

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/357649559>

İnsan Kaynakları Analitiği ve İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (Bölüm 14)

Chapter · December 2021

CITATIONS
0

READS
107

1 author:



Merve Vural Allaham

İstanbul Gelişim Üniversitesi

10 PUBLICATIONS 8 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ SAHİP OLMASI GEREKEN BİLGİ, BECERİ VE YETKİNLİKLER [View project](#)

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ÇAĞDAŞ YAKLAŞIMLAR

Editörler

Prof. Dr. Yonca Gürol

Dr. Tuğba Karaboğa



STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ÇAĞDAŞ YAKLAŞIMLAR

Editörler: Prof. Dr. Yonca Gürol, Dr. Tuğba Karaboğa

Yayın No.: 3822

İşletme: 282

ISBN: 978-625-417-243-4

E-ISBN: 978-625-417-242-7

Basım Sayısı: 1. Basım, Aralık 2021

© Copyright 2021, NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK EĞİTİM DANIŞMANLIK TİC. LTD. ŞTİ. SERTİFİKA NO.: 40340

Bu baskının bütün hakları Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.ne aittir.

Yayınevinin yazılı izni olmaksızın, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

Nobel Yayın Grubu, 1984 yılından itibaren ulusal ve 2011 yılından itibaren ise uluslararası düzeyde düzenli olarak faaliyet yürütmekte ve yayınladığı kitaplar, ulusal ve uluslararası düzeydeki yükseköğretim kurumları kataloglarında yer almaktadır.

Genel Yayın Yönetmeni: Nevzat Argun -nargun@nobelyayin.com-

Genel Yayın Koordinatörü: Gülfem Dursun -gulfem@nobelyayin.com-

Sayfa Tasarım: Furkan Mülayim -furkan@nobelyayin.com-

Redaksiyon: Süleyman Gezgın -suleyman@nobelyayin.com-

Kapak Tasarım: Lale Yalçın -laleenobel@nobelyayin.com-

Görsel Tasarım Uzmanı: Mehtap Yürümez -mehtap@nobelyayin.com-

Baskı Sorumlusu: Yavuz Şahin -yavuz@nobelyayin.com-

Baskı ve Cilt: Vadi Grafik Tasarım ve Reklamcılık Ltd. Şti.

İvedik Org. San. 1420. Cad. No: 58/1 Yenimahalle/ANKARA

• Tel: 0 312 395 85 71 Sertifika No: 47479

Kütüphane Bilgi Kartı

Gürol, Yonca., Karaboğa, Tuğba.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çağdaş Yaklaşımlar / Yonca Gürol, Tuğba Karaboğa

1. Basım, XIV + 374 s., 16,5x24 cm. Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-417-243-4

E-ISBN: 978-625-417-242-7

1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi 2. Çağdaş Yaklaşımlar 3. İnsan Kaynakları Yönetimi Teorileri

Genel Dağıtım

ATLAS AKADEMİK BASIM YAYIN DAĞITIM TİC. LTD. ŞTİ.

Adres: Bahçekapı Mh. 2465 Sk. Oto Sanayi Sitesi No:7 Bodrum Kat, Şaşmaz/ANKARA

Telefon: +90 312 278 50 77 - **Faks:** 0 312 278 21 65 - **Sipariş:** siparis@nobelyayin.com-

E-Satış: www.nobelkitap.com - esatis@nobelkitap.com / www.atlaskitap.com - info@atlaskitap.com

Dağıtım ve Satış Noktaları: Alfa Basım Dağıtım, Arasta, Arkadaş Kitabevi, D&R Mağazaları, Dost Dağıtım, Ekip Dağıtım, Kida Dağıtım, Kitapsan, Nezih Kitabevleri, Pandora, Prefix, Remzi Kitabevleri

