



İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde Eğitim ve Gelişim Kavramlarına Genel Bakış

Engin UZUNOĞLU

MEB Eğitim Yöneticisi

uzunogluengin05@hotmail.com, ORCID:0009-0001-6811-5942

Erol YÜCE

MEB Eğitim Yöneticisi

erol-yuce@hotmail.com, ORCID:0009-0003-2642-0409

Bilal ŞAHİN

MEB Eğitim Yöneticisi

bilalsahin03@hotmail.com, ORCID:0009-0007-1765-8924

Özet

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetimi içinde eğitim ve gelişim kavramlarına genel bakış sağlamaktır. Bilindiği üzere tarihsel gelişim süreci içerisinde personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte klasik personel yönetimi fonksiyonlarından bazılarının önemi artmaya başlamıştır. Artık organizasyonları örgütsel amaçlara ulaştıracak en büyük etken olarak çalışanlar görülmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi sürecinin özellikle etkin iş gücünün geliştirilmesi aşamasında, eğitim ve performans değerlendirme fonksiyonları ön plan çıkmaya başlamıştır. Geleneksel bakış açısında eğitim ve gelişim, organizasyonlar için değer yaratıcı ve rekabet gücü kazandırıcı bir faaliyet olarak görülmezken bu gün bu görüş değişmiştir. Yaratıcı eğitim ve gelişim uygulamalarını kullanan organizasyonların, bu uygulamaları gerçekleştirilmeyen organizasyonlara göre daha iyi performans gösterdikleri gözlenmektedir. Eğitim ve gelişim bir organizasyonu rekabetle mücadelede güçlü kılmaktadır. Eğitim çalışanlara işe başlama aşamasında daha sonra ise periyodik aralıklarla sağlanan bir imkândır. Geliştirme ise çalışanların sürekli iyileştirilmesidir. Geliştirmede çalışanlar yaptıkları işi nasıl daha iyi yapacaklarını ve geliştireceklerini düşünmektedir. Gelişim, biçimsel eğitim, iş tecrübeleri, ilişkiler ve çalışanları geleceğe hazırlamaya yardımcı olan kişilik ve yetenek değerlendirmeleri demektir. Geleceğe ilişkin olduğu için gelişme, sadece çalışanların şimdiki işi ile ilgili öğrenim demek değildir. Geleneksel olarak eğitim çalışanların mevcut işindeki performansını geliştirmeye yöneliktir. Gelişim, çalışanları organizasyondaki diğer konumlara hazırlamaya yardımcı olmakta ve görev değiştirmeleri için gerekli olan ancak henüz bulunmayan becerilerini arttırmayı sağlamaktadır. Aynı

zamanda çalışanları mevcut işlerindeki yeni teknolojilerden, iş tasarımlarından, müşterilerden veya ürün pazarlarında doğan değişikliklere hazırlamakta yardımcı olmaktadır. Bu da eğitim ile gelişim süreci arasındaki sıkı ilişkinin doğrusal boyuttaki ilerlemesini sağlayan itici temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Gelişim, İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi

An Overview of the Concepts of Education and Development in Human Resources Management

Abstract

The aim of this study is to provide an overview of the concepts of education and development in human resources management. As it is known, with the transition from personnel management to human resources management in the historical development process, the importance of some of the classic personnel management functions has started to increase. Now employees are seen as the biggest factor that will enable organizations to achieve organizational goals. For this reason, training and performance evaluation functions have started to come to the forefront of the human resources management process, especially at the stage of developing an effective workforce. From the traditional point of view, education and development are not considered as a value-creating and competitive activity for organizations, but this view has changed today. It is observed that organizations that use creative training and development applications perform better than organizations that do not implement these applications. Education and development make an organization strong in the fight against competition. Education is an opportunity provided to employees at the beginning of the work phase and then at December intervals. Development is the continuous improvement of employees. In development, employees think about how to do and improve the work they do better. Development means formal training, work experiences, relationships, and personality and ability assessments that help prepare employees for the future. Since it is related to the future, development does not mean only learning about the current job of employees. Traditionally, training is aimed at improving the performance of employees in their current job. Development helps to prepare employees for other positions in the organization and allows them to increase their skills, which are necessary for changing tasks, but have not yet been found. At the same time, it helps to prepare employees for changes arising from new technologies, business designs, customers or product Sundays in their current jobs. This, in turn, appears as the driving basic element that ensures the linear progression of the close relationship between education and the development process.

