

PROCEEDINGS

*13. Kongremiz **Azerbaycan 2017 İslam Hemreyliği Yılına** Armağan Edilmiştir.*

13th INTERNATIONAL CONFERENCE on KNOWLEDGE, ECONOMY & MANAGEMENT PROCEEDINGS

13. ULUSLARARASI BİLGİ, EKONOMİ VE YÖNETİM KONGRESİ BİLDİRİLERİ

13. ULUSLARARASI BİLGİ, EKONOMİ VE YÖNETİM KONGRESİ BİLDİRİLERİ	**13th *INTERNATIONAL CONFERENCE ON KNOWLEDGE, ECONOMY & MANAGEMENT PROCEEDINGS***
Yayıncı: İbrahim Güran Yumuşak	**Published by** Ibrahim Guran Yumusak
Editör: İbrahim Güran Yumuşak	**Edited by** Ibrahim Guran Yumusak
Hazırlayan: Murat Işıker	**Prepared by** Murat Işıker
Basım: Sera Manyetik Bant Sanayi A.Ş.	**Printed by** Sera Manyetik Bant Sanayi A.Ş.,
Yayın Yılı: Ağustos, 2017	**Publishing Year:** August, 2017
Basım Yeri: İstanbul-Türkiye	**Publishing Locate:** Istanbul-Türkiye
Dili: Türkçe ve İngilizce	**Language:** Turkish and English
Yayın Türü: Elektronik Yayın	***Publication Type:*** Electronical Publishing
E posta: kongre@beykon.org	**E mail:** kongre@beykon.org
www.beykon.org	**www.beykon.org**

ISBN 978-605860363-9



Makalelerin her türlü sorumluluğu yazarlarına aittir.
All responsibility for accuracy belongs to the author(s).

FOREWORD

In this new century, the most economically and socially advanced societies are known as the "Knowledge Society" and their approach to economy is known as "knowledge-based economy." Knowledge-based economies are based on four main pillars: an educated population, innovation, a telecommunication infrastructure, and an economic model. All these pillars rest on the production, use, dissemination, and development of knowledge.

The growing importance of economic and financial knowledge is drawing a lot of attention and had led to the proliferation of academic studies on the subject. The number of papers presented at the Knowledge, Economy, and Management Congress since 2002 exceeds one thousand and five hundred while total participation has approached to five thousand people. The Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management, where select papers presented at the Knowledge, Economy, and Management Congresses are published, has been publishing electronically since 2006. It is expected that this journal, which has published about 180 articles over 15 issues, will be indexed by SSCI as well as other national and international indexes in the near future. The 11th International Conference on Knowledge, Economy and Management joined in partnerships with University of Malta made significant contributions to the field of knowledge economy & knowledge management. Through these partnerships, breakthroughs have been made for the advancement of the Knowledge, Economy, and Management Conference in the international. In addition, a common ground has been created both for the preparation of projects and new studies and for the cooperation of scientists who are working on similar topics to exchange their knowledge and experience. Thanks to these developments, important contributions have been made to Turkey's economic partnerships with Europe region.

Over 150 papers applied to be presented at the 13th Conference, but only 102 applications were accepted following evaluations by the scientific committees and reviewers. About 117 scholars from all over the world signed up for the conference by completing the necessary application processes and submitting their papers. A total of 15 sessions will be held at this conference during which 81 papers will be presented.

I would sincerely like to thank Azerbaijan State University of Economisc Rector Dr. Adalet Muradov and Faculty of Business Dean Dr. Ferruh Tuzcuoglu who has helped enormously with the organization of the twelfth conference; members of the Executive Board of Science who are too many to list here; all those who submitted papers; and Secretary General of Assocation Turkish Participation Banks Osman Akyuz and Dr. Veysel Bozkurt who attended the opening ceremony.

Of course we would also like to thank are our sponsors who have supported the congress. On behalf of the institutions I represent, I would particularly like to thank Assocation Turkish Participation Banks, Energy Exchange Istanbul, ATİB, TUİB, AtaBank, Coca Cola and the Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management.

I thank you all and hope that all participants will find this event a great venue and opportunity to disseminate their scholarly work and interact with each other.

İbrahim Güran YUMUŞAK,

Editor & ICKEM Secretary Genaral

ÖNSÖZ

Günümüzde, iktisadi ve sosyal açıdan en gelişmiş toplumlar "Bilgi Toplumu", onların sahip oldukları ekonomik anlayış ise "Bilgi Temelli Ekonomiler" olarak isimlendirilmektedir. Bilgi temelli ekonomiler, her biri bilginin üretilmesi, kullanılması, yayılması ve geliştirilmesiyle ilgili dört temel sütun üzerine oturmaktadır:

i- Refah artışını, büyümeyi destekleyen bilginin kullanımını, yayılmasını ve etki yaratmasını teşvik eden ekonomik ve kurumsal model;

ii- Bilgiyi kullanan ve yaratabilen eğitimli ve becerili bir nüfus;

iii- Büyüyen global bilgi stokundan beslenebilen, onu yerel ihtiyaçlarına adapte edebilen ve piyasaların ürettiği değere dönüştürebilen firmaların, araştırma merkezlerinin, üniversitelerin, danışmanlıkların ve diğer kurumların oluşturduğu bir yenilik sistemi;

iv- Etkili iletişimi ve enformasyonu sağlayabilen dinamik bir iletişim altyapısı.

Bilginin iktisadi açıdan öneminin artması, konuyla ilgili olarak yapılan akademik çalışmaların çoğalmasına ve ilgi görmesine neden olmaktadır. 2002 yılından itibaren her yıl gerçekleştirilen Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongreleri, 2006 yılından itibaren elektronik ortamda yayınlanan Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi ile bu çalışma bunun en somut örneklerini oluşturmaktadır.

Birincisi ve ikincisi Kocaeli Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nin üçüncüsünü Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, dördüncüsünü ise Sakarya Üniversitesi başarıyla sürdürmüştür. Uluslararası düzeyde ilk olan beşinci kongre ise Kocaeli Üniversitesi tarafından Kocaeli Büyükşehir Belediyesi ile işbirliği içerisinde gerçekleştirilmiştir. Altıncı kongre yine uluslararası katılımlı olarak İstanbul Üniversitesi ve İKDER tarafından organize edilmiştir. Yedinci kongre ise Yalova Üniversitesi-İstanbul Üniversitesi işbirliğiyle Yalova'da yapılmıştır. İstanbul Haliç Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen 8. Kongre'nin ev sahipliğini İstanbul Üniversitesi, Sarasbosna'da yapılan 9. Kongrenin ev sahipliğini ise Uluslararası Saraybosna Üniversitesi ile İktisadi Araştırmalar Vakfı üstlenmiştir. 10. Kongre ise İstanbul Medeniyet Üniversitesi ve Doğuş Üniversitesi işbirliğiyle yine İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Malta'da gerçekleştirilen 11. kongreye 250'nin üzerinde müracaat yapılmış olup, bilim kurulunun değerlendirmelerine göre 152'si kabul edilmiştir. Önemli bir kısmı Türkiye'deki üniversitelerden 143 akademisyenin kayıtlı olduğu kongrede 28 oturum düzenlenmiş olup, bu oturumlarda 120 bildiri sunulmuştur. 12. kongre ise Antalya'da gerçekleştirilmiş olup, kongrelerde sunulan tüm bildiriler yayınlanarak kongre esnasında katılımcılara dağıtılmış ve ayrıca üniversiteler ile ilgili kurumların kütüphanelerine gönderilmiştir. Son kongrelerde Bildiriler Kitabı elektronik ortamda, seçilmiş bildiriler ise ayrıca kitap olarak veya Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi'nde yayınlanmıştır.

Bakü'de gerçekleştirilen 13. kongreye 150'nin üzerinde müracaat yapılmış olup, bilim kurulunun değerlendirmelerine göre 102'si kabul edilmiştir. 117 akademisyenin kayıtlı olduğu kongrede 15 oturum düzenlenmiş olup, bu oturumlarda 81 bildiri sunulmuştur.

Onüçüncü kongrenin gerçekleştirilmesinde önemli katkısı olan Azerbaycan Devlet Ekonomi Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Adalet Muradov'a, İşletme Fakültesi Dekanı Doç.Dr. Ferruh Tuzcuoğlu'na, Kongre Bilim ve Yürütme Kurulu Üyelerine, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Mehmet Bulut'a, Bandırma Onsekiz Eylül Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Süleyman Özdemir'e, Prof.Dr. Veysel Bozkurt'a, TKBB Genel Sekreteri Osman Akyüz'e, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi'ne, bildiri sunan tüm akademisyenlere, oturum başkanlarına, kongrenin başarılı biçimde gerçekleşmesine mali destek sağlayan başta Türkiye Katılım Bankaları Birliği, İTO ve EPIAS olmak üzere tüm sponsorlarımıza, şahsım ve temsil ettiğim kurumlar adına teşekkür ederim.