ÖN SÖZ

2021 yılının bitmesine iki ay kala bu kitabın ön sözünü kaleme alırken geçtiğimiz 2 sene gözümün önünden akıp geçti. Hepimiz bir bilinmezliğin içinden geçip sanki denizin dibinden su yüzüne çıktık. Covid-19 virüsü gündemimizin neredeyse tamamını alırken, herkesin evden çalıştığı ve yüz yüze eğitime hasret kaldığımız karantina günlerinde “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çağdaş Yaklaşımlar” kitabını meslektaşlarımla ve doktora öğrencilerimle birlikte yazma fikri hepimizde büyük bir heyecan ve coşku uyandırdı.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi dersini Yıldız Teknik Üniversitesi’nde İşletme Yönetimi Doktora Programı açıldığından beri veriyorum ve literatürü tüm doktora öğrencilerimle birlikte yakından takip ediyorum. Ders materyali olarak önce Michael Armstrong’un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi kitabını tercüme ettik ve bir dönem sınıf içi temel kaynak olarak kullandık. Ama her derse girdiğimde ek kaynaklar verip okumaya devam ederken elimizdeki kaynağın ihtiyaçlarımızı karşılamadığını içten içe düşünüyordum ve mevcut kaynakları tatminkâr bulmuyordum.

Bu kitabın içeriğinde neler olmalı konusunu defalarca kitabın yazarları ile tartıştık. Her toplantıda yazarların ilgi alanları daha da şekilleniyordu ve kitaba dâhil etmek istediğimiz konular daha belirgin hâle geliyordu. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı, özellikle insan sermayesinin işletmelerin rekabet gücü üzerindeki etkisi nedeniyle, son birkaç yılda oldukça önem kazanmıştır. Özellikle son yıllardaki artan küreselleşme faaliyetleri, dijitalleşme, sadeleşme, kişiselleşme, yetenek avcılığı ve esnek çalışma gibi birçok etken Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi yazınında karşılık bulmuş ve alanda yeni konular gündeme gelmeye başlamıştır. Bu bakımdan kitapta hangi konulara yer vereceğimizi belirlerken oldukça seçici ve titiz çalıştık.

Kitabın amaçları üzerine düşündüğümüzde; öncelikle bu kitabın benim gibi SİKY dersi veren akademisyenlere ve dersi alan öğrencilere temel bir kaynak oluşturmasını; ikinci olarak da işletme sahiplerine, üst düzey yöneticilere, İK yöneticilerine ve departman yöneticilerine günümüz insan sermayesini nasıl yönetebilecekleri hususunda bir rehber olmasını arzu ediyoruz. Ayrıca, işletmelerine uzun vadeli sürdürülebilir bir yaşam ve rekabet avantajı sağlamak için ihtiyaç duydukları yüksek nitelikli, kararlı ve iyi motive edilmiş çalışanlara

nasıl ulaşılacağı ve onların nasıl elde tutulacağı konusunda yol göstermesini üçüncü bir amaç olarak benimsiyoruz. Bu kitapla, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi'nin işletmeler ve insanlar arasındaki rolüne vurgu yapılmakta ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi'nin işletmelerin rekabet gücünü ve yönetimsel verimliliğini artırabilecek bir araç olduğuna dikkat çekilmektedir. Bunu aktarıırken de İKY stratejileriyle işletme stratejilerini başarılı bir Őekilde entegre ederek ağdaş yaklaşımların stratejik İKY alanındaki yansımalarını teorik bir bakış açısıyla ortaya koymaya çalıştık.

Bu kitap toplamda 14 bölümden oluşmaktadır ve 13 yazar kitabın oluşmasına katkı vermiştir. Yazarlığını yaptığım “İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarih-sel Gelişimi” başlıklı ilk bölüm, yönetim teorileri ve İKY'nin gelişimi arasında köprü kurarak SİKY konusuna temel oluşturmaktadır. Öğr. Gör. Ercan Karakeçe “İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen evresi” başlıklı ikinci bölümde işletmelerin değişen ve gelişen çevresine vurgu yapmakta ve değişimlerin SİKY alanındaki etkilerini ortaya koymaktadır. Arş. Gör. Tuba Başaran “İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği ve Teorik Temelleri” isimli nc bölümde SİKY'nin temelini oluşturan teorileri ele almıştır. Dr. Öğr. Üyesi Burcu zgl “İnsan Kaynakları Stratejileri” isimli dördüncü bölümde, stratejik uyum ve rekabet stratejileriyle uyumlu İK stratejileri konularına yer vermiştir. İnsan Kaynakları Danışmanı ve aynı zamanda doktora ğrencisi olan Derya Cihan kszoğlu “İnsan Kaynakları Yönetiminde Stratejik Roller” isimli beşinci bölümde İK rollerine ilişkin literatürdeki sınıflandırmalardan bahsetmektedir. Dr. Açelya Telli Danışmaz “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve rgtsel Performans” adlı altıncı bölümde SİKY'nin örgütsel performans ile ilişkisine vurgu yapmakta ve kurumsal performansın llmesinde kullanılan yaklaşımları ele almaktadır. Öğr. Gör. Dr. Evrim Gemici “Yüksek Performanslı İş Sistemleri” isimli yedinci bölümde yüksek performanslı iş sistemlerinin özellikleri, işletmelerdeki etkileri ve uygulamalarını detaylı olarak incelemektedir. Öğr. Gör. Kb-ra Mertel “Motivasyon Araçları ve alışan Güçlendirme” isimli sekizinci bölümde motivasyon ve çalışan güçlendirmenin motivasyona etkisi konularına vurgu yapmaktadır. Arş. Gör. Pınar Sarp “rgtsel Tasarım, Kurumsal Kültür ve Değişim Yönetimi” isimli dokuzuncu bölümde değişim ağında SİKY konusunu açıklayarak örgüt kültürü, kültür boyutları, iş tasarımı ve örgütsel tasarım kavramlarına değinmektedir. Arş. Gör. Dr. Tuğba Karaboğa “Stratejik Yetenek Yönetimi” isimli onuncu bölümde strateji ve yetenek yönetimi ilişkisinin altını çizerek yetenek yönetimi yaklaşımları, yetenek yönetiminde insan kaynakları