Key Words: Education, Development, Human Resources, Human Resources Management

Giriş

Günümüz modern dünyasındaki rekabet ve hız karşısında pazarda kalabilmek için her geçen gün daha hızlı olmak, daha kaliteli ve ucuz ürün ve hizmetler sunmak gerekmektedir. Çağımızda organizasyonlarında üretim faktörleri arasında yönetilmesi en zor olan insan kaynağının, karlılığın sağlanmasında ve performansın artırılmasında ne denli etkili olduğunu kabul etmiştir (Barutçugil, 2019: 38).

Yönetim konusunda tarihsel süreç içinde pek çok akım geliştirilmiştir. 1950’li yıllarda Douglas McGregor “X-Y Teorisi”ni ortaya atmış, otokratik bakış açısına sahip X tipi bir yönetici ile demokratik

bakış açısına sahip Y tipi bir yöneticinin optimal birleşiminin nasıl olacağı tartışılmıştır (Sabuncuoğlu, 2012: 109).

1960'lı yıllarda moda olan “Yönetim Grid”i modelinin ardından “Durumsallık Yaklaşımı” gelmiştir. Aynı dönemde Peter Drucker'in “Hedeflerle Yönetim Yaklaşımı”da oldukça ilgi görmüştür (insankaynaklari.com, 2020).

1970'li yıllarda ortaya çıkan “Toplam Kalite Yönetimi” yaklaşımı 1990'lı yılların ortalarına kadar piyasalarda kalabilmek için uygulanması gereken en iyi yöntem olarak görülmüştür (Gürsel vd., 2016: 30).

Toplam kalite yönetimi yaklaşımının ardından rekabette öncü olma tekniği olarak “Değişim Mühendisliği” ile tanışıldı. Bunun yanında kıyaslama (benchmarking), ortaklaşma (partnering), zaman odaklı rekabet gibi kuramlar yönetim biliminin tarihsel gelişim sürecinde yerini almıştır (Alev, 2022: 32).

Tüm bu yöntemler zaman içinde organizasyonları birbirlerine benzer hale getirmiştir. Tüm bunlar diğer organizasyonlar tarafından da taklit edilebilecek, uygulanabilecek yöntemlerdir. Bu durumda organizasyonların rakiplerinin önüne geçebilmeleri için onlardan farklı olarak bir şeyler yapmaları gerekmektedir. İnsan kaynağının eğitimi ve geliştirilmesi konusu bu noktada organizasyonlara bu farkı yaratmada avantaj sağlayacak bir unsurdur (Barutçugil, 2019: 45).

İş dünyasındaki rekabette öne çıkabilmenin ve başarıya ulaşabilmenin, hepsinden önemlisi başarıyı devamlı kılabilmenin yolu, değişimlere hızla ayak uydurabilmek ve dinamik bir yapıya sahip olmaktan geçmektedir (Sabuncuoğlu, 2012: 112).

Bu gerçeği göz ardı etmeyen organizasyonlar sürekli değişimin kaçınılmaz olduğu gelecekte, yönetsel etkinliğin ve örgütsel verimliliğin anahtar kelimesinin insan olduğu gerçeğini kabul etmiş durumdadır (Gürsel vd., 2016: 34).

İnsanlık dönemlerinde tarihsel gelişim süreci içerisinde personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte klasik personel yönetimi fonksiyonlarından bazılarının önemi artmaya başlamıştır. Artık organizasyonları örgütsel amaçlara ulaştıracak en büyük etken olarak çalışanlar görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2012: 117).