Konuyla ilgili araştırma yapanlara ve ilgi duyanlara faydalı olması dileğiyle…

Prof. Dr. İbrahim Güran Yumuşak

Editör ve Kongre Genel Sekreteri

CONFERENCE PROGRAM

May 19, 2017/ Friday	**09.00-10.00**	**REGISTRATION** *(AKT Hall-UNEC Main Building)*		
	10.00-11.30	**OPENING CEREMONY** *(AKT Hall-UNEC Main Building)*		
		OPENING SESSION *(AKT Hall-UNEC Main Building)*		
	12.00-13.00	**LUNCH** *(UNEC Main Building)*		
	13.30-15.00 I. SESSIONS	IA Energy Economy Hall I	IIB* Management & Knowledge Management Hall II	IC Azerbaijan Economy & Turkish Economy Hall III
	15.00-15.30	**COFFEE BREAK**		
	15.30-17.00 II. SESSIONS	II A Management & HRM Hall I	II B* Banking & HRM Hall II	II C Islamic Banking & Finance Hall III
	17.00-17.30	**COFFEE BREAK**		
	17.30-19.00 III. SESSIONS	III A Urban Life & Society Hall I	III B * Management & Energy Hall II	III C Agriculture Economy & Food Hall III
	20.00-22.00	**CONFERENCE DINNER**		
May 20, 2017/ Saturday	**09.00-09.30**	**KEYNOTE SPEECH** Main Hall		
	09.30-11.00 IV. SESSIONS	IVA E -Commerce / E-State Hall I	IV B* Finance / Banking Hall II	IV C Universities & Bureaucracy Hall III
	11.00-11.30	**COFFEE BREAK**		
	11.30-13.00 V. SESSIONS	V A K.Management & Higher Education Hall I	V B Accounting & Finance Hall II	V C Online Session Hall II
	13.00-13.30	CLOSING SESSION		
	13.30-18.00	**TRIP**		

C.O N T E N S ***PAGE***

SESSION IA:

CHAIR: GERAY MUSAYEV, AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

THE EFFECT OF CRUDE OIL PRICES ON HERDING BEHAVIOR AMONG INVESTORS IN THE GULF COOPERATION COUNCIL (GCC) EQUITY MARKETS **1**

TALAT ULUSSEVER, KING FAHD UNİVERSITY OF PETROLEUM & MINERALS / RIZA DEMİRER, SOUTHERN ILLINOIS UNIVERSITY EDWARDSVILLE

FİNANSAL GELİŞME VE ENERJİ TÜKETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SEÇİLMİŞ OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE PANEL EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ / THE RELATIONSHİP BETWEEN FINANCIAL DEVELOPMENT AND ENERGY CONSUMPTION: PANEL COINTEGRATION ANALYSIS ON SELECTED OECD COUNTRIES **25**

ÇAĞATAY BAŞARIR, MEHMET EMİN ERÇAKAR, BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

ENERJİ VE ULAŞTIRMA AÇISINDAN HAZAR DENİZİNİN ÖNEMİ / THE IMPORTANCE OF HAZAR SEA FROM THE PERSPECTIVE OF ENERGY AND TRANSPORTATION **37**

GADİR BAYRAMLI, AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

TÜRKİYE-AZERBAYCAN ARASINDA TEKNOLOJİK İTTİFAK VE İNOVATİF AR-GE İŞBİRLİĞİNİN TESİS EDİLEREK TEKNOPARK KURULMASI: ODTÜ TEKNOKENT MODELİ / TECHNOLOGICAL ALLIANCE AND INNOVATIVE R&D COOPERATION TO INSTALLED TECHNOPARK BETWEEN TURKEY-AZERBAIJAN: METU- TECHNOCITY MODEL

YAHYA ÖZDEMİR, YALOVA UNIVERSITY **39**

SESSION IB

INTRA-ORGANIZATIONAL TRUST AS A KEY ELEMENT OF EFFECTIVE DECISION MAKING / ETKİN KARAR ALMADA KURUM İÇİ GÜVENİN ÖNEMİ **45**

ÖMER FARUK ÖZBEK, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

SIMULATIONS OF INFORMATION-AND-RESEARCH-TECHNOLOGY-INDUCED PROJECT PERFORMANCES IN UNIVERSITIES: A MODEL AND AN APPLICATION / ÜNİVERSİTELERDE BİLGİ-VE-ARAŞTIRMA-TEKNOLOJİSİ TEMELLİ PROJE PERFORMANSLARININ SİMÜLASYONU: BİR MODEL VE UYGULAMA **47**

AHMET KARA, ISTANBUL COMMERCE UNIVERSITY

THE EFFECT OF JOB ATTITUDES ON KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR BY EXAMINING THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR **55**

VAJIHE HOSHYAR, ATIEH HOSHYAR, AMIRHOSSEIN BAGHERIEH-MASHHADI / ATTAR INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION

THE IMPACT OF PERSON-ORGANIZATION FIT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR: AN EMPIRICAL STUDY ON HEALTH SECTOR **67**

ZAHRA NIKKHAH FARKHANI /UNIVERSITY OF BOJNORD, VAJIHE HOSHYAR, AMIRHOSSEIN BAGHERIEH-MASHHADI/ ATTAR INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION

SESSION I C

AZERBAYCAN HUKUKUNDA TÜKETİCİ SATIMLARINDA SATICININ AYIPLI MAL TESLİMİNDEN DOĞAN BORÇLARI /

HAKİM AZİZ, KARABÜK UNIVERSITY **75**

TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ / YOUTH UNEMPLOYMENT IN TURKEY **87**

ASLAN TOLGA ÖCAL, MARMARA UNIVERSITY

TÜRKİYE'DE CARİ AÇIK SORUNU VE ÇÖZMEYE YÖNELİK BİR MODEL ÖRNEĞİ **99**

SUNA ŞAHİN, ARMAĞAN TÜRK / KIRKLARELİ UNİVERSITY

AZERBAYCAN'DA TURİZM SEKTÖRÜNÜN EKONOMİNİN DİĞER SEKTÖRLERİ İLE BAĞLANTILARININ GİRDİ-ÇIKTI ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ / THE TOURISM SECTOR OF AZERBAIJAN IS EVALUTIONED OF RELATION WITH OTHER SECTOR BY INPUT-OUTPUT ANALYSIS **121**

YADULLA HƏSƏNLİ, SUDABE SALİHOVA, AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI SİSTEMİNİN İŞLERLİĞİ / FUNCTIONING OF JOB AND CAREER CONSULTANCY SYSTEM IN TURKEY **135**

KEMAL YILDIZ, MERVE ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT, CELALETTİN YANIK / BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

SESSION II A

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN DÖNÜŞÜMÜNÜN ORGANİZASYONLARDA YANSIMASI: AZERBAYCAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ / REFLECTION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TRANSFORMATION IN THE ORGANIZATIONS: AZERBAIJAN AND TURKEY CASE **147**

HARUN DEMİRKAYA, KOCAELİ UNIVERSITY

AZERBAYCAN ATALAR SÖZLERİNDE "YETKİNLİK YÖNETİMİ"NİN İZİNİ SÜRMEK / TRACING THE COMPETENCY MANAGEMENT IN AZERBAIJANI PROVERBS **159**

HASAN TUTAR, FERRUH TUZCUOĞLU, DUYGU TERZİ / SAKARYA UNIVERSITY

***SOSYAL MEDYA UZMANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARININ İNCELENMESİ** / WORKLIFE OF THE SOCIAL MEDIA EXPERTS*

HAMİT AKÇAY, CELALLEDDİN YANIK / BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY **169**

İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNİN YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YAKLAŞIMINA BAKIŞINA İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA **177**

UMUT EROĞLU, ÇANAKKALE 18 MART UNIVERSITY / KURTULUŞ KAYMAZ, ULUDAĞ UNIVERSITY

SAĞLIK YÖNETİMİNDE YÜKSELEN BOYUT: BÜTÜNCÜL YAKLAŞIMIN ÖRNEĞİ OLARAK SAĞLIKTA MANEVİYAT / RISING DIMENSION OF HEALTH MANAGEMENT: SPIRITUALITY AT HEALTH AS AN EXAMPLE OF HOLISTIC APPROACH

CANAN HOŞ, ŞENAY ÖZKAN, ANKARA EĞT. ARŞ. HASTANESİ / MURAT OKCU

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ **187**

İŞLETMELERDE UYGULANAN MOTİVASYON STRATEJİLERİNİN TEORİK ALT YAPISI **189**

RAQIF QASIMOV, GÜLŞEN MEMMEDOVA / AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ

SESSION II B

TURKISH BANKING SECTOR PERFORMANCE ANALYSIS BY CAMELS METHOD FOR 2001-2015 PERIOD / TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN 2001-2005 DÖNEMİ İÇİN CAMELS YÖNTEMİYLE PERFORMANS ANALİZİ

TÜRKER ŞİMŞEK, EMRE ASLAN, AZİZ ŞAHİN, GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY **203**

AZERBAIJAN-BANGLADESH: BILATERAL TRADE OPPORTUNITIES, AND POTENTIAL EXPORTING SECTOR FOR AZERBAIJAN **219**

S. M. RASHED JAHANGİR, ANADOLU UNIVERSITY / FARIZ AHMADOV, AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

THE EFFECTS OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCES PRACTICES ON ORGANIZATIONAL OUTCOMES: A STUDY ON FOREIGN ENTERPRISE INSURANCE COMPANIES IN TURKEY / ELEKTRONİK İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TÜRKİYE'DE YABANCI İŞTİRAKLİ SİGORTA ŞİRKETLERİNDE BİR ARAŞTIRMA **229**