departmanının rolü, küresel ölçekte ve dijital çağda yetenek yönetimi konularını ele almaktadır. Derya Cihan Öksüzoğlu “İK Profesyonellerinin Mesleki Yetkinlikleri” isimli on birinci bölümde İK yetkinlik modellerinin entegrasyonunu açıklayarak pratik bir model önerisi sunmaktadır. Dr. Öğr. Üyesi Büşra Müceldili “Kurumlarda Jenerasyon Farklılıklarının Yönetilmesi” isimli on ikinci bölümde jenerasyon (kuşak) kavramının teorik temelleri ve sınıflandırmasını ele aldıktan sonra jenerasyonun liderlik ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla ilişkisini açıklamaktadır. Arş. Gör. Perlin Naz Cömert “Stratejik Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi” isimli on üçüncü bölümde çok uluslu işletmelerde İKY uygulamaları, yerel farklılaştırma-küresel entegrasyon tartışması ve uluslararası kadrolama konularına yer vermektedir. Son olarak, Arş. Gör. Merve Vural Allaham “İnsan Kaynakları Analitiği ve İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri” isimli on dördüncü bölümde büyük veri, İK analitiği, İK analitiğinin işletme stratejilerinin gerçekleşmesindeki önemi, İK analitiği yetkinlikleri ve dijitalleşme konularını ele almaktadır.

Yenilikçi bakış açılarıyla ortaya koydukları fikirleri ve özverili çalışmalarıyla bu kitabın ortaya çıkmasına büyük katkıları olan genç ve dinamik yazar arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Editörlüğünü birlikte üstlendiğimiz bu kitabın hayata geçmesinde her sürecinde titizlikle çalışan Dr. Tuğba Karaboğa'ya teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca Nobel Yayınevine ve araştırma görevlisi arkadaşım Perlin Naz Cömert'e kitabın hazırlanması aşamasındaki katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Kitabın tüm akademisyenlere, öğrencilere ve iş hayatındaki arkadaşlarıma faydalı bir kaynak olması dileğiyle...

Prof. Dr. Yonca Deniz Koralp Gürol

İstanbul, Balmumcu, 28 Ekim 2021

İÇİNDEKİLER

Bölüm 1 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ Prof. Dr. Yonca Gürol

1. Giriş	2
2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihi, Evrimi ve Gelişimindeki Yönetim Teorileri	2
2.1. Sanayi Devrimi Öncesi ve Sonrası İnsan	3
2.2. Örgüt Teorileri ve “İnsan” a Bakışı.....	5
2.3. Klasik Yönetim Teorisi ve Rasyonel Ekonomik İnsan	6
2.3.1. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı	6
2.3.2. Bürokrasi Yaklaşımı.....	9
2.3.3. Rasyonel Ekonomik İnsan	9
2.4. Neo-Klasik Yönetim Teorisi ve Sosyal İnsan	11
2.4.1. Sosyal İnsan	11
2.4.2. Örgütte İnsan İlişkilerine Önem Verilmesi	12
2.5. Modern Yönetim Teorisi ve İnsan	15
2.5.1. Açık Sistem Teorisi ve İnsan	16
2.5.2. Durumsallık Teorisi ve İnsan	17
2.6. Modern Sonrası Teoriler ve İnsan.....	18
2.6.1. Post-Endüstriyel Dönem ve İnsan	19
3. Sonuç.....	21
Kaynakça.....	22