Bu nedenle insan kaynakları yönetimi sürecinin özellikle etkin iş gücünün geliştirilmesi aşamasında, eğitim ve performans değerlendirmesi fonksiyonları ön plan çıkmaya başlamıştır (Barutçugil, 2019: 49).

Geleneksel bakış açısında eğitim ve gelişim, organizasyonlar için değer yaratıcı ve rekabet gücü kazandırıcı bir faaliyet olarak görülmezken bugün bu görüş değişmiştir (Sabuncuoğlu, 2012: 119-120).

Yaratıcı eğitim ve gelişim uygulamalarını kullanan organizasyonların, bu uygulamaları gerçekleştirmeyen organizasyonlara göre daha iyi performans gösterdikleri gözlenmektedir. Eğitim ve gelişim bir organizasyonu rekabetle mücadelede güçlü kılmaktadır (Gürsel vd., 2016: 41).

Bilindiği gibi çalışanlar sermaye ve hammadde gibi üretimin gerçekleştirilmesinde kullanılan üretim faktörlerinden birisidir. Bununla birlikte insan sosyal bir varlık olmasından dolayı diğer üretim araçlarından farklıdır, üretim faktörlerinin sağlanması ve kullanımı da çalışanlara bağlıdır (Barutçugil, 2019: 52).

Eğitim yönetimi çerçevesindeki işler başta olmak üzere çalışanlar gerçekleştirdikleri işlerde etkin ve verimli oldukları takdirde organizasyona canlılık ve rekabet gücü kazandırmaktadırlar (insankaynaklari.com, 2020).

Yönetim Anlayışının Kavramsal Çerçevesi

1960'lı yıllardan itibaren hemen her alanda yaşanan hızlı değişimlere bağlı olarak klasik ve neoklasik görüşlerin sentezi biçiminde gelişen modern yönetim anlayışı dönemine geçilmiştir (Gürsel vd., 2016: 43).

Sistem yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı, Quichi'nin "Z Teorisi", Tom Peters, Richard Pacale ve Peter Drucker'ın "Kurum Kültürü", Alvin Toffler'in "Üçüncü Dalga" modern Yönetim görüşleri arasında en çok bilinenlerden sadece birkaçıdır (Barutçugil, 2019: 55).

Bu dönemde, yönetim alanında ele alınan yeni uygulamalar ise Toplam Kalite Yönetimi, Endüstriyel Psikoloji, İnsan kaynakları Yönetimi, (Yetkinlik ve Yetkinlik Yönetimi), Stratejik Yönetim, Değişim Mühendisliği, Benchmarking (Kıyaslama Yoluyla Yönetim) olup, her bir yaklaşımın özünde insan kaynağının önemine ilişkin görüşler yer almaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 29).

Bugünün yönetim-organizasyon süreci, beş ana konuda yeni bir bakış ve anlayış kazanmayı gerektirmektedir. Profesyonel eğitim anlayışına ışık tutacak biçimde, yeni yönetim anlayışının beş temel önerisinden söz edilmektedir (Barutçugil, 2004: 29);

1.Organizasyonlarda neyin "değer" yarattığı ile ilgili anlayış kökten değişmektedir. Bu nedenle, tüm çalışanlar, gerçek değer yaratanın bilgi ve bilgiye sahip insan olduğunu görmelidir.

2.Bir organizasyonun dönem başarısı ve zenginliği, büyük ölçüde onun sahip olduğu görünmez varlıklarını (insan yeteneklerini) görebilmesine bağlıdır.

3.Öğrenmeyi ve organizasyonel yetenekleri (insanın kapasitesini) sistematik olarak arttırma yeteneği, organizasyon çapında etkili insan kaynakları yönetimine bağlıdır.

4.Organizasyonel kapasiteleri ve performansı en etkin şekilde kullanabilmek için insan yeteneklerinin sistematik şekilde geliştirilmesine ve kullanılmasına dayalı olarak yaratılan değer ile zenginleşecektir.