MURAT CELEP, BAHÇEŞEHİR UNIVERSITY / MİNE AFACAN FINDIKLI, İSTANBUL BEYKENT UNIVERSITY

A BINARY INTEGER PROGRAMMING MODEL FOR EXAM SCHEDULING PROBLEM WITH SEVERAL DEPARTMENTS

EMRE ASLAN, TÜRKER ŞİMŞEK, ATİLA KARKACIER, GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY **241**

SESSION II C

TÜRKİYE'DE FİNANSAL OKURYAZARLIK VE İSLAMİ FİNANSAL OKURYAZARLIK: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA / FINANCIAL LITERACY AND ISLAMIC FINANCIAL LITERACY IN TURKEY: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS **247**

MERVE BÜŞRA ALTUNDERE, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE SERMAYE YAPISI BELİRLEYİCİLERİNİN HİYERARŞİK LİNEER MODEL İLE ANALİZİ / ANALYSIS OF CAPITAL STRUCTURE DETERMINANTS IN DEVELOPING COUNTRIES WITH HIERARCHICAL LINEAR MODEL **253**

RÜMEYSA BİLGİN, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

TÜRKİYE'DE YEŞİL BANKACILIK / GREEN BANKING IN TURKEY RENGİN AK, ARMAĞAN TÜRK, BERNA AK BİNGÜL / KIRKLARELİ UNIVERSITY **257**

AZERBAYCAN'DA İSLAM BANKACILIĞI UYGULAMALARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA / A RESEARCH ON ISLAMIC BANKING PRACTICES IN AZERBAIJAN **267**

FUAD MAMMADZADEH, NURHODJA AKBULAEV / AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

BANKA REKLAMLARİNİN MÜŞTERİ TERCİHLERİNE ETKİSİ: AZERBAYCAN ÖRNEYİ **273**

XAMO ISMAYILOV, OQTAY QULİYEV / AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

SESSION IIIA

KIRK YAŞINDAKİ KIRK KİŞİ VE VAKA TEMELİNDE YAVAŞ BİLİM & KEMAL BİLGİ İÇİN İDEAL ASGARİ OLGUNLUK YAŞI: DALYA MİM 40+ / THE IDEAL MINIMUM AGE OF COMPOS MENTIS FOR SLOW SCIENCE & MATURE KNOWLEDGE BASED ON FORTY PEOPLE IN THEIR FORTIES AND/OR FORTY CASE: WONDER AND QUANTUM LEAP 40+ , KUTLAY ARTUÇ (48),ÇANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY **285**

ŞEHİR HAYATI VE ŞEHİR KÜLTÜRÜ / URBAN LIFE AND URBAN CULTURE KEMAL AYDIN, CENGİZ SUNAY / YALOVA UNIVERSITY **315**

MERKEZİLEŞME YERELLEŞME TARTIŞMALARI KAPSAMINDA YEREL YÖNETİMLERİN DENETİMİ SORUNU / CENTRALIZATION PROBLEM OF SUPERVISION OF LOCAL GOVERNMENTS IN THE CONTEXT OF LOCALIZATION DISCUSSIONS **323**

AHMET GÜVEN, ATİLA KARKACIER, TÜRKER ŞİMŞEK / GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY

DÜZENSİZ GÖÇÜN TÜRKİYE EMEK PİYASASINA ETKİSİ / IRREGULAR MIGRATION, THE EFFECT OF THE TURKISH LABOUR MARKET **335**

GÖKHAN GÜLLÜ, MARMARA UNIVERSITY

YEREL KİMLİKLERİ KORUMAK VE TANITMAK: TARİHİ KENTLER BİRLİĞİ ÖRNEĞİ / PROTECTING AND PROMOTING LOCAL IDENTITIES: CASE OF "UNION OF HISTORICAL TOWNS" **345**

ELVETTİN AKMAN, SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ / FERRUH TUZCUOĞLU, AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ

SESSION III B

COMPARING WORK AND LEISURE ETHICS BETWEEN TURKISH AND AUSTRALIAN UNIVERSITY STUDENTS

ŞENOL BAŞTÜRK, ULUDAĞ UNIVERSITY / VEYSEL BOZKURT İSTANBUL UNIVERSITY / GLENN D. DAWES, JAMES COOK UNIVERSITY / İBRAHİM GÜRAN YUMUŞAK, İSTANBUL S. ZAIM UNIVERSITY **347**

FOOD INDUSTRY IN TURKEY AND DEVELOPMENT POSSIBILITIES **357**

HASAN VURAL, ULUDAĞ UNIVERSITY

SHAPE-BASED CLUSTERING FOR VEHICLE ROUTING **361**

FAHRETTİN ÇAKIR, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY / W. NICK STREET, UNIVERSITY OF IOWA

/ BARRETT W. THOMAS, UNIVERSITY OF IOWA

KUTADGU BİLİG'TE "BEY" İMGESİNİN LİDERLİK KURAMLARI AÇISINDAN ANALİZİ / THE ANALYSIS OF IN TERMS OF THE LEADERSHIP THEORIES OF THE "BEY" IMAGE IN KUTADGU BILIG **373**

HASAN TUTAR, FERRUH TUZCUOĞLU, DUYGU TERZİ / SAKARYA UNIVERSITY

SESSION III C

OSMANLI DEVLETİNİN TOPRAK SİSTEMİNDE TARIM EKONOMİSİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE ÇİFTÇİNİN KORUNMASI İÇİN BAZI ÖNEMLİ UYGULAMALAR / SOME IMPORTANT APPLICATIONS FOR DEVELOPMENT OF THE AGRICULTURAL ECONOMY AND PROTECTION OF THE RIGHTS OF THE FARMERS IN THE LAND SYSTEM OF THE OTTOMAN STATE (16TH AND 17TH CENTURIES)

GÜLGÜN ÜÇEL **381**

TARIM KREDİLERİNİN GSYIH'YA OLAN ETKİSİNİN GRANGER NEDENSELLİK ANALİZİ İLE TESPİTİ / DETERMINATION OF THE EFFECT OF AGRICULTURALCREDITS ON ECONOMY BY GRANGER CAUSALITY ANALYSIS

H. SERDAR YALÇINKAYA / NECMETTİN ERBAKAN UNIVERSITY **391**

REFLECTIONS OF HALAL FOOD APPLICATIONS ON TURKISH POULTRY SECTOR/ HELAL GIDA UYGULAMALARININ TÜRK TAVUKÇULUK SEKTÖRÜNE YANSIMALARI **403**

ŞULE TURHAN, HASAN VURAL / ULUDAĞ UNIVERSITY

KENTSEL MADENCİLİĞİN EKONOMİK ETKİLERİ VE TÜRKİYE / ECONOMIC EFFECTS OF URBAN MINING AND TURKEY **407**

ARMAĞAN TÜRK, RENGİN AK / KIRKLARELİ UNIVERSITY

YEREL EKONOMİK KALKINMADA YENİ AKTÖR: YATIRIM İZLEME VE KOORDİNASYON BAŞKANLIĞI / NEW ACTOR FOR LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT: CHAIR OF INVESTMENT, MONITORING AND COORDINATION **409**

ÇİĞDEM AKMAN, MURAT OKCU / SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SESSION IV A

CITY MANAGERS' ADOPTION OF E-GOVERNMENT IN LOCAL GOVERNMENT IN TURKEY: AN EMPIRICAL ANALYSIS/ TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERDE YÖNETİCİLERİN E-DEVLETİ BENİMSEMESİ: AMPİRİK BİR ANALİZ
FATİH GÜRSES, ULUDAĞ UNIVERSITY **411**

E-DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE E-MUHASEBE UYGULAMALARI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ / PRACTICES OF E-ACCOUNTING IN THE PROCESS OF E-TRANSFORMATION: EXAMPLE OF TURKEY **423**

FATMA TEKTÜFEKÇİ, DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY

AZERBAYCAN 'DA E-DEVLET VE YENİ KAMU YÖNETİMİ MODELİ: ASAN HİZMET / AZERBAIJAN IN THE E-GOVERNMENT & PUBLIC ADMINISTRATION NEW MODEL: EASY SERVICE **433**

BESTİ ALİYEVA, AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

TURİZM SEKTÖRÜNDE E-TİCARET UYGULAMALARI: BAKÜ ÖRNEĞİ / E-COMMERCE APPLICATIONS IN TOURISM SECTOR: BAKU EXAMPLE **445**

SEADET QANDILOVA TAGI KYZY, AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

SESSION IVB

EFFECTS OF BASEL IV CRITERIA ON BANKING SECTOR: CASE OF TURKEY / BASEL IV KRİTERLERİNİN BANKACILIK SEKTÖRÜNE ETKİLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ **457**

GÖKHAN IŞIL, LEVENT ÇİNKO / MARMARA UNIVERSITY

SIGNIFICANCE OF BANKS DURING FINANCING OF SMES: AN IMPLEMENTATION CONCERNING TURKEY / KOBİLER'İN FİNANSMANINDA BANKALARIN ÖNEMİ: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR UYGULAMA **459**

