

ÖZET

İŞVEREN MARKASI VE İŞVEREN MARKASININ İNSAN KAYNAKLARI DİSİPLİNİ İLE İLİŞKİSİ

Emre İnanç KAYATÜRK

9 Ocak 2024

İş dünyası büyük bir değişim ve dönüşüm içerisinde. Özel sektör işletmelerinin var olma amacı kar elde etmektir. Karlılığı arttıracak ve rekabet üstünlüğü sağlayacak İşveren Markası Yönetimi, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi disiplinlerinin Örgütsel Bağlılık kavramına olan etkisi yadsınamaz. Bu bağlamda İşveren Markası Yönetimi ile Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi işletmelere rekabet üstünlüğü, olumlu bir imaj ve sonucunda karlılık getirmektedir. Bu akademik çalışmada Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin, İşveren Markası Yönetimine etkisi ile İşveren Markası yönetiminin Örgütsel Bağlılığa olan etkisi incelenmiştir. Araştırma aracı olarak kullanılan ankette 368 katılımcı katılmıştır. Anket sonuçları değerlendirilmiş ve faktör analizi gibi istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan bu analizlerde hipotezler de test edilerek Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa etkisi, İşveren Markası Yönetiminin örgütsel bağlılığa olan etkileri tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde hipotezlerin doğru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İşveren Markası Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir. İşveren Markası Yönetimi’de Örgütsel Bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Sonucunda ise yorumlama ve değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşveren Markası Yönetimi, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Bağlılık, Çalışan Aidiyeti.

ABSTRACT

Today's business world is in a state of great change and transformation. The purpose of private sector companies is to make a profit. The effect of Employer Branding Management and Strategic Human Resources Management disciplines on the concept of Organizational Commitment, which will increase profitability and provide competitive advantage, cannot be denied. In this context, Employer Branding Management and Strategic Human Resources Management bring competitive advantage, a positive image and consequently profitability to businesses. In this academic study, the effect of Strategic Human Resources Management on Employer Branding Management and the effect of Employer Branding Management on Organizational Commitment were investigated. 368 respondents participated in the survey used as a research tool. The survey results were evaluated and statistical analyzes such as factor analysis were performed. In these analyzes, hypotheses were also tested and the effects of Strategic Human Resources Management on Organizational Commitment and the effects of Employer Branding Management on organizational commitment were determined. It was concluded that the hypotheses are correct in the analyzes. Strategic Human Resources Management has a positive effect on Employer Branding Management and Organizational Commitment. Employer Branding Management also has a positive effect on Organizational Commitment. Finally, interpretation and evaluation were made.

Keywords: Employer Brand Management, Strategic Human Resources Management, Organizational Commitment, Employee Belonging.