5.Organizasyonlar insan yeteneklerinin sistematik şekilde geliştirilmesine ve kullanılmasına dayalı olarak yaratılan değer ile zenginleşecektir.

Yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci çerçevesinde eğitim anlayışının farklı birleşenlerinde de önemli değişimler gözlenmiştir. Geleneksel ve modern eğitim anlayışı arasındaki bu farklılıklar tablo 1’de detaylı olarak verilmektedir.

Eğitim anlayışındaki gelişmelere paralel olarak günümüzde klasik öğrenci öğretmen ilişkisi de geçerliliğini kaybetmiştir. Bu dönemsel süreçte öğrenci, kendi kendinin eğitmeni, öğrenme takımının üyesi olarak etkileşimli bir rol üstlenirken, öğretmen ise klasik bilgi aktarıcısı konumunun yanı sıra tavsiye eden eğitici, oyun organize edici, moderatör, eğitimsel ortam yaratıcısı kimliğine bürünmüştür (Barutçugil, 2019: 59).

Tablo 1. Geleneksel Eğitim ve Modern Eğitimin Karşılaştırılması

	Geleneksel Eğitim	Modern Eğitim
Katılımcı	Birey	Grup ve Birey
Öğrenmede Vurgulanan Öge	Konunun kapsamı	Kapsam ve örnek prosesler
Dinleyicinin Konuya Katılım Tarzı	Bilgi almak (genel anlamda)	Kendi özelliklerini dikkate alıp araştırarak bilgi almak (kendi organizasyonunu bilerek)
Katılımcının Rolü	Dinleyen, ezberleyen, imtihanları geçen, aktif olmaktan ziyada pasif	Konuya katılan, ilgili, etkileşime açık, son derece aktif
Eğitmenin Rolü	Öğretmen, öğretim görevlisi, tanıtan, sunucu, değerlendirici	Rehber, antrenör, çare bulan, zaman zaman da katılımcı

Eğitmenin Sorumluluğu	Öncelikle tek yönlü iletişim araçlarını sağlamak (konferanslar, filmler, slayt gösterisi, panel tartışmaları)	Katılımcılara esas öğretmenin gerçekleşeceği ve tecrübe kazanılacak şartları sağlamak
Eğitimin Türü	Formal	İnformal
Eğitimin Ortamı	Hiyerarşik yapıyı vurgulayan	Rahatlatıcı, cesaretlendirici, hiyerarşik yapıyı azaltan
Eğitmenin Önemle Üzerinde Durduğu Öğe	Katılımcılara daha iyi sorular yöneltebilmek	Katılımcılardan daha kapsamlı sorular gelmesini ve bu sorulara da grup içerisinde daha iyi yaklaşımlar ile cevap bulunmasını teşvik etmenin yollarını aramak
Öğrenmenin Gerçekleşmesinden Sorumlu Kişi	Eğitimde sorumludur (şayet öğrenen öğrenmemişse, öğretene öğretmemiştir)	Katılımcılar kendi öğrendiklerinden ve davranışlarından sorumludur

İhtiyaçları En Fazla Tatmin Edilen Kişi	Sunucu rolündeki eğitmen	Katılımcı
Öğretilenlerin İş Hayatına Yansıtılma ve Kullanılma Olasılığı	Oldukça az oranda veya belirsiz	Katılımcıların büyük çoğunluğu için oldukça yüksek oranda

Kaynak: (Gürsel vd., 2016: 69-70).

İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynağının belirlenmesi ile başlayan süreç ihtiyacın karşılanmasına yönelik çabalar, iş başvurularının alınması, gerekli görüşmelerin yapılması, ilgili testlerin uygulanması ve elemanların seçiminden sonra nihayet sıra eğitim ve geliştirme çabalarına gelmiştir (Barutçugil, 2019: 62).

Eğitim uygulamalarının önemini kavramak gerekir. Nitekim bazı kurumlardaki eğitim çalışmaları, moda, günceli yakalamak veya süs gibi görünmektedir (Gürsel vd., 2016: 54).