GÖKHAN IŞIL, MARMARA UNIVERSITY / ESRA ERİK, NİŞANTAŞI UNIVERSITY

OPTIMIZATION OF ATM AND BRANCH CASH OPERATIONS WITH INTEGRATED CASH REQUIREMENT FORECASTING AND CASH OPTIMIZATION MODEL **463**

CANSER BİLİR, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

THE EFFECTS OF THE RESERVE ACCUMULATION SYSTEM ON DEVELOPING COUNTRIES / REZERV BİRİKİM SİSTEMİNİN GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERE ETKİLERİ **465**

LEVENT ÇİNKO, MARMARA UNIVERSITY / EYVAZ M. HÜSEYNOV, BAHÇEŞEHİR UNIVERSITY

TÜRKİYE BORSASI İLE AFRİKA VE ORTA DOĞU BORSALARI ARASINDAKİ FONKSİYONEL İLİŞKİ / 467

FUNCTIONAL RELATIONSHIP BETWEEN TURKEY, AFRICA AND THE MIDDLE EAST STOCK EXCHANGES HAKAN ALTIN, AKSARAY UNIVERSITY / NİHAN CABA, THK UNIVERSITY

SESSION IV C

TÜRKİYE'DE BİLİMSEL GELİŞMENİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER: BİR ÖRNEK OLAY ÜZERİNE DEĞERLENDİRME/ THE OBSTACLES IN THE SCIENTIFIC DEVELOPMENT IN TURKEY: EVALUATION ON CASE STUDY İBRAHİM GÜRAN YUMUŞAK, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY **481**

DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN FARKINDA OLMAK VE ADAPTASYON / TO BE AWARE OF THE SPEED OF DIGITAL TRANSFORMATION AND ADAPTATION **485**

HAVVA ÖZBEK, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

BAŞKANLIK SİSTEMİNE GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRK BÜROKRASİSİ: TEHDİTLER VE FIRSATLAR **487**

HAMZA AL, YAKUP KÖSEOĞLU, SAKARYA UNIVERSITY

BİLGİ EKONOMİSİNE GEÇİŞ SÜRECİNDE TEXNOPARKLARIN ROLÜ **501**

FARRUKH RAHİMOV, AZERBAYCAN STATE AGRAR UNIVERSITY

ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE UYGULANAN MOBBİNG: AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ ÜZERİNDEN ARAŞTIRMA / MOBBING EFFECTS EXERTED ON EMPLOYEES: A STUDY ON AZERBAIJAN STATE ECONOMIC UNIVERSİTY **507**

RAQIF QASIMOV, KÖNÜL İSRAYILOVA, AZERBAYCAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

SESSION V A

YENİLİKÇİLİK GİRİŞİMCİLİĞİNDE BİLGİ YÖNETİMİNİN ROLÜ **517**

NATIQ QURBANOV, VÜQAR QURBANOV / AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

MESLEKİ VE TEKNİK YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİM VE FİNANSMANI / THE MANAGEMENT AND FINANCE OF VOCATIONAL HIGHER EDUCATION **521**

HAYDAR ATEŞ, THK UNIVERSITY

FAZLA ÇALIŞMANIN İŞ MOTİVASYONU VE GERÇEKLEŞTİRİLEN İŞİN KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ / THE EFFECTS OF OVERTIME WORKING ON JOB MOTIVATION AND QUALITY OF WORK **531**

ÖZGÜR KÖKALAN, İSTANBUL S. ZAIM UNIVERSITY

ŞEFFAF YÖNETİM ANLAYIŞI İÇERİSİNDE DENETİMİN ROLÜ / ROLE OF AUDITING IN TRANSPARENT MANAGEMENT CONCEPT **539**

ATİLA KARKACIER, EMRE ASLAN, AHMET GÜVEN / GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY

SESSION V B

TURİZM SEKTÖRÜNE ETKİ EDEN FİNANSAL VARLIKLARIN BELİRLENMESİ / DETERMINATION OF EFFECTING FINANCIAL ASSETS ON TOURISM SECTORS **549**

HAKAN ALTIN, AKSARAY UNIVERSITY / CEMİL SÜSLÜ, İSKENDERUN TECHNICAL UNIVERSITY

TÜRK KAREKODLU ÇEK SİSTEMİNDE LEHTARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ / OBLIGATIONS OF PAYEE IN TURKISH QR CODE ATTACHED CHECK SYSTEM **561**

ALİ HAYDAR YILDIRIM, DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY / SEFER OĞUZ, ŞEKERBANK / ERTAN DEMİRKAPI, H. AYDIN OKUYAN, BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

HUKUK VE MUHASEBE UYGULAMALARININ ÇEKE BAKIŞLARININ FARKLILIĞI SORUNU **563**

ERTAN DEMİRKAPI, HASAN AYDIN OKUYAN / BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

TÜRK ÇEK UYGULAMASINDA HUKUKİ DEĞİŞİKLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ/ A STUDY ON CHANGING OF THE CHEQUE ACTS IN TURKISH LAW PRACTICE **573**

SEFER OĞUZ, ŞEKERBANK / ERTAN DEMİRKAPI, H. AYDIN OKUYAN/ BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

SESSION VC

AK PARTİ HÜKÜMETLERİNİN SÜREKLİLİĞİ VE MALİ DİSİPLİN / CONTINUITY OF THE AK PARTY GOVERNMENTS AND FISCAL DISCIPLINE **585**

EKREM ERDEM, ERCIYES UNIVERSITY

THE ROLE OF ENERGY IN TURKEY AZERBAIJAN ECONOMIC RELATIONS **595**

MUSTAFA ÇAKIR, BEHRAM SADIGOV / İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY ON PERFORMANCE OUTCOMES AMONG EMPLOYEES OF: TURKISH TV SERIAL INDUSTRY **597**

SENEM NART, BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY / ÖZGÜR BATUR, GİRNE AMERICAN UNIVERSITY

ENTREPRENEURSHIP, POLITICAL AND FINANCIAL STABILITY AND THEIR IMPACT ON ECONOMIC GROWTH: A PANEL DATA ANALYSIS FOR SELECTED EU COUNTRIES **611**

MELİHA ENER CÜNEYT KILIÇ FEYZA BALAN ÜNZÜLE KURT, ÇANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY

İŞ DÜNYASINDA KADININ LİDERLİĞİ VE ONLARIN LİDERLİK DİLİ / WOMEN'S LEADERSHIP IN BUSINESS WORLD AND THEIR LEADERSHIP LANGUAGE **629**

SELVA STAUB, BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

INVESTIGATING PERCEPTIONS AND POSSIBLE CONCEQUENCES OF PROACTIVE BEHAVIOR WITH AN EVENT SAMPLING APPROACH **643**

MEHMET ÇETİN, İSTANBUL S. ZAİM UNIVERSITY

POSTER PAPERS

IMPACTING OF HUMAN RESOURCE DEPARTMENT'S CAREER DEVELOPING STRATEGY TO FIRM'S COMPETITIVE POWER (IN AZERBAIJAN FIRMS EXAMPLE) **655**

FARIZ AHMADOV, AYGUN ABDULOVA / AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

Bilim ve Danışma Kurulu — **Scientific Board**

Prof. Dr. Ali Rıza Abay	Yalova Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Asaf Savaş Akat	Bilgi Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Hamza Ateş	İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Aykaç	Kırklareli Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Coşkun Can Aktan	Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Hayriye Atik	Erciyes Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Barca	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Susan Bruyere	Cornell Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Yılmaz Bingöl	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Taner Berksoy	Okan Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Veysel Bozkurt	İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Bulut	İstanbul S. Zaim Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Harun Demirkaya	Kocaeli Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Duman	Artvin Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Ekrem Erdem	Erciyes Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Ercan Eren	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Neşe Erim	İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Seyfettin Erdoğan	İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Hüsnü Erkan	Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Nihat Erdoğmuş	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Gary S. Fields	Cornell University, ABD
Prof. Dr. A. Ahad M.Osman-Gani	IIUM University, Malezya
Prof. Dr. İsmail H.Genç	American University of Sharjah, BAE
Prof. Dr. Nurullah Genç	İstanbul Ticaret Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Ahmet İncekara	İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Muhsin Kar	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Erdal Karagöl	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Harry Katz	Cornell University, ABD
Prof. Dr. Tamer Koçel	İstanbul Kültür Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Risa L. Lieberwitz	Cornell University , ABD
Prof. Dr. Eul-Teo Lee	Kunsan National University, Kore
Prof. Dr. Kabil Manafov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Prof. Dr. Gary N.Mc Lean	Texas A&M University, ABD
Prof. Dr. Zahid Memmedov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Prof. Dr. Sedat Murat	Istanbul Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Edalet Muradov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Prof. Dr. William S. Neilson	Texas A&M University, ABD
Prof. Dr. Murat Okçu	Süleyman Demirel Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Ertan Oktay	Doğuş Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Suleyman Özdemir	Bandırma 18 Eylül Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Zeki Parlak	Marmara Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Nick Salvatore	Cornell Universiy, ABD
Prof. Dr. Richard A. Swanson	University of Minnesota, ABD
Prof. Dr. Gabriel Talmain	York University,İngiltere
Prof. Dr. Aysıt Tansel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Suat Teker	Işık Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Yusuf Tuna	İstanbul Ticaret Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Ömer Torlak	Türkiye Rekabet Kurumu, Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Tokat	Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Sakit Yaqubov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Prof. Dr. Gülsün Gürkan Yay	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Turan Yay	Yeditepe Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Uğur Yozgat	Marmara Üniversitesi, Türkiye
Prof. Dr. Raquib Zaman	Ithaca College, ABD
Doç. Dr. Mirağa Ahmedov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. Mesut Akdere	Purdue University, ABD
Doç. Dr. Ayfer Gedikli	İstanbul Medeniye Üniversitesi, Türkiye
Doç. Dr. Hamid Hamidov	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. Saim Kayadibi	IIUM, Malezya
Doç. Dr. Geray Musayev	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. R.Deniz Özbay	Marmara Üniversitesi, Türkiye