Bölüm 2 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN DEĞİŞEN ÇEVRESİ Öğr. Gör. Ercan Karakeçe

1. Giriş	26
2. Strateji ve Çevre İlişkisi	27
3. Çevresel Unsurlar	31
4. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çevre Etkileşimi	34
5. Çevresel Fırsat ve Tehditler	37
6. Çevresel Unsurların Stratejik İnsan Kaynaklarını Güçlendirmesi	40
7. Sonuç.....	42
Kaynakça.....	45

Bölüm 3
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN STRATEJİK NİTELİĞİ VE TEORİK TEMELLERİ

Arş. Gör. H. Tuba Başaran

1. Giriş	52
2. İKY'nin Stratejik Niteliği	53
2.1. Stratejik Uyum	55
2.2. İK'nin Stratejik İş Ortağı Rolü	56
3. SİKY'nin Teorik Temelleri	57
3.1. Evrenselci Yaklaşım	59
3.1.1. Vekâlet Teorisi	60
3.1.2. İşlem Maliyetleri Teorisi	61
3.1.3. Beşeri Sermaye Teorisi	62
3.2. Durumsalci Yaklaşım (Koşulsallık Yaklaşımı)	62
3.2.1. Kaynak Temelli Yaklaşım	63
3.2.2. Davranışsal Yaklaşım	65
3.2.3. Kurumsallaşma Yaklaşımı	66
3.2.4. Kaynak Bağımlılığı Yaklaşım	67
3.3. Biçimlendirici Yaklaşım	68
3.4. Bağlamsal Yaklaşım	71
4. SİKY Yaklaşımlarına Bütünsel Bir Bakış	72
5. Sonuç	73
Kaynakça	75

Bölüm 4
İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Özgül

1. Giriş	80
2. Stratejik Uyum ve İK Stratejisi	81
3. Etkili İK Stratejilerinin Geliştirilmesi	83
4. Rekabet Stratejileriyle Uyumlu İK Stratejileri	88
4.1. Porter'in Rekabet Stratejileri ile Uyumlu İK Sistemleri	90
4.2. Miles ve Snow'un Rekabet Stratejileri ile Uyumlu İK Sistemleri	92
5. Entelektüel Sermaye ve İnsan Sermayesi Stratejisi	96
5.1. Bir İş Farklılaştırıcı Olarak İnsan Sermayesi Stratejisi	97

5.2. İşletme Stratejisini İnsan Sermayesi Gereksinimleriyle İlişkilendirmek	97
5.3. İnsan Sermayesi Yönetiminin İlkeleri.....	99
5.4. İnsan Sermayesi Stratejisi Oluşturmak ve Uygulamak	100
6. Sürdürülebilirlik Odaklı İK Stratejileri.....	101
7. Sonuç.....	105
Kaynakça.....	106

Bölüm 5 **İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE STRATEJİK ROLLER**

Derya Cihan Öksüzoğlu

1. Giriş	114
2. İK Rollerini Sınıflandırması.....	115
2.1. Ulrich'in Sınıflandırması.....	117
2.2. Brockbank'in Sınıflandırması	119
2.3. Jackson ve Schuler'in Sınıflandırması.....	120
2.4. Ulrich ve Brockbank'in Sınıflandırması.....	121
2.5. Wright'in Sınıflandırması	123
2.6. Gartner'in Sınıflandırması	125
3. İK Rollerine Eleştiriler	126
4. İK Rollerine İlişkin Çözüm Önerileri.....	127
5. Sonuç.....	130
Kaynakça.....	131

Bölüm 6 **STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS**

Dr. Açelya Telli Danışmaz

1. Giriş	134
2. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Performans İlişkisi	135
3. Örgütsel Performansın Ölçülmesinde Kurumsal Karne (Balanced Scorecard) Yaklaşımı ve Bileşenleri.....	140
4. İnsan Kaynakları Başarı Göstergesi (HR Scorecard) Yaklaşımı	152
5. SİKY'de Stratejik Uyum ve Örgütsel Performans İlişkisi	156
6. Sonuç.....	158
Kaynakça.....	159

Bölüm 7
YÜKSEK PERFORMANSLI İŞ SİSTEMLERİ

Öğr. Gör. Dr. Evrim Gemici

1. Giriş	168
2. Yüksek Performanslı İş Sistemleri Kavramı ve Teorik Temelleri	169
3. Yüksek Performanslı İş Sistemlerinin Kökeni.....	173
4. Yüksek Performanslı İş Sistemleri ve Yüksek Katılım/Bağlılık Uygulamaları Arasındaki İlişki	176
5. Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin Karakteristikleri ve Özel Konular	179
6. Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin İşletmelerdeki Etkileri	181
7. Bir Yüksek Performanslı İş Sistemi Kurgularken.....	184
8. Sonuç.....	185
Kaynakça.....	187

Bölüm 8
MOTİVASYON ARAÇLARI VE ÇALIŞAN GÜÇLENDİRME

Öğr. Gör. Kübra Mertel

1. Giriş	192
2. Motivasyon	192
2.1. Motivasyonun Sağlanması	193
2.2. Motivasyon Araçları.....	194
2.2.1. Ekonomik Araçlar	195
2.2.2. Psiko- Sosyal Araçlar.....	197
2.2.3. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar	201
3. Çalışan Güçlendirme.....	205
3.1. Çalışan Güçlendirmenin Motivasyona Etkisi.....	206
3.2. Çalışan Güçlendirmesi İçin Gereken Koşullar.....	207
3.3. Çalışan Güçlendirmede Etkinlik Stratejileri	209
4. Sonuç.....	211
Kaynakça.....	212

Bölüm 9
ÖRGÜTSEL TASARIM, KURUMSAL KÜLTÜR VE DEĞİŞİM YÖNETİMİ

Arş. Gör. Pınar Sarp

1. Giriş	216
2. Değişim Çağında SİKY, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Tasarım İlişkisi.....	217
2.1. Örgütsel Kültürü Şekillendirmede Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü.....	217
2.2. Örgütlerde Kültür Tipolojileri ve İKY	219
2.3. Kültürel Çeşitlilik ve SİKY Uygulamaları	222
2.4. Örgüt Kültürü ve İş Tasarımı	225
2.5. Ülkeler ve İş Tasarımı Örnekleri.....	226
2.5.1. ABD'de İş Tasarımı.....	226
2.5.2. Kuzey Avrupa'da İş Tasarımı	227
2.5.3. Japonya'da İş Tasarımı.....	228
3. Hofstede'nin Kültür Boyutları ve İş Tasarımı	229
4. Örgütsel Tasarım ve Yıldız Modeli	229
5. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişim Ajanı Rolü	231
6. Sonuç.....	235
Kaynakça	236

Bölüm 10
STRATEJİK YETENEK YÖNETİMİ

Arş. Gör. Dr. Tuğba Karaboğa

1. Giriş	242
2. Yetenek Yönetiminin Doğuşu	243
3. Strateji ve Yetenek Yönetimi İlişkisi	245
4. Stratejik Yetenek Yönetimi Uygulama ve Süreçleri.....	247
5. Yetenek Yönetimi Yaklaşımları	251
6. Yetenek Yönetiminde İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü	253
7. Küresel Ölçekte Yetenek Yönetimi.....	256
8. Dijital Çağda Yetenek Yönetimi	259
9. Sonuç.....	262
Kaynakça	265

Bölüm 11
İK PROFESYONELLERİNİN MESLEKİ YETKİNLİKLERİ
Derya Cihan Öksüzoğlu

1. Giriş	270
2. İK Yetkinlik Modelleri.....	271
2.1. İK Yetkinlik Modeli (1. Tur)-Ulrich ve Brockbank	272
2.2. Yönetim Becerileri Değerlendirme-İK-Vicere	272
2.3. Üst Düzey İK Yetkinlik Modeli-Lawson/SHRM	274
2.4. İK Yetkinlik Modeli (2. Tur)-Ulrich ve Brockbank	274
2.5. İK Yetkinlik Modeli (3. Tur)-Ulrich ve Brockbank	275
2.6. İK Yetkinlik Modeli (4. Tur)-Ulrich ve Brockbank/SHRM	275
2.7. İK Yetkinlik Modeli (5. Tur)-Ulrich, Brockbank, Johnson, Sandholtz, Younger/SHRM	276
2.8. İK Yetkinlik Modeli (6. Tur)-Ulrich, Younger, Brockbank, Ulrich	277
2.9. SHRM İK Yetkinlik Modeli- SHRM	278
2.10. İK Yetkinlik Modeli (7. Tur)-Ulrich, Kryscynski, Ulrich, Brockbank.....	279
3. İK Yetkinlik Modellerinin Entegrasyonu ve Pratik Model Önerisi	280
3.1. Kişisel Güvenilirlik.....	283
3.2. İK Uzmanlığı	284
3.3. Bilgi Yönetimi	285
3.4. Değişim Yönetimi.....	285
3.5. Stratejik Yönetim	287
3.6. Önerilen Davranış Göstergeleri.....	287
4. Sonuç.....	289
Kaynakça.....	290

Bölüm 12
KURUMLARDA JENERASYON FARKLILIKLARIN YÖNETİLMESİ
Dr. Öğr. Üyesi Büşra Müceldili

1. Giriş	292
2. Jenerasyon (Kuşak) Kavramının Teorik Temelleri.....	293
3. Jenerasyon Sınıflandırılması	295
4. Örgütsel Bağlamda Jenerasyon Kavramı	298
5. Liderlik ve Jenerasyon Kavramı	302
6. İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Jenerasyon.....	304
7. Sonuç.....	309
Kaynakça.....	311

Bölüm 13
STRATEJİK ULUSLARARASI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Arş. Gör. Perlin Naz Cömert

1. Giriş	316
2. Globalleşme	316
3. Çok Uluslu İşletmeler ve Uluslararası Strateji	317
3.1. Çok Uluslu İşletmeler (ÇU).....	317
3.2. Uluslararası Strateji.....	318
3.2.1. Yerel Farklılaştırma - Küresel Entegrasyon Tartışması	320
4. İKY Uygulamalarının Sınırlar Arası Transferi	323
4.1. ÇU'lerin İKY Uygulamalarının Transferini Etkileyen Faktörler	324
4.1.1. ÇU'lerde SÜİKY Yönelimi	324
4.1.1.1. SÜİKY Yönelimini Belirleyen Faktörler.....	325
4.1.2. Bağlı Kuruluşun İKY Sistemi	326
4.1.2.1. İKY Sisteminin Ana Şirkete Benzerlik Derecesi.....	326
5. ÇU'lerde SİKY Konusunda Teorik Bakış Açılar	328
6. Stratejik Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi	329
6.1. SÜİKY Problemleri.....	331
6.2. SÜİKY Fonksiyonları	332
6.3. SÜİKY Politika ve Uygulamaları.....	332
6.4. Dışsal ve İçsel Faktörler.....	332
6.5. Çok Uluslu İşletmelerin Kaygı ve Hedefleri.....	334
7. Uluslararası Kadrolama	336
8. Yabancı Ülkelerde Görevlendirilen Çalışanların (Expatriate) Yönetimi.....	337
9. Stratejik Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmalarına Genel Bakış.....	340
10. Sonuç.....	341
Kaynakça.....	343

Bölüm 14
İNSAN KAYNAKLARI ANALİTİĞİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLGİ SİSTEMLERİ
Arş. Gör. Merve Vural Allaham

1. Giriş	348
2. Büyük Veri ve İK Analitiği.....	349
2.1. Büyük Veri.....	349
2.2. İnsan Kaynakları Analitiği.....	349
2.3. Metrik ve Analitik.....	350
2.4. Analitik Seviyeleri.....	351
3. İK Analitiği ve Stratejik Karar Verme	352
3.1. Veri Kalitesi ve İK Bilgi Sistemleri	353
3.2. Veriyi Stratejik Eyleme Dönüştürme.....	355
3.3. Belirsiz Koşullarda Karar Verme	356
4. İK Analitiğinin İşletme Stratejilerinin Gerçekleşmesindeki Önemi	357
5. Veri Odaklı İK Kararları ve Örgütsel Performans İlişkisi.....	359
5.1. Organizasyonel Tasarım ve Kültür	361
6. İK Analitiği Yetkinlikleri	362
6.1. Ekip Tasarımı.....	364
7. E-İK ve Dijitalleşme.....	365
8. Sonuç.....	369
Kaynakça.....	370