Maalesef inanılmadan yapılan eğitim çalışmalarından sonuç alınmadığı açıktır. Dolayısıyla insan kaynakları merkezlerinin kuruluş içindeki en önemli fonksiyonları arasında eğitim öncelik almalıdır (Şimşek, 2002: 135).

İnsan kaynağını eğitim fonksiyonu, çalışanların yetenek ve kapasitelerini sürekli arttırmalarını sağlarken onların örgütsel başarı ve performansa olan katkılarını arttırmak için bireyleri güçlendirmektedir (Gürsel vd., 2016: 56).

Bu amaçla, sistematik ve planlı eğitim yaklaşımlarını kullanmakta, sürekli geliştirme politikaları belirlemede, öğrenen organizasyon yaratmaya çalışmakta, tüm eğitim faaliyetlerinin performans bazlı olmasını sağlamakta ve özellikle de yönetici geliştirme ve kariyer planlamaya ayrı bir önem vermektedir (Akıncı, 2001: 79; Tortop, 2017: 99).

Organizasyonlarda eğitim yönetimi konusu (eğitim faaliyetlerinin organizasyonu, yürütülmesi) eğitim geliştirme bölümünün sorumluluğundadır. Ancak eğitim yönetiminin bir organizasyonda etkili olabilmesi için tüm yöneticilerin eğitim yönetimi konusunda bilgi sahibi olması gereklidir (Barutçugil, 2019: 67).

Günümüzde beşeri sermayeye önem veren organizasyonlar eğitim fonksiyonunu, insan kaynakları bölümünün diğer faaliyetlerinden ayırarak, eğitime ayrıcalıklı bir yer vermektedirler (Gürsel vd., 2016: 61).

Bu ayrımı yapabilen organizasyonlar, çevrelerindeki hızlı ve yıkıcı değişimin farkına varan ve bu etkilerin sonucunda çalışanların eğitim ve geliştirmesine önem vererek değişime ayak uydurmaya çalışan organizasyonlardır. Bu durumda, insan kaynağının geliştirilmesi, değişime karşı organizasyonların kullanabilecekleri etkili bir silah haline gelmektedir (Denizciler, 2004: 393).

Eğitim ve Gelişim

Eğitim ve geliştirme kavramları genellikle bir arada veya birbirlerinin yerine kullanılmakla birlikte, aralarında bazı farklılıklar vardır. Geliştirme geleceğe yönelik, çalışanın var olan yeteneklerinin geliştirilmesini amaçlayan eğitimleri kapsamaktadır (Sabuncuoğlu, 2012: 181-182).

Eğitim, çalışanın bugün yapmakta olduğu işle ilgili bilgi ve becerilerini arttırmayı amaçlarken, geliştirme çalışanın kişisel gelişimine katkıda bulunmakta, gelecekte görev alacağı pozisyonlarda ihtiyaç duyacağı yönetsel yeteneklerini geliştirmeyi hedeflemektedir (Yazıcı, 2004: 39).

Eğitim çalışanların işini daha verimli yapması amacıyla gerçekleştirilirken, geliştirme, işinde başarılı olan ve gelecekte organizasyonun üst düzeylerinde görevlendirilmesi düşünülen nitelikli çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilmektedir (Gürsel vd., 2016: 65).

Eğitim çalışanlara işe başlama aşamasında daha sonra ise periyodik aralıklarla sağlanan bir imkândır. Geliştirme ise çalışanların sürekli iyileştirilmesidir. Geliştirmede çalışanlar yaptıkları işi nasıl daha iyi yapacaklarını ve geliştireceklerini düşünmektedir (Barutçugil, 2019: 69).

Organizasyonlar ise sektörlerinde konumlarını koruyabilmek ve daha da yükselebilmek için çalışanlara hangi beceri geliştirme eğitimlerini vereceklerini kararlaştırarak çalışanlarını yönlendirmelidir (Gürsel vd., 2016: 71).