Yürütme Kurulu — **Executive Board**

Prof. Dr. Mahmut Bilen	Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi
Doç. Dr. Fariz Ahmadov	Azerbaycan Devlet Ekonomi Üniversitesi
Doç. Dr. Ferruh Tuzcuoğlu	Azerbaycan Devlet Ekonomi Üniversitesi
Doç. Dr. Elşen Bağırzade	Azerbaycan Devlet Ekonomi Üniversitesi
Yard. Doç.Dr. M.Büşra Altundere	İstanbul S. Zaim Üniversitesi
Yard. Doç.Dr. Rümeysa Bilgin	İstanbul S. Zaim Üniversitesi
Yard. Doç. Dr. Barış Alpaslan	Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi

Kongre Genel Sekreterliği

Prof.Dr. Ibrahim G. Yumusak	İstanbul S. Zaim Üniversitesi
Yard.Doç.Dr. Özgür Kökalan	İstanbul S. Zaim Üniversitesi
Ar. Gör. Murat Isıker	İstanbul S. Zaim Üniversitesi
Ar. Gör. M. Fuat Kına	İstanbul S. Zaim Üniversitesi

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ DÖNÜŞÜMÜNÜN ORGANİZASYONLARDA YANSIMASI: AZERBAYCAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Harun DEMİRKAYA*

Özet

Her ülkede bulunmasına rağmen, açığa çıkarılması zor ve nadir bir kaynak olarak (Pogorzelski vd., 2010:15) insan, bilgi toplumunda rekabette başarının yeni aktörüdür. Bunun nedeni diğer kaynakların çıktılarının sınırlı olmasına karşın, insan kaynağı (İK) ile sınırsız çıktı almanın mümkün olmasıdır (Demirkaya,2010:1630). Ancak bu durum bilgili, yetenekli, yaratıcı, fark ve değer yaratacak, üstün nitelikli ve organizasyona gönülden bağlı olan İK ile mümkündür.

Böylesine insan kaynağına sahip olmayı, etkin kullanmayı ve elde tutmayı başaran İK bölümlerinin ve yöneticilerinin önemi ve etkinliği artmıştır. Buna paralel olarak, geçmişte farklı adlandırmaları olmakla birlikte genel olarak personel yönetiminin değişen ve gelişen yeni işlevini vurgulamak için kullanılan İnsan Kaynakları Yönetimi (Sadullah, 2013:3) bölüm olarak "stratejik ortak" konumuna taşınmıştır. Bu köklü dönüşüme karşın klasik personel işlevleri ile insan kaynağını yöneten organizasyonlar da vardır.

Bu çalışmanın amacı, Azerbaycan ve Türkiye'deki organizasyonlardaki İK uygulamalarına verilen öneme ilişkin bir durum tespiti yaparak, her iki ülkede İK dönüşümün ulaştığı boyut konusunda bir yargıya varmaktır.

Araştırmanın Türkiye bölümünde Demirkaya (2015) tarafından yapılan Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışındaki Dönüşümlerin Organizasyonlardaki Yansımaları araştırmasının anket formu kullanılmıştır. Bu form ise ArthurAndersen grubunun yapmış olduğu 2001'e doğru İnsan Kaynakları Araştırması için kullanılan anket formunun güncellenmesi ve geliştirilmesi ile elde edilmiştir. Çalışma Betimsel Model kapsamında Özaktarım araştırması şeklinde yürütülmüş, hipotez kullanılmamıştır.

Abstract

Despite being in every country, human being is the new actor of success in the information society as a difficult and rare resource to emerge (Pogorzelski et al., 2010: 15). This is because, although the output of other sources is limited, it is possible to produce unlimited output with a human resource (HR) (Demirkaya, 2010: 1630). However, this is possible with the knowledgeable, talented, creative, distinguished, value-creating HR that is connected to the organization.

The importance and efficiency of HR departments and managers who have succeeded in having such a human resource, effective use and retention have increased. In parallel, Human Resources Management (Sadullah, 2013: 3), which has been used to emphasize the changing and evolving new functions of personnel management in general with different nomenclature in the past, has been moved to the position of "strategic partner". Despite this radical transformation, there are also classical personnel management functions and organizations that manage human resources.

The aim of this work is to arrive at a decision on the extent to which the HR transformation in both countries has reached the level of the precaution given to HR practices in Azerbaijan and Turkey.

In the Turkey section of the study, a survey form of the Researches on Organizations' Transformations of Transformations of Human Resource Management in Turkey, realized by Demirkaya (2015) was used. This form was obtained by updating and developing the questionnaire form used for the Human Resources Survey in 2001, when the ArthurAndersen group made it. The study was carried out in the context of the Descriptive Model in the form of self-transfer research, and the hypothesis was not used.

(*) Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, harundemirkaya@kocaeli.edu.tr
harundemirkaya@hotmail.com

1. Giriş

Günümüzde örgütler petrolden daha değerli, sermayeden daha kritik bir varlık olan ve giderek azalan bir kaynak için dünya çapında rekabet etmektedir. Bu kaynağı satın almak mümkündür; ama ona bütünüyle sahip olmak pek mümkün değildir. Her ülkede var olduğu bilinen ancak açığa çıkarılması son derece güç olan bu kaynak, insandır (Pogorzelski vd, 2010:15). İnsanı bilinen bütün kaynaklardan değerli kılan ise sahip olduğu yetenekleri, yaratıcı gücü, kendini geliştirme özelliği gibi üstün nitelikleri ve bunlarla örgütlere sağladığı sınırsız katkılarıdır.

İnsan örgüt için hem üreten olarak, hem tüketen olarak önemlidir. Üreten, pazarlayan ve müşteri ihtiyaç ve beklentilerini karşılayan olarak, süreçlere katılan ve süreçleri yöneten insandır. Diğer taraftan ihtiyaç ve beklentileri karşılanarak, bağlılığı ve devamlılığı sağlanan, dolayısıyla örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesini sağlayan müşteriler de insandır.

Bu durumda örgütler için yaşamsal önemi olan müşteri ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak olanlar, yani iç müşteriler, yani çalışanlar son derece önemli hale gelmektedir. Çalışanlar ya da işgücü, örgütlerin en değerli kaynağı olan insan kaynağını oluşturmaktadır. Zira gerçekten üstün niteliklere sahip insan kaynaklarının yerini tutacak bir başka kaynak henüz keşfedilmemiştir. İnsan kaynağı diğer girdileri de senkronize ederek, harekete geçirerek, bütün kaynaklara hükmetmektedir.

Gerçekten de günümüzde İnsan Kaynakları (İK) kar amaçlı işletmelerin etkinlik, verimlilik ve rekabet üstünlüğü elde etmesinde, dolayısıyla hayatiyetini sürdürmesinde en önemli faktörlerden biridir. İK, kar amacı olmayan Sivil Toplum Kuruluşları (STK), devlet, yerel yönetimler ve bütün kamu kurumları için de en büyük zenginlik ve kritik başarı faktörüdür.

İnsan Kaynaklarını örgütletin en önemli kaynağı ve en büyük zenginliği haline getiren giderek şiddetini arttıran küresel çaptaki rekabet koşullarıdır. Müşteri tatmininin ve devamlılığının önemli bir avantaj haline geldiği günümüz iş dünyasında bunu sağlamak, ancak ayni kalitede veya daha kaliteli ürün veya hizmetin, daha iyi koşullarda ve daha ucuza müşteriye sunulması ile mümkün olabilmektedir.

Daha ucuza üretmenin yöntemlerinden biri işçilik maliyetlerinde tutumlu olmaktır. Bunu ya düşük ücretlerle çalışmaya razı olan düşük nitelikli veya vasat çalışanlarla yaparsınız; böylece kısa dönemde başarı sağlansa bile uzun dönemde sorunlarla karşılaşırsınız. Ya da üstün nitelikli İK ile çalışır, onların yetkinlik ve yaratıcılığından azami ölçüde yararlanarak, rekabette öne geçecek fırsatlar yakalarsınız (Akdemir, Demirkaya, Uçkun, 2016:13). Dolayısıyla stratejik yönetilen örgütler daha akılcı olan ikinci yolu, yani nitelikli İK ile çalışmayı tercih etmektedir.

