendi firmasında danışmanlık hizmeti vermektedir.

İK5; 50 yaşında, bekâr ve bir çocuk annesidir. Katıldığı bir ticaret paket programı sayesinde bir firmaya iş başvurusunda bulunarak işe başlamıştır ve 27 yıldır Antalya'da bulunan ulusal marketler zincirinde İK bölge koordinatörü olarak çalışmaktadır. Mesleki yaşamının ilk zamanları bordro ve özlük işleriyle ilgilenen katılımcı, son zamanlarda iş ortaklığı süreçleriyle ilgilenmektedir.

İK6; 39 yaşında ve bekârdır. Lisans eğitimini tamamlayıp mezun olmasının hemen ardından İK alanında uzman olarak çalışmaya başlamıştır. Savunma sanayi ve gıda gibi farklı sektörlerde çalışan katılımcı, bir havayolu şirketinde İK direktörü olarak görev aldığı mevcut işinde 11 yıldır hizmet vermektedir.

İK7; 40 yaşında, evli ve iki çocuk babasıdır. 2005 yılından bu yana süregelen meslek hayatında yalnızca İK ile ilgili işlerde çalışmıştır. Bir havayolu şirketinde İK üst yöneticisi olarak hizmet veren katılımcı, aynı zamanda bir vakıf üniversitesinde doktor öğretim üyesidir. Lisans mezuniyetinin ardından belirli bir süre psikolojik danışmanlık yapan katılımcı, sonrasında kendi deyişiyile tesadüfen bu alana yönelmiştir. Ancak mesleği yaptıkça sevmiş, akademik olarak İK alanında kendisini geliştirmiş ve mesleki becerilerini geliştirmek üzere çeşitli eğitimler almıştır.

İK8; 40 yaşında, evli ve bir çocuk babasıdır. 20. yılına yaklaşan meslek hayatında ağırlıklı olarak hizmet, turizm ve perakende sektörlerinde hizmet vermiştir. Katılımcı mobilya bileşenleri sektöründe İK müdürü olarak hizmet vermektedir. Lisans eğitimi esnasında aldığı insan kaynakları alanına yönelik derslerin mesleki anlamda ilerlemesinde etkili olduğunu ifade etmiştir.

İK9; 34 yaşında, evli ve bir çocuk babasıdır. Antalya'da yaşama isteği doğrultusunda iş fırsatlarını değerlendiren katılımcı tesadüfen bu alana yöneldiğini ifade etmiştir. 10 seneyi aşkın bir süredir sadece İK süreçleriyle ilgili hizmet vermektedir. Tarım, enerji ve üretim olmak üzere çeşitli sektörlerde çalışmış olan katılımcı, son zamanlarda havacılık sektörüne yönelmiş ve hali hazırda bir havayolu şirketinde İK uzmanı olarak çalışmaktadır.

İK10; 32 yaşında, evli ve bir çocuk annesidir. Katılımcı; üniversite hocasının vesilesiyle 2009 yılında lisans mezuniyetinin ardından, stajını tamamlayıp hemen İK alanında çalışmaya başlamıştır. 10 yılı aşkın bir süredir yalnızca bu alanda çalışan katılımcı, bir kâğıt üretim fabrikasında İK müdürü olarak hizmet vermektedir.

İK11; 35 yaşında, evli ve bir çocuk babasıdır. Yüksek lisans eğitiminde İK alanında yaptığı araştırmaların etkisiyle bu alanda devam etme kararı almıştır. 10 yılı aşkın bir süredir İK alanında çalışmaktadır. Aydınlatma ürünleri üreten bir firmada İK uzmanı olarak hizmet vermektedir.

İK12; 32 yaşında ve evlidir. Üniversite tercihi yaparken rehber öğretmeninin yönlendirmesi doğrultusunda İK alanında çalışmak amacıyla Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü seçmiştir. 10 yıllık meslek hayatında İK alanında perakende, gıda ve kimya olmak üzere çeşitli sektörlerde çalışmıştır. Bir gıda markasında İK uzmanı olarak hizmet vermektedir.

İK13; 35 yaşında, evli ve bir çocuk annesidir. 2008 yılından bu yana çeşitli sektörlerde İK pozisyonlarında çalışma fırsatı elde etmiştir. Öncelikle savunma sanayi sektöründe çalışmaya başlamış, sonrasında bir yazılım firmasında hizmet vermiştir. Şu anda bir tarım firmasında insan kaynakları yöneticisi olarak çalışmaya devam etmektedir.

İK14; 42 yaşında, evli ve bir çocuk annesidir. Üniversite yıllarında bir ulusal market zincirinde çalışmaya başlayan katılımcı, o dönemdeki amirinden de etkilenerek İK mesleğinin kendisine uygun bir meslek olduğuna karar vermiş ve okuduğu bölümü bırakarak, tekrar üniversite sınavına hazırlanmıştır. Ardından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü okumaya başlamıştır. Yaklaşık 22 yıldır İK alanında çalışmaktadır. Şu anda bir enerji üretim firmasında insan kaynakları müdürü olarak hizmet vermektedir.

İK15; 47 yaşında ve evlidir. Ağabeyinin yönlendirmesiyle İK alanında çalışmaya başlayan katılımcı, 20 yılı aşkın süredir farklı firmalar ve farklı şehirlerde hizmet vermiştir. Genel olarak üretim sektöründe tecrübe kazanmasının üzerine iş yeri değiştirmiş ve perakende sektörüne, oradan da endüstriyel otomasyon sektörüne geçiş yapmıştır. Katılımcı hali hazırda asansör üretimi yapan bir fabrikada İK müdürü olarak hizmet vermektedir.

3.8.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Profesyonelleşmeye Dair Bulgular

Profesyonel bir mesleğe sahip olan birey işinde daha özerk, mesleki anlamda daha güçlü ve maddi ve manevi ödüller bakımından daha tatmin edici bir konumda yer alır. Bu da mesleki profesyonelleşmenin önemini ve profesyonelleşmenin meslekler açısından neden istendik bir şey olduğunu ortaya koymaktadır. Buradan hareketle İKY'nin gerçek hayatta nasıl uygulandığını anlamak, mesleğin hangi niteliklere sahip olduğu ve profesyonelleşme sürecinin nasıl seyrettiğini anlamak, araştırmamızın temalarını oluşturduğu için öncelikli olarak ele alınmıştır ve alanın mesleki profesyonelleşmesine dair elde edilen bulgular değerlendirilip paylaşılmıştır.

3.8.2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Eğitim

TDK'ya göre eğitim, “çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Diğer yandan, “mesleki eğitim ve öğretim bireyi hayata hazırladığı ve demokratik bir toplumda gerekli olan becerileri sağladığı için önem taşımaktadır. Mesleki eğitim ve öğretim sanatkârlık, pratik denetim ve pratik problem çözme yeteneğini geliştirir” (Yazıcı vd., 2015: 1632). Teknolojinin değişmesi ve gelişmesi ile meslek alanları da çeşitlilik

kazanmıştır. Mesleki beceriler kazanma ve değişim yaşayan mesleklere ayak uydurabilmede mesleki eğitim kurumlarına katılımın önemi her geçen gün daha da artmaktadır.

Mesleki eğitimle beraber profesyoneller; mesleğin sağladığı özerklik, statü, bilinç gibi avantajlardan faydalanabilmektedir. Profesyonellerin sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanarak görevlerini en iyi şekilde yerine getirdiklerine dair kendilerini kanıtlamaları gerekir. Profesyonelleşme, mesleki bilgiye sahip olmakla ilişkilidir. Araştırma kapsamında bilgi ve beceri bakımından öncelikli olarak hangi eğitimi alanların, hangi okul ya da program mezunlarının İK alanında daha avantajlı olduğu sorgulanmıştır. Diğer yandan İK alanında hiç eğitim almamış birinin mesleki anlamda başarılı olma olasılığı değerlendirilmiş ve alanın genel durumu bu kapsamda irdelenmiştir.

Katılımcıların mezun oldukları programlar çeşitlilik göstermekle birlikte hangi eğitimin gerekli olduğuna dair verdikleri cevaplar da muhtelifdir. Katılımcılar çoğunlukla kendi eğitim geçmişleriyle ilişkilendirerek bu soruya yanıt verme eğiliminde olmuşlardır. Örneğin, psikoloji mezunu bir katılımcı psikologların daha başarılı olduklarını söylerken, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) mezunu bir katılımcı ÇEEİ mezunlarının daha başarılı olduklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte Toplu İş Hukuku, Sendikacılık, Endüstri İlişkileri, Örgütsel Psikoloji, Örgütsel Sosyoloji gibi derslerin ÇEEİ müfredatında yer aldığına dair bilgi sahibi katılımcılar bu bölümden mezun olmasalar da ÇEEİ mezunlarının İK alanında başarılı olduklarına özellikle değinmişlerdir. Örneğin İK11, bilgi ve beceri bakımında insan kaynakları süreçlerinde ÇEEİ Bölümü'nün diğer üniversite eğitim programlarından daha avantajlı gördüğünü şu sözler ile dile getirmiştir:

“...Endüstri Mühendisleri de bu alanda iyi, avantajlı bölümlerden biri olduğunu düşünüyorum. Fakat her ne olursa olsun ülkemizde en azından benim gördüğüm örneklerde bu özlük işlerinden insan kaynakları süreçleri çıkamadığı için Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri daha avantajlı gibi...”

Hiçbir katılımcı mesleğe dair yetkinliğe sahip olmayı belirli bir program ya da diploma ile sınırlandırmamıştır. Üstelik meslek mensuplarının eğitimlerindeki çeşitlilik şikâyet edilen bir durum da değildir. Bununla birlikte son yıllarda sayıları çoğalan İKY lisans ve yüksek lisans programlarının gerekli yetkinliği kazandırma potansiyeli ve bu programların gerekliliği hususunda tam bir farkındalık ve düşüncenin oluşmadığı da gözlenmiştir. İK alanına dair hiçbir eğitimi olmayan kişilerin de başarılı olma olasılığını İK4, şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Çok yoğun olduğunu söyleyemem evet, bu daha istisnai olarak. Çünkü bu işin bir bölümü yok. Yani bir mesleki standardı olmadığı için olmasına engel bir durum yok. Lise mezunu da alabilir insan kaynakları yöneticileri ki var. Lise mezunu çalışıp kendini bir şekilde yetiştirip belirli noktalara çıkmış kişiler de var. Çok değil çünkü orada bir vizyon eksikliği olabiliyor. Birtakım temeller olmayınca daha operasyonel kısmını belki başarıyla yürütüyor, bir muhasebeci

gibi düşünün işin bu tarafını ama diğer strateji geliştirici, yönetsel kararlara katılımıyla ilgili kısmı eksik kalıyor...”

Katılımcılar arasında, işin daha çok kendini geliştirerek öğrenilebileceğine dair genel anlamda bir uzlaşmadan bahsedilebilir. Bununla beraber iki katılımcı, işletmelerdeki etkinlik ve verimlilik hedefleri ile ilişkili olarak ölçme ve hesaplama konularında yetkin olduklarını gözlemledikleri endüstri mühendislerinin üretim firmalarında daha başarılı olduklarına dair görüşlerini de belirtmişlerdir. İK2, bu durumu şöyle dile getirmiştir:

“...Ben mühendislerin aslında daha başarılı olduğunu gözlemledim, öyle söyleyeyim. Özellikle belki hizmet sektörü için değil ama üretim sektöründe çok başarılı olduklarını bizzat gördüm. Yine onlar biraz daha avantajlı başlıyorlar. Mühendis derken daha çok endüstri mühendisliğini kastediyorum...”

Katılımcıların mesleki geçmişleri ve aldıkları eğitime baktığımız zaman çeşitlilik olduğu görülmüştür. Katılımcılar arasında psikoloji, sosyoloji, iktisat, işletme ve ÇEEİ mezunları vardır. Katılımcıların neredeyse çoğu yüksek lisans yapmıştır. Bu noktada, özellikle İşletme, İşletmecilik, Yönetim ya da Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri gibi alanlarda bir geçmişe sahip değillerse, bu alanlarda yüksek lisans yapmaya gayret etme eğilimi görülmüştür. Bu çeşitlilik genel olarak olumlu olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, katılımcılar işletme, sosyoloji veya psikoloji mezunlarının, işletme yüksek lisansı yapmalarının faydasına değinmişlerdir. Ayrıca katılımcılar arasında hangi bölüm mezunu olursa olsun İK alanında çalışan bireylerin, bir şekilde işletmecilik nosyonuna hâkim olması kâr, fayda, maliyet, finansal okuryazarlık gibi kavramlara aşina olması gerektiğine dair görüşler dile getirilmiştir. Katılımcıların meslek mensuplarının farklı alanlardan gelmelerini sorun etmemeleri, bu duruma açık olmaları ya da bu durumu olumlu değerlendirmeleri alanda ihtiyaç duyulan mesleki bilgi ve beceriler üzerinde henüz bir uzlaşma olmadığına göstergesidir.