Gelişim, biçimsel eğitim, iş tecrübeleri, ilişkiler ve çalışanları geleceğe hazırlamaya yardımcı olan kişilik ve yetenek değerlendirmeleri demektir. Geleceğe ilişkin olduğu için gelişme, sadece çalışanların şimdiki işi ile ilgili öğrenim demek değildir (Barutçugil, 2019: 78).

Geleneksel olarak eğitim çalışanların mevcut işindeki performansını geliştirmeye yöneliktir. Gelişim, çalışanları organizasyondaki diğer konumlara hazırlamaya yardımcı olmakta ve görev değiştirmeleri için gerekli olan ancak henüz bulunmayan becerilerini arttırmayı sağlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2012: 186).

Aynı zamanda çalışanları mevcut işlerindeki yeni teknolojilerden, iş tasarımlarından, müşterilerden veya ürün pazarlarında doğan değişikliklere hazırlamakta yardımcı olmaktadır (Noe, 1999: 249).

Eğitim ve gelişim kavramları tablo 2’de farklı yönleriyle karşılaştırılmıştır.

Tablo 2. Eğitim ile Gelişim Arasındaki Karşılaştırma

	Eğitim	Gelişim
Odak Noktası	Bugün	Gelecek
İş Tecrübelerinin Kullanımı	Düşük	Yüksek
Amaç	Şimdiki iş için hazırlanma	Değişiklikler için hazırlanma
Katılım	Gerekli	Gönüllü

Kaynak: Noe, 1999: 249.

İnsan Kaynaklarında Eğitimin Önemi

İnsanın değeri ve öneminin vazgeçilmez olduğu bilgini temel güç ve ana sermaye olduğu günümüzde eğitim insan kaynakları uygulamaları içinde önemli bir yer tutmaktadır. Artık insan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından biri olarak eğitim ve geliştirme çalışmaları algılanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2012: 191).

İnsan kaynakları yönetim sürecinde ihtiyacın belirlenmesi, bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik çabaların gerçekleştirilmesi ve gerekli görüşmelerin yapıp elemanların seçilmesinden sonraki aşama eğitim ve geliştirme çabalarıdır (Gürsel vd., 2016: 76).

Bazı organizasyonlarda eğitim çabaları moda ya da günceli yakalamak olarak görüldüğü için istenen sonuçlar alınamamaktadır. Bu nedenle insan kaynaklarının organizasyon içindeki eğitim faaliyetlerini organize etmesi öncelik taşımaktadır (Barutçugil, 2019: 81).

İnsan kaynakları yönetimi kavramı yeni olduğu için eğitimin gerçek anlamda ele alınması da yeni yeni gerçekleşmektedir. Hızlı bilgi artışı ile baş etmenin yolu yaşam boyu öğrenme ve kendini geliştirme alışkanlığıdır (Sabuncuoğlu, 2012: 193).

Öğrenme insanın yaşamı boyunca sahip olduğu tüm bilgi ve becerilerin aktif olarak kazanılmasını sağlayan sistemli ve programlı eğitim faaliyetidir (Gürsel vd., 2016: 80).

Günümüzde eğitim yönetim uygulamalarının vazgeçilmez bir aracı olmuştur. Bu ise eğitimin önemini her geçen gün arttırmaktadır. Organizasyonlarda öğrenmenin de eğitim gibi sistemli ve sürekli olması ve kurum kültürü ile bütünleşmesi bir zorunluluk halini almıştır. Organizasyonların fonksiyonel olamamasının nedeni olarak da yeterince öğrenme ve gelişme alışkanlığına sahip olamamaları gerçeği gösterilmektedir (Barutçugil, 2019: 89).

Sonuç

Tarihsel gelişim süreci içerisinde personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte klasik personel yönetimi fonksiyonlarından bazılarının önemi artmaya başlamıştır.

Artık organizasyonları örgütsel amaçlara ulaştıracak en büyük etken olarak çalışanlar görülmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi sürecinin özellikle etkin iş gücünün geliştirilmesi aşamasında, eğitim ve performans değerlendirmesi fonksiyonları ön plan çıkmaya başlamıştır.