Bu tercih, örgütün insan kaynaklarına ilişkin işlevleri yerine getiren ve diğer bölümler nezdinde koordinasyonu sağlayan İK birimini ön plana çıkarmıştır. İK birimini yönetenleri de örgütlerin üst yönetim kademelerine taşımıştır. Bu aşamaya gelmek şüphesiz kolay olmamıştır. Bu süreç gelişimi itibariyle bir taraftan da insana bakışı ve insan kaynağının hak ettiği önemi yansıtmaktadır. Diğer taraftan da çalışmamızın konusu olan İK dönüşümünün örgütlerdeki gelişimini de ortaya koymaktadır. Dolayısıyla karşılaştırma yapılan Azerbaycan ve Türkiye'de İK dönüşümü hakkında bilgi vermektedir. Bu karşılaştırma hem İK'nın gelişimi hem de

ülkelerdeki dönüşümünün irdelenmesi açısından önemlidir; zira her ülkede ve hatta ülke içindeki her örgütte aynı şekilde hızlı bir dönüşüm ve anlayış değişiminin yaşandığını söylemek çok zordur. Bu nedenle çalışmamız İK dönüşümünün örgütlere yansıması açısından iki ülkenin karşılaştırılması içermektedir. Çalışmamızda öncelikle İK dönüşümü açısından bir fikir vermesi için kronolojik bir gelişim üzerinde durulacak, İK dönüşümünün göstergelerine ilişkin literatür incelenmesi ve her iki ülkede yapılan araştırmanın analizi ile devam edilecektir.

2. İnsan Kaynaklarına İlişkin Uygulamaların Kronolojik Gelişimi

Hemen hemen her mesleğin başlangıcı insanlığın başlangıcına götüren düşünceler İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) için de söz konusudur. Bu düşünce insanların birlikte iş gördüğü her ortamda bir iş bölümü ve birlikte iş başarma anlayışının var olduğu savına dayanır.

Gerçekten de tarihin ilk dönemlerinde toplu olarak yapılan avcılık, balıkçılık, toplayıcılık gibi çabalar; Geç Neolitik dönemde, Demir ve Bronz çağında ise usta-çırak ilişkisi, baba mesleğini edinme, işlerin ve ödemelerin basit yöntemlerle kaydedilmesi; Eski Mısır'da piramitlerin yapılmasının organizasyonu, Roma İmparatorluğu'nda askeri örgütlenme ve Türk medeniyetinin üç kıtada egemen olmasını sağlayan hiyerarşik ordu düzeni, üstün komuta ve savaş tekniği (Akdemir, Demirkaya, Uçkun, 2016:21), günün koşullarına göre etkili bir örgütlenme, işbölümü ve insangücü yönetimi becerisi gerektirmektedir.

Personele ilişkin ilk somut uygulamaların kayıtların tutulması ile başladığına tanık olmaktayız. Tarım toplumunda ve sanayileşmenin başlangıç dönemlerinde çalışanlara ilişkin yevmiye kayıtlarının ya iş-işletme sahipleri, ya da kıdemli çalışan tarafından tutulduğu anlaşılmaktadır (Yüksel, 2000:10). Çalışan sayısının fazla olduğu iş ve işletmelerde bir muhasebe elemanının kayıtları da tuttuğu bilinmektedir.

Giderek tarımda çalışanların yerini büyüyen üretim işletmelerinde-fabrikalarda çalışanların almasıyla işe elma, işten çıkarma, ücret hesaplama gibi personele yönelik hususların işletme sahipleri veya hat yöneticilerine devredildiği görülmektedir (Demirkaya, 2006:3).

Ancak o günün koşullarında işletmelerin büyümesine rağmen yeterince hijyen çalışma koşulları ve ergonomik çalışma ortamının sağlanamaması çalışanların hastalık, şikayet ve yakınmalarının artmasına neden olmuştur. Bu olumsuz durumu gidermek amacıyla Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk İK profesyoneli olarak kabul edilebilecek olan Sosyal Hizmet Görevlisi unvanlı kişilerin, çalışan ile çalıştıranlar arasında arabuluculuk görevi üstlendiği görülmektedir.

Benzer şekilde giderek kötüleşen koşulları iyileştirmek ve çalışanlardan nasıl daha fazla verim alınacağı hususunda çalıştıranlara tavsiyede bulunmak üzere Refah Sekreteri (Ivancevich, 2007:7) unvanlı pozisyonların oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

Daha fazla verimlilik düşüncesi ile gelişen Bilimsel Yönetim Hareketi personel yönetimine iş basitleştirme (Berman vd., 2010:13), işi küçük parçalara ayırma, en seri, en hatasız ve en hızlı yapma, standartlaşma, iş-çalışan uyumu konusunda önemli katkılar yapmıştır. Bu katkıların uygulanması ve takibinin yapılması için ilk kez 1912 yılında örgütlerde "Personel" bölümlerinin açılmasını sağlamıştır.

Personel bölümleri çalışma koşullarının iyileştirilmesi, standartlaşma, ücret ve sosyal hakların yönetimi, sosyal tesisler, eğitim ve sağlık tesisleri, ucuz alış-veriş birimleri, giderek iletişim, ulaştırma ve güvenlik gibi konularla da ilgilenmek durumunda kalmıştır. Sendika bulunan işletmelerde Toplu Pazarlık işlevinin icrası da personel birimlerine devredilmiştir.

İlk kez "Personel Yöneticisi" unvanı 1940 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde kullanılmış, İngiliz Çalışma Enstitüsü 1946 yılında adını "Personel Yönetimi Enstitüsü" olarak değiştirmiştir (Baysal, 1993:60). Doğal olarak sendikalı olan işletmelerde bölümün adı "Personel ve Endüstri İlişkileri" olarak değişim göstermiştir.

Kayıt Tutucu görevinden itibaren Sosyal Hizmet Görevlisi, Refah Sekreteri, Personel Yöneticisi ve Personel ve Endüstri İlişkiler Yöneticisi unvanlarına değin yaşanan gelişmelerin temelinde çalışanların yakınmalarını azaltma ve verimlilik artışı sağlama düşünceleri etkili olmuştur. Ancak bütün bu gelişmelerden daha radikal olarak Kalite hareketinin İKY'ni dönüştürdüğünü ifade etmek mümkündür.

Toplam Kalite Yönetimi (TKY), kalite düşüncesinin ortaya koyduğu yöntem, bütün çalışanları sisteme dâhil eden katılımcı teknik, tamamen müşteriye odaklı bir işletme kültürünü oluşturan yönetim sistemi olarak ürün, hizmetler ve yönetim bazında sürekli gelişmeyi amaçlamaktadır. TKY bir ortaklıktır. Ortak amaca odaklı bu ortaklıkta tüm çalışanların, tedarikçilerin, pazarlamacıların, dağıtıcıların, servis sağlayıcıların, kısaca ürünün herhangi bir noktasında emeği geçen her birim ve çalışanın ortaklığı söz konusudur (Kovancı, 2001:15).

TKY koşulsuz müşteri tatmini, sürekli eğitim, sürekli gelişme, işi en iyi yapan bilir anlayışı, her kademede katılımcı yönetim, biz bilinci, insana saygı ve insana değer verme gibi ön kabulleriyle çalışma hayatında insanı bir hayli ön plana çıkarmıştır. Verimliliğe ve koşulsuz müşteri memnuniyetine giden yolda insan, etkili bir kaynak olarak görülür hale gelmiştir.

Öte yandan Myers ve Harbison gibi uzmanların 1950'li yıllarda "İnsan Kaynağı" deyimini (Özkaplan ve Selamoğlu, 2005:3) kullanmasından sonra, 1960 yılında ilk İKY dergisinin (Human Resource Management) ABD'de yayın hayatına girdiği görülmektedir. Örgütsel anlamda da 1964 yılında yapılan yasal düzenleme ile eğitimin de İK bölümüne devredildiği (Lee and Stead, 1998:299) anlaşılmaktadır.

Ancak asıl değişim, Japonya'da TKY uygulamaları sonucu elde edilen başarıların fark edilmesi sonucu 1980'li yıllarda görülmüş; Personel bölümleri (bazı ülkelerde bir tabela değişimi bazında da olsa) İK bölümlerine dönüşmeye başlamıştır. Giderek İK'nın stratejik önemine vurgu yapılmaya başlanmış ve bunun sonucunda 1984 yılında ilk Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi kitabı yazılmıştır (Miller, 2006:99).

İnsanın stratejik önemi, günümüzde ve gelecekte insan becerilerinin en önemli rekabet silahı olduğunun algılanmasına dayanmaktadır. Lester Thurov, Kafa Kafayı (Head to Head) başlıklı kitabında; "beyin gücü yeni teknolojiler üretecek, ancak kişilerin üretilen yeni ürün ve teknolojileri kullanması ve bunları düşük maliyete getirmesi konusunda yetenekli işgücü elimiz ayağımız olacaktır" demektedir (Çetin, 2010:113). Bütün bu gelişmeler örgütlerde İK biriminin görev ve sorumluluklarını ve buna ilişkin yapılanmasını da değiştirmiştir. Günümüzde stratejik

yönetilen insan kaynakları birimi, insan kaynakları felsefesi bakış açısıyla insan sermayesi yönetimi, insan kaynakları stratejileri, politikaları, süreçleri, uygulamaları ve programları ve da kurumsal sosyal sorumluluk (Armstrong, 2008:9) ana hatlarında dönüşüm geçirmektedir.