3.8.2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Meşruluk

Bir mesleğin itibarının olması, yüksek düzeyde meşru olması ile ilişkilidir. İtibar; toplumda yorumlanarak gerçekliğini korumaktadır. Bu sebeple meslek mensupları; mesleklerinin meşrulaşabilmesi için topluma kendilerini kabul ettirme, mesleklerinin ideallerini/amaçlarını diğer gruplara anlatma, onları ikna etme ve onaylanma mücadelesi içine girerler (Kochan, 2009: 1). Araştırma kapsamında İK mesleğinin toplumdaki karşılığı sorgulanmaktadır. İnsan kaynakları mesleğinin itibarı hakkında meslek mensupları dışındaki kişilerin sahip olduğu düşüncelerin değerlendirilmesi ve toplumdaki konumu/yeri irdelenmektedir. Katılımcılara yöneltilen, “İnsan kaynakları yönetimi toplumda nasıl bir karşılık, anlam buluyor? “Mesleğinizin insanların gözündeki itibarını değerlendirir misiniz?”

ve “Mesleğinizin meşruluk/kabul görme düzeyini nasıl değerlendirirsiniz?” sorularına verilen yanıtlar doğrultusunda katılımcıların ağırlıklı olarak toplumun mesleğe olan bakışını iki farklı açıdan değerlendirdiği görülmüştür. Çalışma hayatının içinde ya da çalışma hayatına yakın olan kişilerce toplumda mesleğin anlamlı bir karşılık bulması söz konusu iken; İK mesleğine uzak kalmış, alana dair daha az ilgi ve bilgiye sahip kişilerce henüz anlamlı bir karşılığının olmadığı görülmüştür.

Üniversite arkadaşları tarafından anlaşıldığını ve yaptığı işi rahatlıkla anlatabildiğini belirten İK2, ancak yakınlarının yaptığı işi anladığına dair şüphelerini şu sözleri ile belirlemiştir:

“...Ailedeki çok yakınlarımın bile ne yaptığımı anladığı konusunda şüphelerim oluyor. Çok hani gerçekten anlamlandıramıyorlar, yani tam oturtmuyorlar. Özellikle bu bölge için (Antalya ve çevresi kastediliyor) hâlâ böyle. Biraz böyle şey personel müdürü gibi bir algı var kavram olarak öyle bir şey var bu bölge insanında. Ama onun dışındaki herkesi, benim kendi üniversite arkadaşlarıma çevremdeki herkese çok rahatlıkla anlatabiliyorum. Onlar biliyorlar. Kurumsal hayat tecrübesi olanlar yine biliyorlar ama biraz daha böyle hani özellikle bu bölge için söylüyorum. “Ha, personel müdürü müsün?” diye soruyorlar...”

20 senedir İK alanında çalışan İK4, iş çevresi ve yakın çevresinin mesleği hakkındaki düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...İş hayatının içinde olan iş hayatına yakın olan kişiler için var ama benim kayınpederim bile Halkla İlişkiler Uzmanı olarak tanımlıyor, o kadar anlatamamışız yani...”

İşletmeler büyüdükçe ve yapılar karmaşılaştıkça mesleğin daha çok kabul gördüğünü; mesleğe olan inanç ve taleplerin de arttığını dile getiren İK7, İK’ya insanların yaklaşımları hakkındaki düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Bir tanesi Vitrin Yaklaşımı: gümüşlük diyelim. “Herkeste var bizde de olsun. Herkesin İK’sı var benim de olsun.” Özellikle patron şirketleri bunu çok yapıyor ya da bazıları diyor ki, çok uluslu şirketiz bütün ülkelerde var bizde de olması gerekiyor. Biz de koyalım bari gibisinden, vitrin. Nasıl böyle evlerimizde vardır, böyle yaklaşamazsın oraya. Onu misafirler görür. Bardakların, kristal bardakların yeri hiç değişmez sadece temizlik yapılır, günlük kullanılmaz. İK da öyle orada durur, bu birinci yaklaşım. İkincisi Gündelikçi Yaklaşımı: “Gelsin ortalığı toparlasın, adam alsın, adam çıkarsın, bordroları ödesin, günü kurtarsın”. Üçüncüsü de bunu biraz İK’cılar yarattılar, pazarlamacılar var. “Yüksek sesle yaptığım işleri sağa sola satmaya çalışayım ve ses getiren işler yapayım”, bu Pazarlamacı Yaklaşımı. Bir de İK pazarlaması var. Pazarlamacı yaklaşımını tenkit ediyoruz ama İK pazarlamasını takdir ediyoruz. Pazarlamanın ilke ve tekniklerinde İK sistemlerini tutundurmak için kullanıyorsanız bu İK pazarlaması. Doğru işi tutundurmak için işe harcadığınız pazarlama ilkeleri, meşru. Ama sırf ses getirecek işler yapmak doğru mu değil mi diye sorgulamadan, pazarlamacı yaklaşımı. Sonuncusu da İş Ortaklığı Yaklaşımı: Benim aslında hep bahsettiğim paydaş olmak, işin bir parçası olmak, destek değil kurumsal fonksiyon olmak hep İK iş ortaklığıyla mümkün. İK’sını iş ortağı olarak gören şirketin sınırlı olduğunu düşünüyorum. Kendisini işin ortağı olarak görebilen İK’cının da

sınırlı olduğunu düşünüyorum. Çoğunluğun gündelikçi ve vitrin olduğunu ya da gündelikçi vitrin muamelesi gördüğünü düşünüyorum...”

İK4, mesleğinin yasal ve toplumsal açıdan kabul görmesi için nitelikli iş gücüne ihtiyaç olduğunu ve bu durumla ilgili neler yapılabileceğine dair düşüncelerini şu sözleriyle dile getirmiştir:

“...Yasal açıdan, yasal zorunlulukları mevzuatı yerine getirmek gibi... Tabi karşılık, kabul gördüğü noktalar var. Ama toplumsal tarafta ve şirket içerisindeki konumu bakımından daha gitmesi gereken çok yol olduğunu düşünüyorum, çok. Bunu da ancak nitelikli iş gücü yani bu işi yapan kişilerin daha nitelikli kişiler olmasıyla ancak bu yolun kat edilebileceğini düşünüyorum...”

“...Sağlıklı bir iletişim kurulamamasına, alttan gelen veya sahadan gelen bilgilerin sağlıklı bir şekilde ya da bir süzgeçten geçirilerek tampon bölgeden geçirilerek, yumuşatılarak veya daha doğru bir şekilde ifade edilerek üst yönetime gitmesi lazım. Aslında belki çözülemeyecek şeyler bile değil en ufak durumlar bile çözülemeyecek hâle geliyor. İK orada fonksiyonunu yerine getirememiş oluyor bu durumdan dolayı...”

Toplumun genel bakış açısına göre iş yaşantısı, iş yönetimi gibi konularda daha düşük bilgiye sahip, bu konuyu çok iyi bilmeyen insanlar için İK'nın kulağa yabancı gelen bir meslek olduğu konusunda katılımcılar arasında bir uzlaşma söz konusudur. Ancak kurumsal bir yaşamın içerisinde yer almış, özellikle üniversite mezunu çalışanların bu anlamda mesleği daha fazla tanıdıklarını ya da kabul ettiklerini söylemek mümkündür. Özellikle katılımcıların “*firmaların kurumsallaşması*” olarak ifade ettiği profesyonel uygulamaların yerleştiği örgütlerde İK yönetimi ile ilgili mesleklerin daha fazla kabul gördüğü söylenebilir.

İKY'deki örgütsel politikalar ve uygulamalarla ilgili düzenli olarak yapılan karşılaştırmalı bir uluslararası araştırmanın sonuçlarını (Cranet Raporu, 2017) inceleyen Almeida (2008), ülkelere göre önemli farklılıklara değinmektedir. Yazara göre bu durum İKY'nin teorik temelleri ve kabul edilen mesleki uygulama üzerine eleştirel düşüncenin yokluğunun yanı sıra, bir büyüme krizi geçiren mesleğin göreceli gençliği ile ilişkilidir. İKY bu anlamda bir meşruluk ve kimlik arayışı içinde görünmektedir (Almeida, 2008: 45-56).

3.8.2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Örgütlenme

Meslek örgütleri belirli bir mesleğin gelişimini sağlamak ve o meslek mensuplarının çıkarlarını savunmak suretiyle topluma hizmet eden sivil toplum örgütleridir. Meslek örgütleri, meslek mensupları arasında iletişimi ve bağlantıyı kolaylaştırarak üyelerin birbirlerini desteklemelerini sağlar ve meslek standartlarının oluşumunda ve sürdürülmesinde rol oynarlar. Bir meslek örgütü bir alanı etkileme gücü ve üyelerinin sayısına bağlı olarak mesleki bağlamda standartların belirlenmesi ve ahlâki ilkelerin tanımlanması konusunda söz sahibi olabilir.

Mesleklerin standart kodlarının tek bir elden yönetilmesi ve belirli bir yapıda olmaya başlaması ile üyeler arasındaki bilgi alışverişi hız kazanmıştır. Meslek mensupları kendi mesleklerine dair bilgi birikimi sağlamak ve bu bilgileri kullanmak zorundadır (Özbükerci, 2015: 32-40).

İK çalışanlarının genel olarak örgütlü bir topluluk olup/olmadığı yönünde katılımcıların görüşleri alınarak, mesleki örgütlenme bakımından alanın durumunu değerlendirmeleri istenmiştir. Meslek mensuplarının örgütlenmek adına ne yaptıkları ve örgütlü faaliyetlerin neler olduğu ve nelerin eksik kaldığı sorularına cevap aranmıştır.

İK1, İK alanında çeşitli meslek örgütlerinin olduğunu, ancak meslek mensuplarının bu örgütlere üyeliklerinin sınırlı kaldığını ve örgütlenme bilincinin henüz oluşmadığını belirterek şu sözleri dile getirmiştir:

“...Aslında İK’cular başka yerde ne yapıyor onu merak ediyorlar. O yüzden bu tip dernekleri takipteler ama hepsi aktif üye değil. Buradan şunu söylemek istiyorum, üye olup kolektif bir şekilde bir şeyler yapalım bilinci daha az, onun yerine takip edelim öğrenelim mantalitesi var örgütlenme açısından. Bu tip dernekler çalışıyorlar Antalya özelinde de var, İstanbul’da da bir sürü dernek var ama dernek aktivitelerinin gönüllü sayısı takip eden sayısından çok çok daha az oluyor genelde İK’da da öyle...”

İK11 bilgi paylaşımı konusunda bilinçli bir mesafenin söz konusu olduğunu, üyelerin samimiyetle hareket etmediklerini ve bu sebeple de meslek üyelerinin örgütlü hareket edemediklerini belirterek bu durumu şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Aslında her birimiz farklı kültürlerin, farklı işletmelerin temsilcisiyiz. Bu sebeple birçok şeyi samimiyetle paylaşamayız. Paylaştığımız zaman bunun iş hayatı açısından olumsuz bir şey olacağını düşünerek hareket ederiz. O yüzden biz örgütlü hareket etmekte zorlanırsınız [...] yaptığımız şeyler işletmeye cazibe kazandırdığı için böyle şeffaf olamıyoruz bence. O yüzden örgütlü hareket edemiyoruz...”

“...İnsan Kaynakları herhalde birbirinin rakibidir. Sonuçta hepimiz özel sektörde çalışıyoruz. İş değişiklikleri vb. de olur. Genelde İnsan Kaynakları alanında tecrübeli insanlar iş bulmakta zorlanır. Aslında tanıdığı arkadaşları personel arar ama almazlar. Böyle bir durum da vardır yani...”

Bilgi paylaşımı konusunda benzer düşüncelere sahip olan İK6 ise, düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Şimdi siz bir ücret çalışması yapıyorsunuzdur ve ücret çalışmasında bir başka hele ki rakipten bir İK’cı arkadaşınızla paylaşma şansınız yoktur. O yüzden de paylaşımlar bir tık daha limitli olmak durumundadır. Yani biz bir yazılım şirketi olsaydık iki şirket eğer aynı projeye rakip değillerse birbirlerine öneride bulunabilirlerdi ama şimdi İK’da böyle bir şey söz konusu değil. Zaten siz onlarla rekabet sağlıyorsunuz. Sadece operasyonda rekabetiniz yok. Çalışanlarınızla da rekabetiniz var. Birbirinize kaptırmamanız gerekiyor. Hiçbirinizin vermiş olduğunuz sosyal ve maddi menfaatlerde geride kalmıyor olmanız gerekiyor. O ekip transferlerini gerçekleştiriyor olmanız lazım. Hâl böyle olunca siz değer yarattığınız bir süreci rakibiniz olan ve çalışan

profilinizin gidip orada da çalışabileceği yani illa aynı işte rakip olmanız gerekmiyor, bir muhasebeciniz havayolunda da çalışabilir, gider enerji sektöründe de çalışabilir. O yüzden de çok açık bir şekilde ve bütün detaylarıyla paylaşma şansı yok...”

İK7, mesleki dayanışmanın yetersiz kaldığını ve İK'nın bir meslek olarak değil iş gibi görülerek sürdürüldüğünü belirtmiş ve durumu şu sözlerle dile getirmiştir:

“...İK'cılarda da her koyunun kendi bacağından asıldığını düşünüyorum. Mesleki dayanışmanın yeterli düzeyde olmadığını düşünüyorum. İK'nın böyle bir meslek haline henüz gelemediği ve bir iş olarak devam ettiğini görüyorum. İK'nın bir meslek değil de henüz bir iş kıvamında olduğunu değerlendiriyorum. Bu gün İK yapan, yarın bambaşka bir iş de yapabilir. Dolayısıyla bu alanda ciddi anlamda yatırım yapmış, emek harcamış insan sayısının daha sınırlı olduğunu düşünüyorum...”

İK13 ise, İK mesleğinin örgütlülük olarak motivasyon sergileyememesinin sebeplerini şu şekilde dile getirmektedir:

“...Bence İK çok bulunduğu şirkete, bulunduğu atmosferin kültürüne göre hareket eden, o iş dinamiklerine göre davranan, davranması gereken bir pozisyon olduğu için belki de birbirimizden çok beslenme ihtiyacı duymuyoruz. Yani bir bina inşa ederken onun şeyleri bellidir a,b,c'si bellidir, o değişmez. Ama şirketin yapısına, yönetimin bakış açısına göre çok farklı yapıda İK olabilir...”

İK1, mesleki dayanışma hakkında eksikliklere dair neler yapılabileceği ve meslek grubunun bir mensubu olmanın tam olarak nasıl hissedilebileceğine dair düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Ortak projeler yapılabilir bence. Çünkü mesela bugün bir tarım sektörüne bakarsanız, tarım sektörü hem kendi çalışanını düşünür hem bayisini düşünür hem çiftçiyi düşünür...”

“...Biraz rekabet için içine girdiği için projeler daha bireysel yapılıyor, kurum içinde yapılıyor ama ortak olan üçünün de amacı o insanları korumaksa eğer ya da geliştirmekse eğer ortak projeler yapılabilir diye düşünüyorum...”

Mesleki örgütlenmeler; bir mesleğin gelişimi, desteklenmesi ve güçlendirilmesinde önemli bir role sahiptir. Mesleki uygulamaları ve davranışları yaratan ve sembolize eden kuruluşlar olarak kabul edilirler. İK profesyonellerinin meşruiyetini sağlamada profesyonel örgütlerin rolüne dair önemli kanıtlar vardır ve İK'yı bir meslek olarak teşvik etmektedirler. Profesyonel mesleki örgütlenmeler; mesleki eğitim ve sürekli eğitimi desteklemede İK profesyonelliğinin ilerlemesinde önemli bir rol oynamaktadır (Suseno, 2014: 6).

Katılımcıların yanıtları neticesinde alanda çeşitli örgütlenme faaliyetlerinin olduğu fakat bunların birbirine gevşek bağlı diyebileceğimiz kopuk, parçalı yapıda oldukları görülmüştür. Mesleki örgütlenmenin olmasının yanı sıra bu örgütlere üyeliğin ne seviyede olduğu, örgüt faaliyetlerinin ne kadar aktif ve etkili olduğu hususları gündeme gelmiştir. Katılımcılar; işletmelerin farklı kültür, yönetim tarzı ve örgüt yapısına sahip olmalarından ötürü, bilgi paylaşımında bulunma gereksinimlerinin azaldığını belirtmişlerdir. Bu da

örgütlenme bilincini zayıflatan bir sonuç doğurmaktadır. Öte yandan farklı firmaların İK birimleri arasında bir rekabet söz konusudur. Bu rekabet iyi çalışanları kendine çekmek ve orada tutmak için karşılıklı bir mücadeleyi içermektedir. Buna uygun şekilde hareket eden İK yönetici ve uzmanları arasında mesleki örgütlenme bilincinin henüz oluşmadığı görülmüştür.

3.8.2.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik ve Mesleki Standartlar

Bireysel ve toplumsal olarak insan ilişkilerinin temelini oluşturan etik değerler, bir felsefe disiplini; meslek etiği ise bu disiplinin bir alt dalı olarak incelenmektedir. Her mesleğin kendine has etik anlayışı bulunmaktadır. Bu mesleki etik anlayış, aslında, mesleki yaşamda neyin doğru neyin yanlış olduğu hususundaki ahlâki kuralların ve standartların bütünüdür (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60). Hem süreç hem de nitelik açısından baktığımız zaman, profesyonelleşme unsurlarından biri olan etik; mesleğin etik kurallarının oluşması, meslek mensuplarının bunların farkında olması ve bunlara uyması/uygun bir şekilde davranması gereken bazı kurallar olarak düşünülebilir. Diğer yandan etik dışında davranan çalışanlara çeşitli yaptırımların uygulanması (meslekten men etmek, cezalandırma vb.) bakımından etik kuralları büyük önem taşımaktadır.

Sadece verimlilik ve kârlılık amacı güden yönetim anlayışına sahip örgütler, istihdam ilişkilerinde ahlâki sorunların yaşanmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Çalışma ilişkilerinde karşılıklı çıkarların korunduğu bir anlayışın benimsenmesi, örgüte potansiyel faydalar sağlayacaktır. Dolayısıyla istihdam ilişkilerinin ahlâki bir çerçevede inşa edilmesi için İKY'ye önemli görevler düşmektedir. Ancak İKY'nin mevcut konumuna bakıldığında, bu görevi yerine getirme potansiyeli hususunda sorunsuz olmadığı görülmektedir. İK meslek mensuplarının ücretli bir iş ilişkisi içinde işveren için çalışıyor olması, işverenin isteklerini yerine getirecek bir şekilde davranacağına dair onu etik anlamda en baştan sorunlu bir pozisyona taşımaktadır (Aksoy ve Koçancı, 2019: 365).

Bu kapsamda çalışmada İK alanıyla ilişkili meslek mensuplarına özgü meslek standartlarını belirlemeye yönelik, meslek ahlâki kuralları oluşturma çalışmalarının varlığı sorgulanmıştır. Ayrıca çalışmada katılımcıların bir disiplini yerine getirirken meslekte ne gibi etik ikilemlerle karşılaştıkları, hangi noktalarda zorlandıkları ve İK uygulamacılarını ikilemde bırakmayacak davranışların neler olduğu irdelenmiştir.

İK1, mesleğe dair ahlâk kurallarına olan ihtiyaca değinmiştir. Çalışan ile yönetim arasında gerçekleşen bilgi alışverişinde, iletilen bilgi ile “*aslında iletilmek istenen bilgi*” arasındaki farklılıkların açıklık, şeffaflık, dürüstlük ve tarafsızlık gibi etik problemler yaşattığından bahsetmektedir. Katılımcı bu durumu şu sözlerle dile getirmektedir:

“...Kesinlikle olmalı ve bence biz burada çok çuvallıyoruz çünkü bizde şeffaflık problem. Özellikle şeffaflıkta çok ciddi problem var. Bütün İK'lara gidin değerlerinde açıklık şeffaflık vardır, uygulamada yoktur. Çalışana iletilen bilgi ile arka planda uygulanan arasında farkların çok olduğu firma var, az olduğu firma var. Ama orada çok ciddi zorlanma var. Mesajları olduğu gibi açık vermektan kaçınma. Mesela açık kapı politikası denir ulaşılabilirlik konusunda, yani değer olarak ortaya koyduğu şeyi yaşatamama problemi var bence...”

“...O anlamda hem tarafsız olmak etik bir ihtiyaç. Kurumun bir değeri, kuralı, prosedürü varsa onlar doğrultusunda hareket etmek ya da çalışana bir şey vaat edildiyse o vaat doğrultusunda hareket ediyor olması gerekir...”

İK2, referansla işe alım sürecinde üst yönetim ya da diğer kademelerin baskı yapma olasılığı üzerinden yaşanan etik ikilemlere dikkat çekerek bu duruma karşı sergilediği tavrı şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...İK'da çalışıyorsanız zaten iyi kötü işe alım da yapıyorsunuzdur. Çok sık yukarıdan referansla size işe almanızla ilgili baskı yapılabilir, kayırmanız söylenir. Burada sizin duruşunuz çok önemli ve eğer sizin objektif kriterleriniz varsa, işe alım süreciyle ilgili söylüyorum, bu yetkinlikler olabilir eğitim olabilir tecrübe olabilir, bunu üstünüze çok iyi anlatıyor olmanız lazım. Eğer sizin elinizde bunlar yoksa ve anlatamıyorsanız tabii ki böyle baskılarla karşı karşıya kalabilirsiniz...”

“...Direnmek lazım, yani her seferinde anlatmak. Bu benim çalıştığım nerdeyse her yerde karşıma çıkmıştır ve hepsinde de bu şekilde anlatınca inanın hiç böyle referansla (Üst kademelerden gelen birini işe alma talebinden bahsediyor) işe aldığım bir aday yoktur, varsa da bir iki kişidir. Onlar da kesin hemen işten çıkarılmıştır ya da ayrılmıştır. Öyledir. Her zaman oluyor kayırma. Her noktada üstten ya da eş seviyeden de olabiliyor. Hani siz yöneticisiniz başka bir yönetici kendi ekibine birini alacak o da aynı şekilde bir tavır içinde olabiliyor. Ama orada direnmek, o eşitliği sağlamaya çalışmak önemli...”

İK11, çevresindeki mesai arkadaşları ve meslektaşlarının da yaşadığı etik dışı problemlere örnek olarak performans değerlendirme ve ücretlendirme süreçleri üzerinden açıklama getirmiştir:

“...Ücretlendirme anlamında eğer bir performans değerlendirme yapısı yoksa tamamen kara düzen böyle gönülden gelen takdir anlamında çalışmalarla ücretin artırıldığı şeyler var, iş ortamları var. Bu da zaten insan kaynakları açısından kabul edilebilir bir ücret yönetimi değil. Hatta şöyle yöneticilerin olduğunu biliyorum Antalya'da. Maaşı ödeme konusunda böyle çok istekli değiller, maaş gününde maaş ödemiyorlar ama gezerken sahayı personel bugün benim param kalmadı dediği zaman cebinden nakit çıkarıp veriyor olmaktan mutluluk duyuyor...”

İK7, mesleki örgütlenmede yaşanan problemlerin en önemli nedenini mesleki bağlamda standartların olmayışı ile ilişkilendirerek bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir:

“...Mesleki niteliklerimizin sınırlı olması en önemli problem diye düşünüyorum. Dolayısıyla işini kaybeden bir kişinin buna rekabetçi olarak bu alanda yeniden bir iş bulabilmesi zor olabiliyor. Her alandaki insanlara çalışmaya açık bir iş olması, girişte bir sertifikasyon gibi...”

“...Dolayısıyla bir giriş bariyeri olmaması aynı zamanda mesleki olarak bir sorun diyebilirim. Verimli bir standardizasyonun olmaması, mesleki standardın olmaması ciddi bir sorun...”

İK5 ise, mesleki örgütlenme bilincinin oluşması bakımından İK çalışanlarına iş düştüğünü belirtmektedir. Bu düşüncüyü şu sözlerle dile getirmiştir:

“...Aslında hepimize iş düşüyor bu konuda. Başlamış bir örgüt var, bu örgütü hep birlikte destekleyebilirsek daha iyi, daha faydalı şeyler çıkabilir. Bu geniş sektör alanlarında da mutlaka hepimizin katkısının olacağı şeyler olabilir. Biraz daha o örgüte de (PERYÖN'den bahsediyor) zaman ayırıp desteklememiz gerekir diye düşünüyorum farklı sektörden insan kaynaklarındaki arkadaşlarımla...”

Mesleki etik bakımından mesleğini değerlendiren İK3, gizliliğin korunmasına dair etik sorunların yaşanabildiğini ifade etmiş ve bu hususta İK çalışanlarının iş yerindeki konumu ile ilgili düşüncelerini şu sözlerle dile getirmiştir:

“...İnsan kaynakları için bir şirketin yatak odası derler çünkü biz; bütün maaşları bilen, kimin işe alınacağını bilen, ne kadar kişinin alım yapılacağını, ne zaman birilerinin çıkışı yapılacağını, kimin performansından memnun olduğunu, kimin ne primi fazla yattığını her şeyi bilen tek departmanız...”

İK1 ise, yöneticilerin İK çalışanlarına karşı tutumlarına bağlı olarak zaman zaman işle ilgili olmayan performans değerlendirmesi yapmaları gerektiği ile ilgili yaşanan etik sorunları belirtmiştir:

“...Kurumun bir değeri, kuralı, prosedürü varsa onlar doğrultusunda hareket etmek ya da çalışana bir şey vaat edildiyse o vaat doğrultusunda hareket ediyor olma alanına sahip olması gerekir. Bu alana sahip olmadığında etik sıkıntılar yaşanabiliyor...”

İK5, şeffaflık ve dürüstlük konuları hakkında etik dışı sorunlarla karşılaşmamak için neler yapılabileceğine dair durumu şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Sezonluk işe alınıyorlar ama sezonluk işe alındıkları söylenmiyor o kişilere. Bu mesela benim için dürüstlük ve şeffaflık ilkesi, bu konu çok daha net olmalı. Ben de alıyorum sezonluk ama söylüyorum, “Şu tarihte sözleşmen bitecek, o tarihe geldiğimiz zaman hem performansın hem kadro ihtiyacına göre devam edebilirsin, kadroya kalabilirsin, sezonluk süren uzayabilir ama bunlar için şu an için söz veremiyoruz” diye baştan konuşuyorum.

“...Turizmde biraz daha bu konuda net olmayan cevaplarla işe alındıklarına [dair] çokça adaylardan geri bildirim duyuyorum. Bu anlamda yine dediğim gibi şeffaflık ve dürüstlük kısmı öne çıkıyor...”

3.8.2.5. İnsan Kaynakları Yönetiminde Mesleki Özerklik ve Güç

Mesleğin profesyonelleşmesinde o meslek mensuplarının hizmet sözleşmesi ile bağlı olduğu kişiler ve hizmetin alıcıları üzerinde sahip olduğu güç önem arz etmektedir. Profesyonel bir mesleğin gücü; o mesleğin statüsü, sahip olduğu ayrıcalıklar ve belirli nitelikler toplamıdır

(Seçer, 2009: 43). Profesyonelin, işi ile ilgili bir karar alması gerektiğinde bağımsız olarak kendi kararlarını kendi vermesi beklenir. Ancak karar alma aşamasındayken çoğu çalışan; müşterileri ve yöneticilerinden gördüğü baskılardan etkilenmektedir. Bu noktada, İK mesleğinin özerkliğini anlamak amacıyla katılımcılardan İK uzman ve yöneticilerinin üst yönetimle olan ilişkilerinin yanı sıra, finansal süreçler ve emek süreçleri üzerindeki güçlerini değerlendirmeleri istenmiştir. İK çalışanlarının üst yönetim ve ara kademeler arasındaki konumları dolayısıyla, onları etkileme kapasitelerinin değerlendirilmesi ve bu bağlamdaki teknik ya da uzmanlık olarak bağımsızlıkları irdelenmiştir.

Katılımcılar genel anlamda İK çalışanlarının üst yönetimle olan ilişkilerini değerlendirirken, üst yönetim karşısında elde edilen güçlerinin mesleğin itibarından ziyade kişisel olarak elde edildiğini dile getirmiştir. Bu güç; finansal ya da emek süreçleriyle ilgili kararlarda ne kadar güçlü olabildikleri, onların kararlarını ne kadar etkileyebildikleri ile ilgilidir. Dolayısıyla İK alanında çalışanların her biri, kendilerini bireysel olarak ispat ettikten sonra ancak belirli bir güç elde edebilmektedir. Kendini kanıtlamanın ancak bireysel bir çabayla gerçekleştiği hakkında katılımcılar arasında bir uzlaşma söz konusudur. Henüz İK profesyonelliğinden kaynaklanan bir gücün varlığından bahsetmek mümkün görünmemektedir.

Kendi deyimiyle “*Patron şirketi*” çalışanlarının üst yönetimle olan ilişkisini, İK8 şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Patron şirketinde sadece her şeyin patronun karar verdiği bir şirkette kalıp da, “hayır kardeşim bunu yaparsak böyle olur ya da efendim bunu böyle yapamayız, yapmayacağız” dediğiniz zaman patron, “ben ne diyorsam onu yapın” dediğinde, bir patron şirketinde buna istediğiniz kadar karşı çıkın... Ya meşakkatlerine katlanırsınız ya da o işten çıkacaksınız...”

İK4, İK çalışanının kendi kişisel yetkinlikleri doğrultusunda mesleki bağlamda özerklik sağlayabileceği düşüncesini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Kişinin yapabilecekleri, yapmak istedikleri o şirket içerisinde, o kurum içerisinde başarmak istedikleri, kendisinin bireysel olarak başarmak istedikleri çok belirleyici oluyor. Sadece “işe giriş-çıkışları yapayım, izinleri avansları gireyim onun dışında benden istenen raporları düzenleyeyim deyip bitirip, tamam benim işim bitti, personel girişini yaptım, çıkışını yaptım, maaşları ödedim, izinleri girdim, avansları girdim, işim bitti” diyen İK’cı da var...”

“...Biraz bunların farkında olup, “benim buralara müdahale etmem gerekiyor, buralarda kullanılmayan birtakım kaynaklar var, ben bunları bir sistem kurup daha fazla faydalanacak şekilde bir kurgu yaparsam hem şirkete faydam olur hem kendime bu anlamda mesleki olarak bir fark yaratmış olurum” diyor. Bu şekilde düşünüp harekete geçen ve bunu da üst yönetime izah edip, ikna edip kabul ettirebilen kişiler çok güzel farklar yaratabiliyorlar...”

İK9 bu süreçlerin yanında, İK çalışanının işlerini yürütürken nasıl bağımsız olunabileceğini şu sözleri ile belirtmektedir:

“...Bir, burada şirketin bakış açısı çok önemli. Direktörlük seviyesinde yönetilen bir departmanız. Direktörlük dediğimiz de esasında organizasyondaki çatı organizasyonun en büyük birimidir. Eğer şirket zaten sizi direktörlük olarak konumlandırıyorsa bu belli bir bağımsızlığınızın ve belli bir yönetsel sorumluluğunuzun olduğunuzun göstergesi. Bağımsızlık esasında demokrasiyle eşdeğer bir şeydir. Demokrasi Anayasaya dayanır. Şirketlerin Anayasası, oluşturdukları prosedürlerdir. Siz süreçlerinize mümkün olduğu mertebe prosedürleştirirseniz, iş akışlarınızı belirlerseniz otomatikman bağımsız hale geliyorsunuz...”

İK çalışanlarının kurum içindeki güçlerinin hizmet ve üretim olmak üzere sektörlere göre farklılaştığını belirten İK1, durumu şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Bir yandan hizmet, üretime göre yine daha iyi. Çünkü hizmet odaklı işlerde mesela mağazacılığı düşünün emek yoğun, insan faktörünün ciroya etkisi çok maksimum. O yüzden o tip firmalarda İK daha güçlü aldığı kararlarda ama üretimde değil. Üretimde İK'nın yaptığı iş bodrodur, puantajdır çoğunlukla. Bir de zorunlu eğitimlerdir. Çünkü kararları hep üretim yöneticileri verir, üretim ana operasyon olduğu için. Çünkü üretimde kurum performansındaki ana sürecin hızlığı ya da kullanılan teknolojinin iyiliği falan insanın seçiminden daha etkindir. Çünkü çok tanımlı bir iş vardır, çok kalifikasyonu yüksek işe ihtiyaç yoktur...”

“...O yüzden İK bence üretimde en zayıf, hizmet odaklı yani insana en çok dokunan işlerde en güçlü, insan faktörünün daha kritik etkisi olduğu rollerde. Bankacılık o yüzden güçlü, çağrı merkezlerinde güç olmak zorunda çünkü çok yoğun bir sirkülasyon var ve mağazacılıkta yine çok güçlü İK'lar var gördüğüm kadarıyla...”

Sanayi sektöründe hizmet veren İK1 ise, yöneticilerinin, İKY'ye dair farkındalık sahibi olduklarını belirterek sanayi sektörü ile turizm sektörünün karşılaştırmalı olarak değerlendirmesini yapmıştır:

“...Benim şansım, işletmenin yöneticileri insan kaynaklarının farkındaydı, insan kaynakları markaya değer katan bir yapıydı. Bu sebeple öyle bir rolü olmalıydı ve biraz yetkiyle donatılmalıydı ki anca markaya o şekilde katkısı olsun. Mesela genelde turizmde insan kaynakları ofisleri zeminindedir, karanlık bir odadır, camları bile doğru düzgün yoktur. Ama benim ofisim çok daha farklı. Benim ofisimi ben talep etmedim, yöneticilerim verdi. Dedi ki, “sonuçta sen şirketi temsil ediyorsun, yöneticilerle görüşüyorsun, gün geliyor başka bir müdür istihdam ediyorsun, mülakatlar yapıyorsun sonuçta senin oradaki duruşun bizim duruşumuz o yüzden sen bizim için kıymetlisin”. Onu bildiğim için zaten 6,5 yıldır bu işletmede keyifle çalışıyorum. Birçok kişiye göre farklıyım. Farklı bir ortamdayım yani...”

Katılımcılar arasında en çok dile getirilen bir diğer sorun “Patron Şirketi” ifadesi ile tanımlanmıştır. Buna göre profesyonel yönetim uygulamalarının benimsenmesi özellikle yönetimin kurumsallaştığı işletmelerde gündeme gelmektedir. Katılımcıların bir kısmı yöneticilerin uzmanların “işlerine karışmaları”ndan şikâyet etmiştir. Etik standartlar olarak görülen bazı durumlarda örneğin, ayrımcılık yapmamak, tarafsız ya da adil olmak gibi temel ilkeler bu tavırlardan ötürü zedelenmektedir Ayrıca katılımcılardan birkaçı önceki işlerinden “patron şirketi” olduğu için ayrıldığını belirtmiştir.

Çalıştığı işletmeyi “Patron şirketi” olarak tanımlayan İK15, alanında en çok zorlandığı etik ikilemlere örnek olarak yaşadığı bir durumu şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Şöyle söyleyeyim, bazen, eğer patron şirketinde çalışıyorsanız, vicdanen de bu biraz zorlayan bir şey oluyor. Biliyorsunuz ki X kişisi için o tazminat onun yasal hakkı. Ama patron diyor ki, hayır kızgınum. Bir şeyden dolayı kızmış, verilmemesi gerekiyor diyor, bu tazminat verilmeyecek diyor, bunun yolunu bulun bana diyor. O yolun bulunmasını istemiyorsunuz, çünkü yasal hakkı olduğunu biliyorsunuz ama bir taraftan da bulmak zorundasınız. Yapmanız gereken bu deyip, bir de bu var diyorsunuz. Elinizden geldiğince yasal olana yönlendiriyorsunuz. En azından benim en çok zorlandığım nokta o oluyor...”

İK14, insan kaynakları yönetimi alanında çalışanların bağımsızlıklarının işletmenin hangi bölgede faaliyet gösterdiğine bağlı olarak değiştiğine dikkat çekerek Antalya’daki kurumsallaşmamış firmaların çalışanlarına olan algılarını şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Antalya’da henüz tam kurumsallaşmamış firmalar, hatta patron firmalarında [sahip/üst düzey yönetici]kendisini işe almıcı olarak görür. Der ki, işe alacağım personele ben karar vereceğim çünkü hala İK’cının, para verdiği İK müdürünün, bu işi yapamayacağı inancındadır...”

Meslek gruplarının özerklik ve yetkisi; iş organizasyonu içindeki gücü ve statüsü ile ilgilidir, yani “kontrol edilenler” değil “kontrol edenler” olmakla ilgilidir. Ancak yönetim mesleklerinin özerkliğine ilişkin bir paradoks vardır çünkü uzman olarak meşruiyet kazanmaları için, uzmanlıklarının örgüte nasıl katkı sağladığını üst düzey yöneticilere göstermeleri gerekir (Wright, 2008: 1066-1069). Katılımcılardan elde edilen bilgiler ışığında, İK alanının mesleki bağlamda özerkliğinin çalışılan işletmenin yönetim anlayışı ve bakış açısına göre farklılaştığını söylemek mümkündür. İK çalışanlarının mesleki bağımsızlıklarını elde edebilmelerinin ancak kendilerini kişisel anlamda geliştirmelerine, hedeflerine yönelik çalışmalar yapmalarına ve yönetim karşısında kararlı ve sürekli bir tavır benimsemelerine bağlı olduğu görülmektedir. İK bilgisine sahip olmak ve İK uzmanlığının özel bir bilgi içeriyor olması mesleğin profesyonelliği hakkında fikir vermektedir. Ancak İK çalışanları, faydalı olacağını düşündüğü teknikleri uygulamaya çalışırken dahi, yönetime veya işletme içerisindeki diğer yöneticilere karşı uygulayacakları tekniklerin faydasını anlatma, onlara kendilerini ifade etme mücadelesini vermek durumunda kalabilmektedirler.

3.8.2.6. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Sosyalleşme ve Kültür

Kültür; meslek ve meslek mensuplarının olayları anlamlandırma ve yorumlama biçimlerini etkiler. Bir örgüte giren profesyoneller; hem içinde bulunduğu toplumdan hem mesleki eğitimini aldığı okullardan hem de önceki iş tecrübelerinden edindikleri geniş kültürel bilgi birikimlerini beraberinde getirirler (Bloor ve Dawson, 1994: 275-295). Mesleki kültür,

meslek mensuplarının benzer tavırlar, tutumlar, ilkelere sahip olması ve de ortak bir dil ve söylem geliştirmesi şeklinde açıklanabilir. Mesleki kültür oluştuğunda o meslek mensupları diğer meslek mensuplarından daha kolay ayırt edilebilir bir hale gelmektedir.

Katılımcıların neredeyse tamamının mesleği tarif ederken kullandığı kavramların başında “İnsana Dokunmak” ifadesi gelmektedir. Katılımcılar insanların dertlerine derman olma ve çalışma yaşantısı içerisindeki sorunları çözebilmeyi motivasyonlarının kaynağı olarak açıklamışlardır. Ayrıca İKY'nin çalışan ve işveren arasındaki aracı/köprü konumlarına da dikkat çekmişlerdir. Katılımcıların çoğu işin sevdikleri kısmını, “insana dokunmak” söylemi ile tarif etmişlerdir.

İK8, mesleği hakkındaki düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Tek bir kelimeyle özetlemek gerekirse “insan”. Bizim işimiz insan, insana dokunmak. Birden çok profille beraber çalışıp onlarla gerektiği noktada, sınırını bilecek kadar empati kurmak ve bu kurduğunuz empatinin hem pozitif hem negatif taraflarını tek çatı altında toplayıp onları verimli bir şekilde yönetebilmek. Bizim işimizin özü bu...”

İK9 ise, mesleğinin sevdiği bu yönünü bir avantaj olarak görmektedir. Durumu şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Tabii ki en büyük avantajı da şu; organizasyonun her kesimdeki insanlarına dokunabiliyorsunuz, işiniz gereği siz istesenez de istemeseniz de. O anlamda organizasyonda tanınırlığınız son derece yüksek oluyor, herkesle iletişim kurabiliyorsunuz. Tabi bu anlamda bu mesleğin olmazsa olmazlarından biri iletişim...”