Geleneksel bakış açısında eğitim ve gelişim, organizasyonlar için değer yaratıcı ve rekabet gücü kazandırıcı bir faaliyet olarak görülmezken bu gün bu görüş değişmiştir.

Yaratıcı eğitim ve gelişim uygulamalarını kullanan organizasyonların, bu uygulamaları gerçekleştirmeyen organizasyonlara göre daha iyi performans gösterdikleri gözlenmektedir. Eğitim ve gelişim bir organizasyonu rekabetle mücadelede güçlü kılmaktadır.

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaşanan hızlı değişimlere bağlı olarak klasik ve neoklasik görüşlerin sentezi biçiminde ilerleyen ve gelişen modern yönetim anlayışı dönemine geçilmiştir.

Bu süreçte, yönetim alanında ele alınan yeni uygulamalar ise toplam kalite yönetimi, endüstriyel psikoloji, insan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim, değişim mühendisliği, kıyaslama yoluyla yönetim şeklinde karşımıza çıkmakta ve her bir yaklaşımın özünde insan kaynağının önemine ilişkin görüşler yer almaktadır.

Yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci çerçevesinde eğitim anlayışının farklı birleşenlerinde de önemli değişimler gözlenmiştir. Bu yaklaşım eğitim yönetimi anlayışına da hızla sirayet etmiştir.

Eğitim anlayışındaki gelişmelere paralel olarak günümüzde klasik öğrenci öğretmen ilişkisi de geçerliliğini kaybetmiştir. Bu dönemselle süreçte öğrenci, kendi kendinin eğitmeni, öğrenme takımının üyesi olarak etkileşimli bir rol üstlenirken, öğretmen ise klasik bilgi aktarıcısı konumunun yanı sıra tavsiye eden eğitici, oyun organize edici, moderatör, eğitimsel ortam yaratıcısı kimliğine bürünmüştür.

İnsan kaynağının eğitim fonksiyonu, çalışanların yetenek ve kapasitelerini sürekli arttırmalarını sağlarken onların örgütsel başarı ve performansına olan katkılarını arttırmak için bireyleri güçlendirmektedir.

İnsan kaynağının eğitim fonksiyonu ile gelişen süreçte bu amaçla, sistematik ve planlı eğitim yaklaşımlarını kullanmakta, sürekli geliştirme politikaları belirlemekte, öğrenen organizasyon

yaratmaya çalışmakta, tüm eğitim faaliyetlerinin performans bazlı olmasını sağlamakta ve özellikle de yönetici geliştirme ve kariyer planlamaya ayrı bir önem vermektedir.

Kaynakça

Alev, B. (2022), “Açık Havada Eğitim Yapmak”, Gözlemci, Sayı 3.

Barutçugil, İsmet. (2019), Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi, Eğiticinin Eğitimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Gürsel, Musa. Izgar, Hüseyin. Altınok, Vicdan. Kesici, Şahin. Bozgeyikli, Hasan. Sürücü, Abdullah. Negiş, Ayşe. (2003), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Eğitim Kitabevi, Konya.

insankaynaklari.com. 2020, İnsan Kaynaklarından Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, İstanbul.

Johnson, Mike. (1996), Gelecek Bin Yılda Yönetim, (Çev. Sinem Gül), Sabah Kitapları, İstanbul.

Noe, Raymond A. (1999), Employee Training & Development, Irwin Mcgraw-Hill.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. Tüz, Melek. (2012), Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa

Salas, Eduardo. Bowers, Janis A. (2001), The Science of Training: A Decade Of Progress, Annual Review Of Psychology, No 52.

Seçim, Hikmet. Sabuncuoğlu, Zeyyat. Baysal, Ayşe Can. (1994), Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Tortop, Nuri. (2017), Personel Yönetimi, Yargı Yayınları, Ankara.

Yazıcı Selim. (2001), Öğrenen Organizasyonlar, Alfa Yayınları, İstanbul.