3. İnsan Kaynakları Yönetimi Dönüşümün Göstergeleri

Dönüşümün önemli göstergelerinden birisi amaçlarda değişimdir. İKY'nin amaçları incelendiğinde en başta yüksek performansa odaklanmak, rekabet üstünlüğü sağlamak ve verimliliği ve kaliteyi arttırmak gelmektedir. Diğer amaçlar; çalışma hayatının kalitesini arttırmak, yetenek ve yaratıcılığı geliştirmek, çalışanları güncel tutmak gibi yukarıda sayılan amaçlarla ilişkili ve bunları destekleyen amaçlardır.

Yüksek performans hem rekabet için hem de uzun vadeli hayatta kalabilmek için önemlidir. Yüksek performans organizasyonları için gerekli olan; algı değişimi, yeni ve özel kültür oluşturma, uzun vadeli vizyon, yönetim kontrolünden vazgeçme, eğitime yatırım, çalışanların titizlikle seçimi (Çetin, 2010:113) gibi işlevler, yeni İKY anlayışını da yansıtmaktadır.

İKY, çalışanlar aracılığı ile örgütün yüksek performans düzeyine ulaşmasını sağlamakla sorumludur. Bu sorumluluğuna ilişkin politikalar geliştirir, sistemler kurar ve uygular. Örgüt içinde İKY'nin işlevleri üç grupta sınıflandırılabilir; idari, operasyonel ve stratejik (Mukherje, 2012:6). Bu işlevlerin bir birini desteklediği ve tümümün İKY'nin yüksek performans hedefine hizmet ettiğini söylemek mümkündür.

Farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte genel olarak örgütlerde İK bölümleri tarafından yüksek performans elde etmek amaçlı yapılan faaliyetler aşağıda sıralanmıştır (Demirkaya, 2016:76):

- İş, İş Analizi, İş Tasarımı ve İş Değerlemesi;
- İK Planlaması,
- Kadrolama,
- Eğitim ve Geliştirme,
- Performans Yönetimi,
- Kariyer ve Yetenek Yönetimi,
- Ücret ve Ödemeler Yönetimi,
- Çalışma Hayatının Kalitesini Geliştirme,
- Risk Yönetimi,
- Çalışma İlişkileri ve İş Hukuku Uygulamaları;
- Organizasyon Stratejilerini Destekleme;
- Personel, İdari ve Sosyal İşler.

Bu denli bilimsel, farklı ve uzmanlık gerektiren işlevlerin ve sorumlulukların entegrasyonu için iyi bir örgüt yapısına ihtiyaç olduğu görülmektedir. Esasen İK biriminin örgüt içindeki sorumlulukları, konumu, işlevleri, üst yönetim ve emir komuta yöneticileriyle olan etkileşimi, üstlendiği rol hakkında bir kanaat oluşturacaktır. Buna göre gündelikçi, satıcı, vitrin veya tam ortak (Sadullah, 2013:15) rollerinden birini üstlenmiş olacaktır. Dönüşümün sağlandığı stratejik yönetilen örgütlerde İK birimlerinin tam ortak olarak görülmesi beklenmektedir.

Bu anlamda aşağıdaki faktörler bir kanaat oluşturabilir. Bunlar: İK faaliyetlerini yürüten bölümün adı, İK bölümünün görev ve sorumluluk alanına giren işler, İK bölümünde çalışan sayısı, İK birimi sorumlusunun unvanı, İK sorumlusunun bağlı olduğu ilk amir, Vizyon, Misyon, Değerler, İS Stratejisi, İK politikası ve Prosedürler, Organizasyon Şeması, İş Tanımları, İş Gerekleri gibi hususlardır. Araştırmamızda bu hususlar değerlendirme ve karşılaştırma konusu yapılacaktır.

4. Araştırma

4.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı, var olan bilgilerin incelenmesi suretiyle, Azerbaycan ve Türkiye'deki organizasyonlardaki İK uygulamalarına verilen öneme ilişkin bir analiz yaparak, her iki ülkede İK dönüşümün ulaştığı boyut konusunda bir durum tespiti yapmaktır.

Araştırma betimsel model ile özaktarım araştırması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, anket sorularını yanıtlayanların doğru ve objektif yanıt verdiği varsayımı kabul edilerek, gerçekleştirilmiştir. Betimsel model ve bir özaktarım çalışması olduğu için çalışmada hipotez kurulmamıştır.

Araştırmanın Türkiye tarafında Mart 2015 tarihinde, Türkiye'nin ilk 500 sanayi işletmesi üzerinde Demirkaya tarafından yapılan "Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışındaki Dönüşümlerin Organizasyonlardaki Yansımalarının Araştırması" başlıklı çalışmanın anket formları kullanılmıştır.

Çalışmanın Azerbaycan tarafında ise önde gelen ilk 100 sanayi işletmesi ile anket yapılması hedeflenmiş, ancak 12 işletmeye ulaşılabilmiştir. İlgili işletmelerden geri dönüşü olan anketlerin 1 adedi içinde eksik bilgilerin olması nedeni ile değerlendirmeye alınmamıştır. Bu çalışmada anket sayısının beklenenden az olması, dolayısıyla genel bir karşılaştırmaya olanak vermemesi önemli bir kısıtlılık olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sağlıklı anket dolduran 6 kamu işletmesi baz alınarak, Türkiye'deki benzer yapıda olan kamu işletmeleri ile karşılaştırma yapmanın daha objektif sonuçlar vereceği değerlendirildiğinden, karşılaştırmalar seçilen bu kamu işletmeleri üzerinden yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Yararı:

Araştırma son derece önemli bir kaynak olan insan kaynağına organizasyonlar tarafından verilen önemin bir göstergesi olan İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarını analiz ederek, her iki ülke arasında bir karşılaştırma yapmaktadır. Dolayısıyla her iki dost ve kardeş ülkenin İK uygulamaları konusunda bilgilendirme yaparak, yapılan ve gelecekte yapılacak olan işbirliği ve insan kaynağı istihdam politikası konusunda taraflara erken uyarı oluşturabilecektir.

4.3. Araştırmanın Kısıtları:

Araştırma için en önemli kısıt, Azerbaycan tarafında kısa sürede yeterli sayıda anket elde edilememiş olmasıdır. Süre sorunu nedeniyle son verilen çalışmalar, yaz döneminde yeniden başlatılacaktır. Bu nedenle elde edilen çok az (12) sayıda anket formu ile sağlıklı bir

karşılaştırma yapılamamıştır. Buna karşın sağlıklı anket formu dönüşlerinden elde edilen 6 adet kamu kuruluşu ile Türkiye'deki benzerlerinin karşılaştırılması yoluna yoluna gidilmiştir.

4.4. Analiz:

Karşılaştırılması yapılan firmalar hem Azerbaycan'da hem de Türkiye'deki kamu işletmeleridir. Her iki ülke örgütlerinin tamamının sermaye yapısı % 100 yerlidir. Toplam çalışan sayısı bakımından farklılık arz etmekle birlikte ülke çapında yaygın kuruluşlardır.

Tablo: Soru formu ve verilen yanıtlar

SORULAR	1. İşletme		2. İşletme		3. İşletme		4. İşletme		5. İşletme		6. İşletme	
	TR	AZ	TR	AZ	TR	AZ	TR	AZ	TR	AZ	TR	AZ
İK Uygulamalarını Yürüten Bölüm:												
İnsan Kaynakları	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Personel												
Personel ve İdari İşler												
İdari İşler												
Diğer												
İK Biriminin Sorumluluk Alanına Giren İşler:												
İş Analizi	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
İK Planlaması	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Aday Araştırma ve Bulma	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+
Test ve Mülakatlar	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
İşe Alma ve Yerleştirme	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Oryantasyon Eğitimi	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Örgütsel Sosyalizasyon												
Performans Değerleme	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Kariyer Yönetimi	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Ücret Politikaları ve Ücret Araştırmaları	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+
Puantaj ve Bordrolama	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
Personel Özlük İşleri	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
Eğitim ve Geliştirme	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Çalışan Sağlığı İlgili İşler	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Servis Hizmetleri	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-
Yemek Uygulaması	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	-
İş Güvenliği Uygulamaları	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+
Sendika ile İlişkiler	+	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	-
Toplu Pazarlık	+	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	-
Kurye Hizmetleri	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
Araç, Bina, Tesis, Bahçe Bakım	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sivil Savunma İşleri												
Sabotaj, Yangın ve Korunma Plan.	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurumsal İlişikler ve Protokol İş.	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diğer												

İnsan Kaynakları Sorumlusunun Unvanı:												
Genel Müdür Yardımcısı												
İK Koordinatörü												
İK Direktörü		+		+		+		+		+		+
İK Müdürü	+		+		+		+		+		+	
İK Daire Başkanı												
İK ve Eğitim Daire Başkanı												
Diğer												
İK Sorumlularının Bağlı Olduğu İlk Amir:												
Genel Müdür		+		+		+		+		+		+
Genel Müdür Yardımcısı	+		+		+		+		+		+	
Diğer												
Çalışanlar Tarafından Bilinen ve Paylaşılan:												
Misyon	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Vizyon	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Değerler	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Firmada İK Stratejisi'nin varlığı	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Yazılı İK Politikası	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Yazılı İK Prosedürleri	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Organizasyon Şeması	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Yazılı İş-Görev Tanımları	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Yazılı İş Gerekleri	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Araştırmanın soru formunun analizine göre:

- Bütün işletmelerde İK uygulamalarını yürüten bölümün adı olarak "İnsan Kaynakları" deyimi kullanılmaktadır;

- Bütün işletmelerde İK biriminin sorumluluk alanına giren işler kapsamında: İş Analizi, İK Planlaması, Test ve Mülakatlar; İşe Alma ve Yerleştirme; Oryantasyon Eğitimi; Performans Değerleme; Kariyer Yönetimi, Çalışan Sağlığı gibi uygulamalar mevcuttur.