İK7, insan kaynakları yönetiminin mesleki bağlamda kültürünün henüz oluşmadığına ancak diğerlerinden ayırt edici bir “plaza dili” oluştuğuna dair düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Personelciliği bir tarafa bırakıyorum, bugün sizin sorduğunuz anlamda İK'nın 20 yılı geçmediğini düşünüyorum bu da kültür oluşumu için son derece sınırlı bir süre...”

“...Eğer şunu kastediyorsanız bir plaza dili var, İK'cıların kullandığı. Bu kültür değil, kültürel yozlaşma bence. Toplantı set edelim, oradan talent'lara bakalım gibi konuşmalar bir İK kültürü değil, ben bunu kesinlikle kabul etmiyorum. Batı'dan alınan çok uluslu şirketlerin merkezlerinden buraya getirdikleri birtakım araç ve tekniklerini burada genel dinamiklerle örtüştürmeden, üstünkörü kullanıldığını düşünüyorum...”

Mülakat sırasında yapılan gözlemlerden yola çıkarak katılımcıların tamamının konuşkan ve belirgin bir şekilde dışa dönük, anlatmak ve çözme hevesine sahip ve iletişim yönü kuvvetli bireylerden oluştuğunu söylemek mümkündür. İK13, bunun gibi meslek grubu için genellenebilir özellikleri açıklayan şu sözleri dile getirmiştir:

“...Ben hep şeyi severdim zaten, hani küçüklükten beri hep sosyalliği severdim. Çevremde insanlar olsun, onlarla konuşayım, dinleyeyim. İyi bir dinleyici olduğum hep söylenir...”

İK5, düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Benim bu işi yaparkenki en büyük tatminim; insanların ihtiyaçlarını karşılıyor olmak ve onları mutlu ediyor olmak...”

“...İnsanlara dokunmak, onları mutlu etmek, kişilerin kariyer süreçlerini takip etmek, onların başarıları... Onlarla tabii ki ben de gurur duyuyorum ve mutlu oluyorum bu süreçte...”

Görüşmelerden yola çıkarak İK alanında herkes tarafından kolayca ayırt edilebilen belirgin bir mesleki kültür olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Bununla birlikte davranışlara yön veren bazı ortak değerlerin ve bunun yol açtığı benzer bir söylemin en azından üyeler arasındaki mevcudiyetinden söz edilebilir. Bazı katılımcılar mesleki kültürün etkilerini özel yaşamlarında hissettiklerini belirtmişlerdir. Örneğin bazı katılımcılar, çevrelerindeki diğer İK çalışanlarını giyim tarzı, tavırlar veya iletişim biçimleri bakımından ayırt edebildiklerini ifade etmişlerdir. Genel yaklaşımlar ve mesleki jargon açısından kültür henüz meslek mensupları arasında net bir şekilde tanımlanamıyor olsa da, varlığından söz etmek mümkündür.

Meslek ideallerine ilişkin katılımcılara, “Çalışanlar sizden ne bekliyor? Yöneticiler ne bekliyor? Bu mesleğin idealleri nelerdir?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcılara göre çalışanlar, çoğunlukla kendilerine insancıl, adil, eşit ve şeffaf bir şekilde davranılmasını beklemektedirler. İşverenin insan kaynakları yönetiminden beklentileri ise, daha disiplinli bir çalışma ilişkileri düzeni ve ölçülebilir İK uygulamaları olarak özetlenebilir. Bunun yanı sıra bazı yöneticiler İK çalışanlarından asgari koşulları yerine getirmelerini; işlerini, yasal düzenlemelerin gereklerini yerine getirecek şekilde yapmalarını beklemektedirler.

Çalışanlar ve yöneticilerin insan kaynakları alanında çalışanlardan beklentilerini İK14 ise, şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Çalışanlar güvende olmak istiyor, sürdürülebilir bir iş yapmak istiyor. İki; alacakları ücret anlamında sadece geçinmek değil yatırım yapabilecekleri, hayatlarını iyi bir şekilde idame ettirebilecekleri, ücret seviyelerinde çalışmak istiyorlar. Üç; yaptıkları işlerinin son dönemlerde bunu son derece gözlemliyoruz, onlara bir anlam ifade etmesini istiyor ve çalışma koşulları olarak da güzel ortamlarda çalışmak istiyorlar...”

“...Yöneticiler özellikle çalışanlarla yaşamış oldukları ilişkilerde yol, yön göstermemizi bekliyorlar, eğer bir çatışma durumu varsa bu noktada bazen direkt açık iletişim sergilemekten çekiniyorlar, bizden bu noktada yardım istiyorlar; bu işin olumsuz tarafı. Olumlu tarafı; çalışanlarına yatırım yapmalarını istiyorlar, eğitim fırsatlarıyla desteklememizi istiyorlar, mesleki anlamda bilgi ve becerilerini geliştirmemizi istiyorlar...”

Mesleki ideal ve amaçlar doğrultusunda, hem yöneticilerin hem de çalışanların İK yöneticilerinden beklentilerine dair katılımcılar arasında bir uzlaşma söz konusudur. Ayrıca bazı İK profesyonelleri mesleğin ideallerini, üst düzey yöneticilere anlatma mücadelesi içine girerken bazıları bundan kaçınmaktadır. Bazı katılımcılar, bu mücadelelerde yönetimle anlaşamadıkları durumların, işten çıkarılma riski doğuracağı bilinciyle daha kontrollü davranmaktadırlar. Katılımcıların ifadesiyle “vizyon sahibi” yöneticilerin, çalışana yatırım

yapacak uygulamalara teşvik edici bir ortam yaratırken; bu yaklaşımı benimsemeyen diğer yöneticilerin daha çok bu uygulamaların takibini çalışanlarından bekledikleri görülmüştür.

3.8.2.7. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Rol, Statü ve Saygınlık

Meslekler, mensuplarına sağladığı maddi kazançlarının yanı sıra toplum içinde bazı manevi kazançlar da sağlar. Örneğin, bazı meslekler ve o mesleklerin üyeleri toplum içerisinde saygın görülür. Meslekler toplumda sosyal bir işlevi yerine getirerek itibar kazanır. Mesleki itibar; bir mesleğin sosyal konumunun toplum tarafından algılanması ve değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkan ve arka planda sosyo-ekonomik koşullara bağlı olarak sürekli değişim içerisinde olan bir göstergedir (Sunar, 2020: 32). Ayrıca profesyonel bir meslek ve o mesleği icra eden bireyler, toplum içerisinde saygındır. Profesyonel bir mesleğe duyulan saygınlık diğer meslek grupları tarafından ulaşılacak istenilen bir hedef haline gelmektedir.

Aralarında çalışma hayatına farklı alanlarda başlayanlar olsa da, katılımcıların çoğu doğrudan İK pozisyonlarında işe başlamışlardır. Bununla birlikte staj zamanı ya da işe girdikleri ilk dönemlerde karşılaştıkları bazı rol modellerinin etkisi de önemlidir. Meslek seçiminde lisedeki öğretmenlerin yönlendirmesi ya da yakın çevre içinde mesleği icra eden kişilerin rol model olarak alınması etkili olmaktadır. Ensari ve Alay (2017: 420) çalışmalarında, “17-20 yaş aralığındaki bireylerin meslek seçimi yaparken diğer yaş gruplarına göre aile ve eğitim çevresinin etkisinde kaldıklarını” bulmuşlardır. Aynı zamanda bu kişilerin yalnızca meslekleri değil, karakter özellikleri, sergiledikleri davranış ve tutumları da o mesleğe yönelmek ve sonrasında o alanı tercih edip/etmemek hususunda belirleyici olmaktadır.

Araştırma kapsamındaki katılımcılar genel olarak; lisans ve yüksek lisans zamanlarında derslerini aldıkları öğretmenlerinden, staj dönemindeki İK müdür ya da yöneticilerinden, katıldıkları eğitim programlarındaki eğitmenlerinden etkilendiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca İK ile tesadüfi olarak yolları kesişen katılımcılar olmasının yanı sıra bilinçli olarak İK alanına yönelik eğitim programlarına katılan ve lisans/yüksek lisans eğitimlerini tamamlayarak çalışmaya başlayanlar da vardır.

İK4, üniversite yıllarından okuluna tanıtım amacıyla gelen ve o dönemde insan kaynaklarından sorumlu genel müdür yardımcılığı yapan birinden nasıl etkilendiğini şu sözleri ile dile getirmektedir:

“...Onun duruşu, işine olan hâkimiyeti, işine olan saygısı, kişisel donanımı, mesleki bilgisi ve etkileme gücü, aslında, benim için bu alana girme konusunda bir tetikleyici olmuştu. Şunu düşündüm, “bu alanda çalışırsam demek ki böyle bir profil ya da bu alan bu işi yapar, bu insanlar bu işi yapıyorsa bu kadar eğitilmiş, donanımlı insanlar, burada gelecek var” diye düşünmüştüm ve daha bir sempatiyle bakmaya başlamıştım...”

İK14 İK alanını üniversite yıllarında çalıştığı iş yerindeki yöneticisinin sevdiğini ifade etmiştir. Sonrasında okuduğu bölümü bırakıp tekrar sınavlara hazırlanan katılımcı, ÇEEİ bölümünü okumaya başlamıştır.

“...Normalde ben ilk harita mühendisliğine başlamıştım. Sonrasında o mesleğin bana göre olmadığını düşündüm bu süreçte. Daha doğrusu okurken çalışmaya başlamıştım. O dönemde bir başvuru yapmıştım. İnsan kaynakları yardımcı personeli olarak alındım. Sonrasında ben insan kaynaklarını inanılmaz derecede sevdim... Sonra ben bölüm değiştirdim. Mesleği sevmeye başlayınca tekrar üniversite sınavına girdim ve tekrar ÇEEİ okudum...”

İK mesleğinin toplumdaki saygınlığı hakkında İK7, insanların meslekten daha fazla çalışılan firma ile ilgilendiğine, yani firma itibarının önemli olduğuna dikkat çekmiştir:

“...Ben X Şirketine geldiğim zaman bir ev kiralama ihtiyacım oldu. Kefil istediler şöyle olur böyle olur dediler. X Şirketinde insan kaynakları direktörü olduğumu söyleyince kefile hacet duymadan direkt evi kiraya verdiler. Sonra değiştirdim evimi. Y Şirketinde insan kaynakları direktörüydüm dedim, kefilin adı bile geçmedi, kaparo da alınmadı orada üst düzey yönetici olmam nedeniyle. Direkt evin anahtarını teslim ettiler. Kısmet oldu ev satın aldım, bu bir yıllık süre içerisinde. Bu dönemde de mesela ilgili satış şirketi de yine Y Şirketinde insan kaynakları direktörü olduğumu görünce her türlü özeni, ihtimamı gösterdi. Bankayla işleri çok hızlı sonuçlandırdı vb. aslında bu mesleğin nerede icra ettiğinizi öğrendi diye düşünüyorum...”

İK11 ise, mesleğinin toplumdaki karşılığında dair düşüncesini şu sözleri ile belirtmiştir:

“...İnsan kaynakları yönetimi, toplumda yani son dönemde, evet daha fazla anılıyorlar. Ama insan kaynakları yönetimi; personel ve özlük işleriyle ilgilenen, personel işe alan, personeli işten çıkaran, toplumdaki algısı kabaca budur...”

Katılımcılar İK fonksiyonları açısından daha çok “davranış yönlendirme” ve “stratejik bir iş ortağı olma” boyutuna önem vermekte ve kendilerine de böyle bir rol biçmektedirler. İK8, konu hakkındaki düşüncelerini şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Eskiden biliyorsunuz, bordro yapar, özlük yapar, puantaj hazırlar, yeni bir bakış açısı hazırlar gibi bir departmanken; şimdi icra kurullarının içerisinde birebir yönetim ve stratejik anlamda karar alıcı bir departman aslında insan kaynakları. O yüzden, bu gelişimlerin hepsinde yer almak ve bu gelişimlere yön vermek benim için gerçekten güzel...”

3.8.2.8. İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Mesleki Kimlik ve Mesleğe Bağlılık

Meslek, kişinin kimliğinin önemli bir parçasını oluşturur. Kişi, mesleğinin ideolojisini ve değerlerini özümser ve sahiplenir. Meslek sahibi bireylerin kendini mesleği ile özdeşleştirmesi veya mesleğine olan bağlılığı; mesleğe dair değer ve normları ile bütünleşerek kendisine sosyal bir yaşam tarzı oluşturması olarak düşünülebilir. Sonuç olarak, kişi mesleki değerlerin içselleştirilmesiyle mesleki bağlılığı tecrübe etmeye başlar (Fırat, 2015: 6).

Katılımcılara yöneltilen, “Ben kimim sorusuna cevap verirken mesleğiniz sizi ne ölçüde tanımlıyor? Mesleğinize bağlılığınızı değerlendirir misiniz? Yaşamınızın ne kadar merkezinde?”

Mesleğinizi icra edememe düşüncesi ne hissettiriyor?” soruları doğrultusunda İK mesleği çalışanlarının mesleki kimlik ve mesleğe bağlılıkları değerlendirilmiş ve bunlara dair alanın durumu irdelenmiştir. Bu noktada katılımcıların verdikleri cevaplar muhtelifdir.

İK mesleği çalışanlarını “Kariyer Avcıları” olarak tanımlayan İK14, mesleği hakkındaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“...Ben hep kendimizi şöyle görüyorum biraz da kariyer avcıları gibi görüyorum. Biz böyle, insanların yetkinliklerini falan analiz edip onları kurumlara kazandırarak, güzel devasa yetkinlikleri olan insanları kurumsallara kazandırmaktan inanılmaz haz alıyorum...”

İK10 ise, mesleğe olan bağlılığını şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Ben kendim; dışa dönük ve insanlarla çok konuşmayı seven, sorunlarına çare bulmayı seven biri olduğum için tam benim karakterime uygun bir iş. İşten çok, hani böyle klişe terim vardır ya, “işe gittiğinizi hissediyor musunuz?” falan, benim için öyle değil. Birazcık aidiyet duygum da bu süre zarfında gelişti. O yüzden hayatımın bir parçası...”

“Mesleğinizi icra edememe düşüncesi size ne hissettiriyor?” sorusuna verilen yanıtlardan yola çıkarak katılımcılar için başka bir alanda çalışmanın zorlayıcı ve istenmedik bir durum olarak nitelendirildiği söylenebilir. Katılımcıların çoğu İK dışında herhangi bir iş yapmak zorunda kalırlarsa yine insanlarla birlikte ve onlarla iletişim halinde olabilecekleri işleri tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. İK9, bu durumu şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Kişisel olarak mesleği icra edemeyecek olmam maddi anlamda hiçbir şey kazanamayacağım anlamına gelir. Çünkü insan kaynakları dışında herhangi bir farklı deneyimim olmadığı için, farklı bir alanda çalışmak benim için son derece zor ama bu tabii işin biraz maddi tarafı. Biraz da duygusal tarafından bakacak olursak mesleği son derece seven birisi olarak bir daha bu mesleği yapamayacak olmak tabii ki duygusal anlamda son derece fazla bir çöküntüye iter...”

Mesleğine oldukça bağlı olduğunu ve bu anlamda aidiyet duygusunun geliştiğini ifade eden İK13 ise, şu sözleri dile getirmiştir:

“...Sudan çıkmış balığa dönerim herhalde...”

İK13, mesleğine olan bağlılığı ve mesleğinin yaşamındaki yerine dair şu sözleri dile getirmiştir:

“...Ben biraz da işkoluğım. Çalışmayı da severim. İşim benim hayatımın büyük bir parçası...”

“...Ailem sonra işim. İşim bayağı bir hayatımın merkezinde. Belki yanlış bu kadar olması ama bayağı bir merkezinde...”

Araştırmada İK alanında hizmet veren uzman ve yöneticilerden oluşan katılımcıların tümü; işlerini severek yapan, iş memnuniyeti çok yüksek bireylerdir. Ayrıca katılımcıların neredeyse çoğu mesleğine bağlı ve mesleğini yaşamının merkezine almış bireylerden oluşmaktadır.

3.8.3. İK Alanında Zorluklar

Katılımcılara yöneltilen, “Sizce bu mesleğin bir mensubu olmanın beraberinde getirdiği ne gibi sorunlar var?” sorusuna verilen yanıtlar doğrultusunda İK çalışanlarının mesleğin sevilmeyen ve zorlandıkları noktalar değerlendirilmiş ve bunlara dair alanın durumu irdelenmiştir. Bu noktada katılımcıların verdikleri cevaplar muhtelifdir.

Bazı katılımcılar kimi zaman üst yönetim, kimi zaman da diğer bölümlerin yöneticileri ve çalışanlar ile mücadele etmeleri gerektiğinden şikâyet ederek “yetemediklerine” değinmişlerdir. “İK’cılarının yönetimi temsil ettiklerine” dair yaygın görüş ise mesleğin en sevilmeyen yönlerinden biridir.

Katılımcıların İK görevleri içinde en az severek üstlendikleri işlerin özlük ve bordro işleri olduğu söylenebilir. Öte yandan iş sözleşmesinin feshi de mesleğin tatsız kısımlarından biri olarak görülmektedir.

Mesleğin rolleri ve statüsü konusunda katılımcıların stratejik İKY ya da stratejik ortak kavramlarını üst yönetime anlatmak ve kendilerini işlerini bu şekilde benimsetmek konusunda mücadelelerinin devam ettiğini söylemek mümkündür. Ayrıca bazı katılımcılara göre İK, işveren ve çalışan arasında bir köprü konumunda olmasına rağmen ne kadar uğraşsalar da hiç kimseyi mutlu edemedikleri, yetemedikleri bir iştir. İK14, bu durumu şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Mesleğimizin içerisinde şirketin özlük işlemleri yani personele ait özlük işlerini de yapıyoruz... Çoğu zaman hukuksal işlerle de biraz haşır neşir içerisindeyiz... Hem özlük hem insan kaynakları tarafına bakıyorum. Personel özlük işlerinde, zaman zaman yönetimle karşı karşıya gelmemiz söz konusu olabiliyor. Çünkü orada tamamen personelle yönetim arasında bir köprü görevi üstleniyoruz. O köprü görevinde ağırlıklı olarak kim haklıysa onun tarafına daha çok kayıyoruz. Dolayısıyla sevmediğim taraflar onlar. Personelle o konularda uzlaşma sağlamakta zorlanabiliyoruz...”

Meslekle ilgili olarak bir diğer zorluk da çalışma saatlerindeki belirsizlik olarak ifade edilmiştir. İK9, mesai saatleri dışında da mesleğin devam etmesi durumunu şu sözleri ile dile getirmiştir:

“...Bilgisayarınızı, defterinizi, kitabınızı, kaleminizi işte bırakmanız otomatikman bu sorunlarınızı da işte bıraktığınız anlamına gelmiyor. Sosyal hayatınızda, sürekli kendinizi bu süreçlerin içerisinde düşünüyorken bulabilirsiniz. Tabii dijital süreçlerin gelişmesinden sonra artık mesai saati diye bir kavramın da kalmadığını söyleyebiliriz. Cep telefonlarıyla zaten şu an her şeyi yapabiliyorsunuz otomatikman. İK’yla alakalı bazı süreçler anlık bir aksiyon gerektirebiliyor. Bu da mesleğimizin zorluklarından biri olduğunu söyleyebilirim...”

Mülakatlarda son olarak katılımcılara, “İKY’nin mesleki profesyonelleşme sürecini 100 kilometrelik bir yol olarak düşünürseniz sizce İK ne kadar yol almıştır?” sorusu yöneltilmiştir. Çalışmada İK alanındaki mesleki profesyonelleşmeyi değerlendirmek temel amaç olsa da bu

soruyla katılımcıların da profesyonelleşme kavramından anladıkları üzerinden genel görüşleri alınmak istenmiştir. Katılımcıların neredeyse tamamı İK mesleğinin profesyonelleşme sürecine dair çok büyük bir yolun henüz alınmadığı görüşündedir. Hatta çoğu katılımcı için bu yolun henüz yarısı bile kat edilmemiştir.

SONUÇ

Bilgi toplumu süreçlerinin gelişimi ve küreselleşmenin etkileriyle toplumsal yaşamdaki ilerlemeler hız kazanmıştır. Buna bağlı olarak kurumların gelişmesi ile ihtiyaç duyulan işgücünün nitelikleri de köklü bir değişikliğe uğramış ve giderek karmaşıklaşmıştır. İşbölümü ve uzmanlaşmanın artması ile işler için gerekli olan bilgi, yetenek ve becerilerin değerlendirilmesi de bahsedilen değerlere sahip olan çalışanları işletmeye kazandırmak ve çalışma hayatında devamlılığı sağlamak da oldukça zor hale gelmiştir. Bu da İKY'yi örgütler için daha önemli bir fonksiyon haline getirmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesinin keşfedilmesi bakımından konuya ayrıntılı bir anlayış getirmek ve katılımcıların bakış açıları ile mesleklerinin gerçek hayatta nasıl uygulandığını anlamak bu çalışmanın temel çıkış noktalarından biridir. Araştırmanın amacı doğrultusunda insan kaynakları yönetiminin mesleki profesyonelleşmesini anlamak üzere literatürde eksik olan kısımlara dair bilginin elde edilebilmesi ve daha detaylı verilere ulaşmak amacıyla nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir. Söz konusu araştırmanın verileri, 2020 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran ayları içerisinde Antalya merkezde faaliyet gösteren İK uzman ve yöneticileri ile yapılan derinlemesine mülakatlardan elde edilmiştir. Araştırma kapsamında 10'u kadın, 5'i erkek olmak üzere toplam 15 kişiyle mülakatlar yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde, görüşme teknikleri arasından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşmeler katılımcıların izni ile kayıt altına alınmıştır. Mülakat sorularının anlaşılabilir, yanıtlanabilir ve birbiriyle bağlantılı biçimde olmasına özen gösterilmiştir.

Mülakat sorularında katılımcıların mesleğinin kendileri için ne ifade ettiğini anlamak amacıyla; çalışma memnuniyet düzeyleri, işlerindeki sevdikleri/sevmedikleri yönler, mesleği seçme süreçleri, mesleklerine bağlılık düzeyleri gibi sorular yöneltilmiştir. Ayrıca katılımcıların kendi gözlem ve tecrübelerinden yola çıkarak İKY mesleğinin profesyonelleşmesini nasıl yorumladıklarını anlamak amacıyla İKY ile ilişkili etik kuralları ve standartlarının olup olmadığı, mesleğin özerkliği ve meşruluğunun değerlendirilmesi için çeşitli sorular yönlendirilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde meslek kavramı, meslek, birey ve toplum ilişkisi ile mesleki profesyonelleşmeye dair kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve meslekler sosyoloji kuramları çerçevesinde ele alınmıştır. İkinci bölümde insan kaynakları yönetimi ve profesyonelleşme ilişkisine dair mevcut literatür sunulmuştur. Üçüncü bölümde, İKY

alanındaki mesleki profesyonelleşmeyi anlamak üzere insan kaynakları yönetici ve uzmanları ile yapılan görüşmelerin bulguları analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında katılımcıların mezun oldukları programlar çeşitlilik göstermekle birlikte, katılımcılar mesleğe dair yetkinliğe sahip olmayı belirli bir eğitim alanıyla sınırlandırmamışlar ve alanın çeşitliliği konusunda da olumsuz görüş bildirmemişlerdir. Bununla birlikte İKY lisans ve yüksek lisans programlarının gerekli yetkinliği kazandırma potansiyeli ve bu programların gerekliliği hususunda tam bir farkındalık ve düşüncenin oluşmadığı da gözlenmiştir.

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere İK alanındaki mesleki itibar da ele alınan boyutlardan biridir. Toplumun genel bakış açısına göre iş yaşantısı, iş yönetimi gibi konularda daha düşük bilgiye sahip bireyler için meslek çok tanınmamaktadır. Özellikle katılımcıların firmaların kurumsallaşması olarak ifade ettiği profesyonel uygulamaların yerleştiği örgütlerde İK yönetimi ile ilgili mesleklerin daha fazla kabul gördüğü söylenebilir.

İK çalışanlarının genel olarak örgütlü bir topluluk olup olmadığı yönünde katılımcıların görüşleri alınarak, mesleki örgütlenme bakımından alanın durumunu değerlendirmeleri istenmiştir. Alanda çeşitli örgütlenme faaliyetlerinin olduğu fakat bunların birbirleriyle bağlarının pek olmadığı görülmüştür. Bu örgütlerin ortak eylemler gerçekleştirerek meslek mensuplarını harekete geçirme ve standartları belirleme konusunda zayıf oldukları söylenebilir. Bu açıdan, İK alanında mesleki örgütlenme bilincinin henüz tam olarak oluşmadığı görülmüştür.

İK alanıyla ilişkili meslek mensuplarına özgü meslek standartlarını belirlemeye yönelik, mesleki etik ilke ve kuralların varlığı araştırmada incelenen bir diğer sorundur. Katılımcılar pozisyonları gereği personele ait çok fazla bilgiye sahip olmanın başlıca bir risk olduğu görüşündedirler. Ayrıca kimi zaman yönetimin baskısının İK çalışanlarını etik ikilemlerde bıraktığı da görülmüştür.

İK mesleğinin özerkliğini anlamak amacıyla katılımcılardan İK uzman ve yöneticilerinin üst yönetimle olan ilişkilerinin yanı sıra, finansal süreçler ve emek süreçleri üzerindeki güçlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcılar genel anlamda İK çalışanlarının üst yönetimle olan ilişkilerini değerlendirirken, üst yönetim karşısında elde edilen güçlerinin mesleğin itibarından ziyade kişisel olarak elde edildiğini dile getirmişlerdir. Dolayısıyla İK alanında çalışanların her biri, kendilerini bir şekilde ispat ettikten sonra ancak bir güç elde edebilmektedir. İKY gibi profesyonel yönetim uygulamalarının benimsenmesi özellikle yönetimin kurumsallaştığı işletmelerde gündeme gelmektedir. İK çalışanlarının mesleki bağımsızlıklarını elde edebilmelerinin ancak kendilerini kişisel anlamda geliştirmelerine,

hedeflerine yönelik çalışmalar yapmalarına ve yönetim karşısında kararlı ve sürekli bir tavır benimsemelerine bağlı olduğu görülmektedir.

Bir meslek alanında ortak değerlere sahip olmak orada bir mesleki kültür oluşumuna işaret etmektedir. Katılımcıların çoğu işin sevdikleri kısmını, “insana dokunmak” söylemi ile tarif etmişlerdir. Görüşmelerden yola çıkarak İK alanında dışarıdan ayırt edilmesi güç de olsa bir mesleki kültürün oluşmakta olduğu söylenebilir. Katılımcılara göre çalışanlar, çoğunlukla kendilerine insancıl, adil, eşit ve şeffaf bir şekilde davranılmasını beklemektedirler. İşverenin insan kaynakları yönetiminden beklentileri ise, daha disiplinli bir çalışma ilişkileri düzeni ve ölçülebilir İK uygulamaları olarak özetlenebilir.

Araştırma kapsamındaki katılımcılar genel olarak; lisans ve yüksek lisans zamanlarında derslerini aldıkları öğretmenlerinden, staj dönemindeki İK müdür ya da yöneticilerinden, katıldıkları eğitim programlarındaki eğitmenlerinden mesleğe yönelmek konusunda etkilendiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılara göre mesleğin en önemli idealleri ise davranış yönlendirme ve stratejik iş ortağı olma boyutlarıyla öne çıkmakta, kendilerinin rollerini de daha çok bu kapsamda tanımlamaktadırlar.

İK çalışanlarının mesleki kimlik ve mesleğe bağlılıkları değerlendirildiğinde katılımcıların tümünün işlerini severek yapan, iş memnuniyeti yüksek bireyler olduğu görülmüştür. Diğer yandan, mesleği icra edememe düşüncesinin zorlayıcı olacağı, yerini ancak insanlarla etkileşimin yüksek olduğu bir işin alabileceği görüşü öne çıkmıştır.

Araştırmada İK alanında mesleğin sevilmeyen yönleri ile zorlukları sorgulanarak bu boyutlara dair alanın durumu irdelenmiştir. “İK’cılarının yönetimi temsil ettiklerine” dair yaygın görüş mesleğin en sevilmeyen yönlerinden biridir. Katılımcıların İK görevleri içinde en az severek üstlendikleri işler ise özlük ve bordro işleri, özellikle de iş sözleşmesinin feshidir.

Mesleki eğitim, mesleki örgütlenme, meslek ahlâkı ve standartlar, mesleki özerklik ve güç, mesleğin meşruluğu, mesleki profesyonelleşmeyi temsil etmekte ve mesleki profesyonelleşme olgusu da insan kaynakları yönetimi alanının sahip olduğu mesleki bağlamda profesyonelleşmesini etkilemektedir. Profesyonel mesleklerin sahip olması gerektiği düşünülen nitelikler ele alındığında; mesleğe dair yetkinlik sahibi olmak için belirli bir eğitim alanıyla sınırlandırılmadığı, mesleki örgütlenme bilincinin ve meslek standartlarının belirlenmesine yönelik mesleki etik ilke ve kuralların henüz oluşmadığı görülmüştür. Mesleğin profesyonelleşme sürecine bakıldığında; “insana dokunmak” söylemi ile ortak değerlere sahip mesleki kültür oluşumuna dair izler görülmektedir. Öte yandan mesleki topluluk, davranış yönlendirme ve stratejik iş ortağı olma boyutlarıyla öne çıkan ve kendi mesleki rollerini de bu kapsamda tanımlayan iş memnuniyeti yüksek ve işlerini severek yapan çalışanlardan

oluşmaktadır. Ayrıca mesleğin özerkliği, toplumdaki itibar ve gücü bakımından; İK çalışanları, üst yönetime karşı kendilerini ispat ettikten sonra bir güç elde etmektedirler. Dolayısıyla mesleki bir güçten ziyade kişisel olarak elde edilmiş bir güçten bahsedilebilir. Toplumun geniş kesimleri mesleğe yönelik düşük bilgiye sahip olduğundan, mesleğin itibarı ancak profesyonel uygulamaların benimsendiği işletmelerde ya da üst düzey eğitilmiş çalışan grupları arasında daha fazla hissedilmektedir.

Bu çalışma sadece Antalya ilindeki insan kaynakları uzman ve yöneticilerinin bakış açısından alanın mesleki profesyonelleşmesi bulgularını kapsamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi alanının mesleki profesyonelleşme sürecindeki mevcut durumuna dair bölgesel ve ulusal farklılıkları ele alan araştırmalara da ayrıca ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, C., (2011). *Halkla İlişkiler Mesleğinin Profesyoneleşmesi: Bursa Halkla İlişkiler Derneği Örneği*, Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Acar, O. K. (2019). “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihçesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1): 119-146.
- Acaray, A. Ve Savcı, M. (2018). “Mesleki Tükenmişliğe Profesyoneleşmenin Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:7 Sayı:1, 331-351.
- Akar, N. (2013). “Türk Yönetim Yazınının Son On Yıllık Kesitinde İnsan Kaynakları Yönetimi’ne Bakış”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1): 70-87.
- Akgeyik, T. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul.
- Aksoy, B. (2007). Bir Meslek Örgütünün Kurumsal Değişimdeki Yeri: Türkiye Sağlık Alanı Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, B., ve Koçancı, M. (2019). Çalışma İlişkileri Ve Etik: Anaakım İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 349-368.
- Aksungur, M. (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım Sürecinde Uygulanan Teknikler: Kişilik Envanteri Tekniği Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Albayraktaroğlu, S. (2010). *Profesyoneleşme Olgusu ve Mesleki Profesyoneleşme Açısından Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleği (Sakarya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Almeida, A. J. (2008). “The professionalization of human resources management: sociographic composition of a professional group in construction”. *Sisifo. Educational Sciences Journal*, 06: 45-56.
- Altın, Ö. (2015). *Devlet Planlama Teşkilatının Beş Yıllık Kalkınma Planlarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Programı, Ankara.

- Atay, E. E. (1997). "Hukukta Meşruiyet Kavramı". *Gazi Üniversitesi Eğitim Hukuk Fakültesi Dergisi*, (C.1, S.2, 1997).
- Aydiner, T. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgüt Kültürü Oluşturmadaki Yeterlilik Derecesi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ayyıldız Ünnü, N. A. A. Ve Keçecioglu, T. (2009). "İnsan Kaynakları Yönetiminden "Stratejik" İnsan Kaynakları Yönetimine Dönüşüm". *Ege Akademik Bakış*, 9(4): 1171-1192.
- Baltacı, A. (2019). "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 368-388.
- Balthazard, C. (2014). "What Does 'Professionalism' Mean for HR Professionals?". Queen's University IRC, Kingston, 1-10.
- Barluk, E. (2019). *Cerrahi Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Düzeylerinin Hasta Güvenliğine İlişkin Bilgi, Tutum ve Davranışlarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Manisa.
- Barut, D. (2019). *Sosyal Haklar Sütunu'nun AB'nin Sosyal Meşruiyetine Etkisi: Bir Girdi-Çıktı Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Birliği Siyaseti ve Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Baykara, Z. G. ve Şahinoğlu, S. (2013) "Hemşirelikte Mesleki Özerklik Kavramının İncelenmesi". *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*: 16: 3.
- Benligiray, S., Baraz, A. B., Kurulgan, M., Şakar, A. N., Kağnıcıoğlu, D., Taşcı, D., Kıyık Kıcı, G., Suvacı, B. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. H. Z. Tonus ve D. Paşaoğlu Baş (Ed.) T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını no: 4151, Açıköğretim Fakültesi Yayını no:2931, Eskişehir.
- Benligiray, S., Tonus, H. Z., Kağnıcıoğlu, D., Baraz, B., Ergun Özler, D. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi*. R. Geylan ve H. Z. Tonus (Ed.). Anadolu Üniversitesi AÖF, Eskişehir.
- Berkman, K. (2008). *Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Denizli.
- Bilgin, M. H. (2001). "Endüstri ilişkilerinde dönüşüm ve yeni eğilimler". *Kamu İş Dergisi*, 6, 2.
- Bilgin, N. (1996). *İnsan İlişkileri ve Kimlik*. Sistem Yayıncılık. İstanbul.

- Bilginoğlu, B. (2013). Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Bingöl, D., Halis, M., Karciođlu, F., Şenkal, A. (ed.). (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Erzurum.
- Bloor, G. (1999). Organisational culture, organisational learning and total quality management: a literature review and synthesis. *Australian Health Review*, 22(3), 162-179.
- Bloor, G. ve Dawson, P. (1994). *Understanding Professional Culture in Organizational Context. Organization Studies*, 15(2), 275–295.
- Brante, T. (1988). Sociological Approaches to the Professions. University of Gothenburg, Department of Sociology, *Acta Sociologica* (31), 2:119-142, Sweden.
- Bucher, R., ve Strauss, A. (1961). Professions in process. *American Journal of Sociology*, 66(4), 325–334.
- Bulut, A. (2019). *Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık İle Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Manisa.
- Cindoğlu, D. (1994). “Türk Hekimlerinin Mesleki Prestijlerine Sosyolojik Bir Yaklaşım”. *Toplum ve Hekim*, Cilt: 9/61: 53-55.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Mesleksel Kontrolün Değişen Doğası-Eliot Freidson. Cirhinlioğlu içinde, *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 99-127). Ankara: Gündođan Yayınları.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Profesyonelleşmeme: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez-Marie R. Haug. *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 129-168). Ankara: Gündođan Yayınları.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler-William Goode. *Meslekler ve Sosyoloji* (s.67-80). Ankara: Gündođan Yayınları.
- Çetin, N. (2015). *Profesyonelleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinel, F. G. (2003). “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Tarihsel Bir Perspektif”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1-2): 175-200.
- Çokgezen, M., ve Toksoy, F. (2011). Meslek Örgütlerinin Rekabet Üzerindeki Etkileri: Profesyonel Meslek Örgütleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Sivil Toplum ve Demokrasi, Liberal Düşünce Topluluğu*, 127-178.

- Çoşkun, A. (2007). *Ulus-Devletin Dönüşümü ve Meşruluk Sorunu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (1997). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, Vadi Yayınları, Ankara.
- Demirkaya, H. (2006). “Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27: 1-23.
- Demirler, S. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi'nin İhmal Edilen Fonksiyonu Çalışma İlişkileri: Manisa-İzmir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Manisa.
- Devellioğlu, F. (2002). *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*, 19.Baskı, Ankara, 2002, s.627
- Doğan, H. Ve Can, A. (2009). “Örgütlerde Mesleki Özerklik Sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde Ampirik Bir Çalışma”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2009, s.133–148.
- Durkheim, E., (1949). *Meslek Ahlakı*, (Çeviren: Mehmet Karasan), MEB Basımevi, Ankara.
- Durkheim, E., (2016). *Ahlâk ve Toplum*, (Çeviren: Duygu Çenesiz),Pinhan Yayınları, İstanbul.
- Ensari, M. Ş., ve Hazal, K. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 409-422.
- Erçek, M. (2004). “Çeviri, Aktör Ağları ve Eksik/Öncül Kurumsallaşma: Türkiye'deki Mesleki Personel/İnsan Kaynakları Söyleminin Yeniden Kurgulanması, 1960-1999”. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*: 4(2), 129-195.
- Eroğlu, O. (2016). “1923'ten Günümüze Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29): 181-193.
- Eş, A. (2019). *Bilgi Toplumu Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnovasyon*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Evetts, J. (2003). “The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in th Modern World”. *International Sociology*, 18(2): 395-415.
- Fırat, Z. M., (2015). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Freidson, E. (1984), "The Changing Nature of Professional Control", *Annual Review of Sociology*, p. 1-20.
- Gelmez, A. (2010). *Profesyonelleri Yönetmek: İdeolojik Proleterleşme ve Post-Endüstriyel İşgücü*. Ankara: İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi.

- Gibson, K. (2003). Contrasting role morality and professional morality: implications for practice. *Journal of Applied Philosophy*, 20(1), 17-29.
- Gök, G. O. (2012). Türk Dış Politikası'nda Uluslararası Meşruiyet Sorunsalı: Birleşmiş Milletler ve Bölgesel Krizler. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social work*, 45-55.
- Gültekin, S. ve Altuntop, S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi Temel İlkeleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güner, M. (2007). Muhasebe Meslek Ahlakı ve Kars İli Merkezinde Bir Araştırma. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2007, Kars.
- Güneş, S. ve Güneş, Ç. (2017). "Mesleki Öz Bilgi Olarak Tasarım Düşüncesi". *Sanat ve Tasarım Dergisi*, STD 2017 Haziran, 55-73.
- Gür, A. (2011). Rekabet gücünün artırılmasında nitelikli işgücü ihtiyacı ve mesleki eğitim. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Herdman, A. E. ve Çeviri: Korkmaz, Ö. Y. (Meslekler ve Profesyonellik). *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi* 2012;9 (2): 3-7.
- Indermun, V. (2014). "Importance of Human Resource Management Practictez and The Impact Companies Face In Relation to Competitice Challenges". *Singaporean Journal of Business Economics, And Management Studies*, 2(11): 125-135.
- İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ağustos 2008, Sayı 21.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği Ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16): 59-86.
- Kara, Ö. (2019). *Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılık, Mesleğe Bağlılık ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Erzincan.
- Karaca, D. (2009). *İlköğretim Okullarında Yöneticilerin İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri Yerine Getirebilme Yeterlikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*, Mülkiyetler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara.

- Karataş, Z. (2017). “Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi”. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 1-86.
- Kılıç, M. (1998), *Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Mesleki Özerklik Sorunu: Hastane-Hekim İlişkileri*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Kılıçoğlu, S., Devrim, H., Araz, N. (1969). Meydan Larousse: Büyük Lugat ve Ansiklopedi. (9. bs.). Meydan Gazetecilik ve Neşriyat, İstanbul.
- Kızıldağ, D. ve Büyükaslan, H. D. (2018). “İnsan Kaynakları Yönetimi Alanındaki Bildirilerin Seyri: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma”. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1): 61-73.
- Kiper, S., ve Koştü, N. (2010). Denizli Sağlık Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Örgütlenme Konusundaki Görüşleri. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(14): 1-14.
- Klegon, D. (1978). “Sociology of Professions: An Emerging Perspective”, *Sociology of Work and Occupations*, Cilt. 5, Sayı.3.
- Kochan, T. A. (2009). “Social Legitimacy of the HRM Profession: A US Perspective”. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, 1-14.
- Koytak, E. (2020). Theoretical approaches in the sociology of professions. *Journal of Economy Culture and Society, Supp(1)*, 1-27.
- Köksalan, B. (1999). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kurt, S. ve Taş, H. Y. (2015). “Sivil Toplum Örgütlerinde Profesyonel ve Gönüllü Çalışma İlişkileri: Tehditler ve Fırsatlar”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8): 199-214.
- Kurutkan, M. N. (2010). *Hekimlerin Profesyonelleşme Anlayışı*. Doktora Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Kuzgun, Y. (2014). *Mesleki Rehberlik ve Danışmanlığına Giriş* (6. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Lerg, B. L. ve Lune, H. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (Çev. A. Arı). Eğitim Yayınevi, Konya.
- Mahadevan, J. ve Schmtz, A. P. (2020). HRM as an ongoing struggle for legitimacy, A critical discourse analysis of HR managers as “employee-experience designer”. *Pforzheim University*, 15(4)-515-532.

- Marciano, V. M. (1995, August). The Origins And Development Of Human Resource Management. In *Academy of Management proceedings* (Vol. 1995, No. 1, pp. 223-227). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Mengülerek, İ. (2011). Yeni Ekonomi Çerçevesinde İnsan Kaynakları Yönetiminde Yaşanan Dönüşümler. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çev. S. Turan), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Midem, G. (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminde İnovasyon (2000’li Yıllardan Günümüze İnsan Kaynakları Yönetimi Gelişim Süreci). Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Monteiro, A. R. (2015). Sociology of the Professions. In *The Teaching Profession* (pp. 47-60). Springer, Cham.
- Öge, H. S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Özaslan, G. (2015). “Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Özerklik Düzeyine İlişkin Algılar”. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 3(2), 25-39.
- Özbükerci, İ., (2015). *Halkla İlişkiler Meslek Örgütleri Açısından Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Yönetimi: Halkla İlişkiler Dernekleri WEB Siteleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdelikara, A., Mumcu Boğa, N., Ağaçdiken Alkan, S. (2016). Hemşirelik öğrencilerinde mesleki örgütlenme tutumunun belirlenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2(3), 58-70.
- Özdemir, N. Ve Turan, S. (2018). “Okul Müdürlerinin Manipülatif Davranışları ile Öğretmenlerin Özerklik Algıları ve Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, KEFAD Cilt: 19, Sayı:2, 1707-1726.*
- Özer G. ve Uyar M. (2010). “Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*: 0 (48): 89 - 100.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*, Nobel Kitabevi, Ankara.
- Parks-Leduc, L., Rutherford, M. A., Becker, K. L., Shahzad, A. M. (2018). “The Professionalization of Human Resource Management: Examining Undergraduate Curricula and the Influence of Professional Organizations”. *Journal of Management Education*, 42(2): 211-238.

- Ritzer, G. (2016). "Profesyonelleşme, Bürokratikleşme ve Rasyonelleşme: Max Weber'in Görüşleri". *Sosyoloji Dergisi, Armağan Sayısı: 189-202*.
- Sadullah, Ö. (2015 (1)), *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler*, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Ss: 1-55, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.
- Sadullah, Ö. Z., Acar, A. C., Dünder, G. İ., Uyargil, C., Özçelik, A. O., Tüzüner, L. (ed.). (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Sağlam Arı, G. ve Boylu, Y. (2015). "İş Dünyasına Yönelik Yayınlarda İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye'de Yayımlanan Dergiler Üzerine Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3): 123-142.
- Sarı, M. (2019). *Hemşirelerin Mesleğine Yönelik İmaj ve Mesleğe Bağlılık Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sayılar, Y. (2005). "İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Kuram Ve Araştırmanın Gelişimi: Stratejik Olan Ve Olmayan Perspektiflerden Bir İnceleme". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1): 45-64.
- Sayıştay Başkanlığı (2013). *Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü 2012 Yılı Denetim Raporu (Rapor No: SK: 6085)*. SK. Ankara.
- Scott, W. R. 1995. *Institutions and organizations*, California: Sage Publications.
- Seçer, H. Ş. (2007). *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Seçer, Ş. (2009). "Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 35-56.
- Seyyar, A. (2003). *Ahlâk Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Beta Yayınları, Ankara.
- Sezer, Ö. ve Ak, M. (2017). "Bilgi Çağında İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları". *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2): 205-226.
- Sunar, L. (2020). "Türkiye'de Mesleki İtibar: Dönüşen Çalışma Hayatı ve Mesleklerin Sosyal Konumu". *Journal of Economy Culture and Society*, Supp(1), 29-59
- Suseno, Y. (2014). "HR Professionalism in Foreign-invested Enterprises in China". 06. Human Resource Management, Competitive Session, ANZAM 2014, Western Australia, 1-17.
- Şahin, A. E. (2009). "Türkiye'de İlköğretim Okulu Müdürlüğünün Bir Meslek Olarak Mevcut Durumu: Bir Delphi Çalışması". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 26: 125-136.

- Şenkal, A. (1999) Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve. Türkiye'de), Kamu-İş Yayını, Ankara
- Tarcan, E. (2001). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemesi ve Konaklama Endüstrisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- TESK, (2006), Ülke Örnekleri ile AB’de Mesleki Eğitim ve AB ve AB Mali Kaynakları Rehberi, TŞOF Matbaacılık, 1. Baskı, Ankara.
- Torun, H., (2019) *Kalite ve İnovasyon Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuncer, M. U. (2010). Halkla İlişkilerde Meslek Standartları: Uygulayıcılara Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İletişim Dergisi, Bahar 2011(32)*, 63-87.
- Tülübaş, T., (2017). *Orta Kariyer Evresinde Bulunan Akademisyenlerin Mesleki Kimlik Algıları: Kolektif Araçsal Durum Çalışması*, Doktora Tezi Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Türk Tarih Kurumu, (1983). *Türkçe Sözlük*, Türk Tarih kurumu Yayınları 505/1, Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara.
- Türkiye Meslek Sınıflama Sistemi (TMSS), (2020). Taslak Kitapçık. Mesleki Yeterlilik Kurumu, Türkiye.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2014). Global Standards for Human Resources: A profession That Governs. *The International Journal of Interdisciplinary Global Studies*, 8(2), 1-8.
- Uysal, A. (2019). *Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Durumlarının Tıbbi Hata Yapma Eğilimlerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Binali Yıldırım Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı, Erzincan.
- Üsdiken, B. ve Çetin, D. (1999). “Türkiye’de Akademik Dünyanın Yönetme İşine Yaklaşımında 1950’li Yıllarla Birlikte Ne Değişti?”. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4): 47-65.
- Üsdiken, B. ve Wasti, S. A. (202). “Türkiye’de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel Veya “İnsan Kaynakları” Yönetimi: 1972-1999”. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3): 1-37.
- Wright, C. (2008). Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization. *Human Relations*, 61(8), 1063-1086.
- Yazıcı, H., Türkmen, B. ve Aydemir, Y. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Önemi. 4th International Vocational Schools Symposium.
- Yeşil, S., ve Özel, B. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Ve Bireysel Performansa Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir

Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 13-34.

- Yıldırım, A. (1999). "Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi," *Eğitim Ve Bilim-Education And Science*, 23: 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, A. (2018). *Örgütsel Meşruiyet Krizi ve Meşruiyetin Yeniden Yapılandırılması: Çoklu Vaka İncelemesine Dayalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Yılmaz, C. (2018). *Aile İşletmeleri Çalışanlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Etik Algısı: İstanbul İlinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C., (2008). *Meslek Yüksekokulları için İnsan Kaynakları Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Zhao, L. (2017). "Human Resource Management as a Corporate Profession". *IJRDO-Journal of Business Management*, 3(6): 17-38.
- Zhao, L. ve Higgins, P. (2017). "Professionalization of Human Resource Management in China: The Role of Associations". *Journal of Advanced Management Science*, 5(3): 219-225).

İnternet Kaynakları

- International Labour Organization (2017). “International Standard Classification of Occupations 2008(ISCO-08): Structure, group definitions, and correspondence tables”. (http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_172572/lang--en/index.htm). (Erişim Tarihi: 20.04.2021).
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2017). “Ulusal Meslek Standartları”. (www.myk.gov.tr). (Erişim Tarihi: 20.04.2021).
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2017). “Ulusal Meslek Standartları”. (www.myk.gov.tr). (Erişim Tarihi: 18.02.2021).
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2006) “Meslek Nedir?”, (www.tdk.gov.tr), (Erişim Tarihi: 1.2.2020).
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2019). “Türk Dil Kurumu Sözlüğü”, (<https://sozluk.gov.tr/>), (Erişim Tarihi: 28.05.2020).
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2021). “Türk Dil Kurumu Sözlüğü”, (<https://sozluk.gov.tr/>), (Erişim Tarihi: 20.04.2021).
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2021). “Türk Dil Kurumu Sözlüğü”, (<https://sozluk.gov.tr/>), (Erişim Tarihi: 22.05.2021).
- Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), (2021). “Gelişen Sosyal Adalet, İnsana Yakışır İş”, (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>), (Erişim Tarihi: 15.06.2021).
- Yükseköğretim Program Atlası (2016). “Yükseköğretim Kurulu”. (<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10256>). (Erişim Tarihi: 25.03.2021).

EK 1- MÜLAKAT SORULARI

1. Biraz kendinizden bahseder misiniz? Kaç yaşındasınız, eğitim durumunuz, medeni haliniz nedir? Kaç çocuğunuz var? Kaç yıldır İK alanında çalışıyorsunuz? Daha öncesinde başka işler yaptınız mı?
2. Mesleğiniz sizin için ne anlam ifade ediyor?
3. İşinizden memnun musunuz? İşinizin sevdiğiniz/ sevmediğiniz yönleri nelerdir?
4. Bu mesleği seçme sürecinizi anlatır mısınız? Mesleği seçerken neyden, kimden etkilendiniz?
5. İnsan kaynakları yönetimi mesleği toplumda nasıl bir karşılık, anlam buluyor?
6. Mesleğinizin insanların gözündeki itibarını değerlendirir misiniz?
7. Sizce hangi eğitimi alanlar İK'cı olmalı? Neden? Mevcut İKY lisans ve YL programları hakkında görüşünüz nedir?
8. Sizin İK ile ilişkili herhangi bir STÖ'ye katılımınız var mı? Neler yapıyorsunuz? İK'cılar genel olarak örgütlü bir topluluk mu? Mesleki örgütlenme bakımından alanınızın durumunu değerlendirir misiniz? Neler eksik, neler yapılabilir?
9. Meslekte ne gibi etik sorunlar gözlemliyorsunuz? Ne gibi ilkeler öncelikli olmalı? İKY ile ilişkili meslek mensuplarına özgü etik kurallar oluşturma çalışmaları var mı? Neler yapıyor?
10. Üst yönetimle olan ilişkileri bakımından İK'cıların finansal süreçler ve kararlar üzerindeki güçlerini ve etkileme kapasitelerini nasıl değerlendirirsiniz?
11. İK'cıların kendi işlerini nasıl yapacaklarına dair bağımsızlıklarını nasıl değerlendirirsiniz?
12. İK'cıların işletmedeki diğer birimlerin çalışanları ve yöneticileri üzerindeki etkileme kapasitesini değerlendirebilir misiniz?
13. Bir mesleğin kültürü; o meslek grubunda ayırt edici bir dil; ortak değer ve inançlar; benzer tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Böylece o meslek mensuplarını diğerlerinden daha kolay ayırt edebilirsiniz. Sizin meslek grubunuzda böyle bir ayırt edici kültür gözlemleyebiliyor musunuz? Evetse, bu kültürün ne gibi özellikleri var?
14. Çalışanlar sizden ne bekliyor? Yöneticiler ne bekliyor? Bu mesleğin idealleri nelerdir?
15. İK'cılar meslek amaçlarını, ideallerini diğer gruplara anlatma, onları ikna etme mücadelesi yaşıyorlar mı? Nasıl?
16. Ben kimim sorusuna cevap verirken mesleğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Yani mesleğiniz sizi ne ölçüde tanımlıyor?

17. Mesleğinize bağlılığınızı değerlendirir misiniz, yaşamınızın ne kadar merkezinde?
Mesleđinizi icra edememe dűřüncesi ne hissettiriyor?
18. Mesleđinizin meřruluk/kabul gűrme dűzeyini nasıl deđerlendirirsiniz?
19. Sizce bu mesleğin bir mensubu olmanın beraberinde getirdiği ne gibi sorunlar var?
20. Son olarak, içinde bulunduđumuz sosyal bađlamda, İKY'nin mesleki profesyonelleřme sűrecini 100 kilometrelik bir yol olarak dűřünürseniz sizce İK bu yolun neresinde?

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Aslıhan ERTUĞRUL
Doğum Yeri - Tarihi	Antalya - 20.03.1994
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Finike Anadolu Lisesi
Mezun Olduğu Üniversite ve Bölümü	Akdeniz Üniversitesi – Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
E-Posta	aslihanertugrul07@gmail.com