- Türkiye tarafında bir işletme "Aday araştırma ve bulma" faaliyetinin olmadığına işaret etmektedir. Olumsuz yanıt veren işletme yöneticisinin bu işlevin Türkiye'de KPSS ve Türkiye İş Kurumu aracılığı ile gerçekleştirildiğini değerlendirdiği düşünülmektedir. Diğer bütün işletmelerinin İK birimlerinde bu işlev vardır.

- Bütün işletmelerde "Örgütsel Sosyalizasyon" uygulamasının varlığına işaret eden bir anket formuna rastlanılamamıştır. Bu sorunun her iki taraftaki işletmeler tarafından da iyi anlaşılamadığı değerlendirilmektedir.

- Ücret politikaları ve ücret araştırmaları işlevinin İK kapsamında olduğuna ilişkin soruya Türkiye'den bir işletme hariç olumlu yanıt verilmiştir. Türkiye'den olumsuz yanıt veren işletme temsilcisinin bu işlevin Toplu Pazarlık kapsamında değerlendirdiği düşünülmektedir.

- İK uygulamaları kapsamında puantaj ve bordrolama ile personel özlük işlerinin olup olmadığına ilişkin soruya Türkiye tarafı olumlu yanıt verirken, Azerbaycan tarafı olumsuz yanıt vermiştir. Bu hususun nedeni araştırıldığında Azerbaycan'da bu işlevin muhasebe birimleri tarafından yerine getirildiği anlaşılmıştır.

- Eğitim ve geliştirme işlevi hem Azerbaycan hem de Türk tarafında tamamen İnsan Kaynakları faaliyetleri arasında değerlendirilmiştir.

- Azerbaycan tarafında bir işletme hariç, diğerleri servis hizmetlerini İK bünyesinde gösterirken, Türkiye'den işletmelerin tamamı bu işlevi İK uygulaması içinde değerlendirmiştir.

- Yemek uygulamasını İK içinde gören işletme Azerbaycan tarafında sadece 6 işletmenin birisi; Türkiye tarafında ise 6 işletmenin üçüdür.

- İş Güvenliği uygulamaları Azerbaycan tarafında bütün işletmeler tarafından İK kapsamında, Türkiye tarafında ise üç işletme tarafından İK kapsamında olarak değerlendirilmiştir.

- Azerbaycan tarafında iki işletmede, Türkiye tarafında 6 işletmenin tamamında sendika mevcuttur. Sendikayla ilişkiler İK tarafından yürütülmektedir. Sendika olan işletmelerde Toplu Pazarlık yapılmaktadır.

- Kurye Hizmetlerini hem Azerbaycan'dan hem de Türkiye'den birer işletme İK kapsamında ifade etmiştir.

- Araç, Bina, Tesis, Bahçe Bakımı İşleri, Sabotaj, Yangın, Korunma Planları, Kurumsal İlişkiler ve Protokol uygulamalarını Azerbaycan tarafından hiçbir işletme İK içinde göstermemiş olmasına karşın; Türkiye tarafından 6 işletmenin 2 si bu işlevleri de İK içinde saymıştır.

- Azerbaycan işletmelerinde üst düzey yapılanmada İK Direktörü unvanı yaygın iken, Türkiye tarafındaki işletmelerde İnsan Kaynakları Müdürü kullanılmaktadır. Ancak kamuda bir üst kademede İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanı veya İnsan Kaynakları Daire Başkanı unvanı da kullanılmaktadır.

- İK sorumlularının bağlı olduğu ilk amir Azerbaycan tarafında Genel Müdür, Türkiye tarafında ise Genel Müdür Yardımcısı düzeyindedir.

- Anket formlarına göre her iki taraftaki işletmeler için de aşağıdaki hususların var olduğu tespit edilmiştir; bilinen ve paylaşılan bir misyon; bilinen ve paylaşılan bir vizyon; bilinen ve paylaşılan değerler; İK stratejisi; yazılı olarak belirlenmiş bir İK politikası; yazılı olarak belirlenmiş İK prosedürleri; organizasyon şeması; yazılı iş-görev tanımları; yazılı olarak belirlenmiş iş gerekleri gibi hususlara verilen yanıtların tümü olumludur.

5. Sonuç

Soy, dil, tarih ve kültür birlikteliği olan her iki ülkede insan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamalarda da benzerlikler görülmektedir. Öncelikle kamu işletmelerinde yapılan inceleme

İK uygulamalarının çağdaş İKY'nin gereklerine uygun olarak yapılandığını göstermektedir. Yemek, servis ve bazı idari işler kapsamındaki faaliyetler Azerbaycan tarafında daha az İK faaliyeti olarak görülmekle birlikte, İK biriminin ana işlevlerinin her iki ülke tarafından da onay gördüğünü göstermektedir. Öte yandan İK'nın organizasyonlardaki yerine, bağlı olduğu yönetim kademesine ve stratejik yönetim algısı ile ilgili sorulara verilen yanıtlar, her iki ülkede de İK'nın stratejik yönetimin bir parçası olarak görüldüğüne ilişkin ciddi kanıtlar sunmaktadır. Bu nedenle her iki ülkede incelenen ve karşılaştırılan organizasyonlarda İK dönüşümünün gerçekleşmiş olduğunu söylemek mümkündür.

Öte yandan yeterli anket formu elde edilememesi nedeniyle sadece benzer 6 işletmenin uygulamalarının karşılaştırılmasına dayalı olarak yürütülen bu çalışmanın sonuçlarının Azerbaycan ve Türkiye'nin İnsan Kaynakları Uygulamalarına genellenemeyeceğini ifade etmek isteriz. Böyle bir genelleme ancak sürmekte olan çalışmanın sonuçlanmasından sonra elde edilen bilgilere göre yapılabilecektir. Bu çalışmanın sadece esas alınan 6 kamu işletmesinde İK uygulamalarının dönüşümüne ilişkin bir fikir verebileceğini ifade etmek isteriz. Ayrıca bu hususu çalışmanın önemli bir kısıtlılığı olarak not etmek isteriz.

6. Kaynaklar

Armstrong, Michael (2008), Strategic Human Resource Management, 4th Edition, Kogan Page, London and Philedelphia.

Akdemir, Ali; Demirkaya, Harun; Uçkun, C. Gazi (2016), İnsan Kaynakları Yönetiminin Kavramsal ve Kronolojik Temelleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Editörler Ali Akdemir ve Harun Demirkaya, Orion Kitabevi, Ankara

Baysal, Ayşe Can (1993), Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

Berman, M. Evan; Bowman, James; West, Jonathan; Montgomery, R.Van Wart (2010), Human Resource Management in Public Service, 3th Edition, Sage, Los Angeles.

Çetin, Canan (2010), Toplam Kalite Yönetimi, 3.b., Beta, İstanbul.

Demirkaya, Harun (2006), Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim, Erciyes Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27, Temmuz-Aralık (1-23).

Demirkaya, Harun (2010), Bilgi Toplumunda Sıradan Çalışanlardan Sıradışı Performans Almak İçin Yeni Yaklaşım ve Uygulamalar, 8. BEYKON Bildiriler Kitabı, S: 1630-1642

Demirkaya, Harun (2015), Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışındaki Dönüşümlerin Organizasyonlardaki Yansımalarının Araştırması, Umutepe Yayınları, Kocaeli.

Demirkaya, Harun (2016), İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinin Gruplandırılması, İnsan Kaynakları Yönetimi, Editörler: Ali Akdemir ve Harun Demirkaya, Orion Kitabevi, Ankara.

Ivancevich, M. John (2007), Human Resource Management, 2nd Edition, McGraw Hill, NY

Kovancı, Ahmet (2001), Toplam Kalite Yönetimi Fakat Nasıl?, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Lee, Monica; Stead, Valerie (2005), Human Resource Development in the United Kingdom, Human Resource Development Quarterly, 9,3, (297-308).

Miller, Dale (2006), Strategic Human Resource Management in Department Stroes: An Historical Perspective, Elsevier, http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/12358.pdf

Mukherje, Jayant (2012), Designing Human Resource Management, Routledge

Özkaplan, Nurcan; Selamoğlu, Ahmet (2005), Amerika Birleşik Devletlerinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7,1, (1-11).

Pogorzelski, Steve; Harriot, Jesse; Hardy, Daug (2010), Yenetekleri Bulmak, Çev. Ümit Şensoy, İKDanışmanlık, İstanbul.

Sadullah, Ömer (2013), İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ömer Sadullah, Cavide Uyargil, Ahmet Cevat Acar, Oya Özçelik, Gönen Dündar, İsmail Durak Ataay, Zeki Adıl, Lale Tüzüner, Yenilenmiş 6.b., Beta, İstanbul.

Yüksel, Öznur (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara