



# Küresel Eğitim Şirketlerinin Güçlü Yönlerinin İncelenmesi

**İnan Saygılı**

MEB Eğitim Yöneticisi

inan\_saygili\_71@hotmail.com, ORCID:0000-0002-5633-9720

## Özet

Bu çalışmada önemli bir eğitsel güç olarak karşımızda bulunan küresel eğitim şirketlerinin yapısal, işlevsel ve durumsal anlamda güçlü ve etkili yönleri üzerinde durularak konuyla ilgili temalara değinilecektir. Küresel eğitim şirketlerinin küreselleşme sürecindeki yeni ekonomi modellemesinde uzun süre yaşamını idame ettirmesi, sürdürülebilirliği yüksek rekabet üstünlüğü sağlaması, var olan yapısal durumunu güçlendirmesi, bilgiyi elde etmesi, analiz ve sentez süreçlerini kontrol etmesi, yöntemsel araçlarını doğru mekanizmalarla devam ettirebilmesi ve bunları uygulama ve değerlendirme süreçlerine adapte etmesi küresel eğitim şirketlerinin olmazsa olmazı ve bir bütünüdür. Küresel eğitim şirketlerinin mevcut durumda ve ilerleyen süreçte varlığını sürdürebilmesi ve başarı sağlayabilmesi, geleceğini tasarlaması, gereken operasyonel süreçleri geliştirmesi ve küresel eğitim plan ve programının meydana getirilmesi küresel eğitim şirketlerinin olumsuz yönlerini izale etme anlamında hayati öneme haizdir. Küresel eğitim şirketleri gelinen aşamada bir çok inceleme, araştırma ve çalışmanın teması olmuşsa da küreselleşme sürecinde küresel eğitim şirketinin yaşadığı sorunlar pek nadir irdelenen saha olarak kalmıştır. Bu çalışmada söz konusu eksikliği giderme anlamında bir nebze de olsa gayret ortaya konulmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Küresel Şirket, Eğitim Şirketi

## **Examination of the Strengths of Global Education Companies**

### **Abstract**

In this study, the related themes will be touched upon by focusing on the structural, functional and situationally strong and effective aspects of global education companies, which are facing us as an important educational force. Global education in the new economy in the globalization process modelling the long life of a company to maintain a competitive advantage of sustainability to provide high, to strengthen existing structural conditions, to obtain information, to control the processes of analysis and synthesis, application and evaluation mechanisms allow them to continue with the methodological tools and the right processes to adapt to the sine qua non of a global education company, and woodland. It is of vital importance for global education companies to maintain their existence and achieve success in the current situation and in the future, to design their future, to develop the necessary operational processes and to create a global education plan and program in order to eliminate the negative aspects of global education companies. Although global education companies have been the subject of many studies, researches and studies at the present stage, the problems experienced by global education companies in the globalization process have remained a field that is rarely examined. In this study, it has been tried to put forth a little effort in terms of eliminating the deficiency in question.

**Key Words:** Education, Global Company, Education Company

### **Giriş**

Yirmi birinci yüzyılda artık küresel şirketler, küresel ölçekte ulusal sınırlar, dil, mekân, zaman ve bölgesel tutumların üzerinde teknik imkâna sahiptir. Bunlar uyguladığı değişik teknikler ve yöntemlerle her hangi bir mekanda üretilerek her hangi bir yerde satılabilecek üretimler geliştirerek, dünyanın her hangi bir yerine ulaşabilen iletim tekniklerinden yararlanmak suretiyle küresel kuvvet hâline gelmiştir (Parlak Kul, 2000: 97).

Uluslararası insan kaynakları yönetimi, küresel şirketlerin yabancı ülkedeki yatırımının idaresinden sorumlu yönetici, uzman ve işgörenlerin değişik siyasal, kültürel, hukuksal niteliklere sahip ülkelere atanmasını, ev sahibi ülkelerdeki işgörenler ile ilişkisini, bu ülkedeki işgören kesimlerin seçimleri ve adaptasyonlarıyla motivasyonlarını içermektedir (Gürbüz, 2020: 18).

### *Küresel Eğitim Şirketlerinin Güçlü Yönlerinin İncelenmesi*

Yabancı ülkelerde görevli insan kaynakları yönetiminden sorumlu yöneticiler, dış faktördeki değişimlere dönük duyarlılık göstermelidir. Şirketin küresel pazarlarda yaşayabileceği başarısızlıklar bölgesel orandan daha etkindir. Uluslararası insan kaynakları yöneticileri bir çok riske karşı hazırlıklı olmalıdır. Bu risklerse malî ve siyasî olabilmektedir (Adem, 2020: 54).

Globaler gelişmeler çerçevesinde gelişmekte olan ülkelerde dışsal kriz ve belirsizlikler küresel şirketlerin yabancı ülkelerdeki etkinliğini yakından etkileyeceği için uluslararası insan kaynaklarına önemli sorumluluklar düşmektedir (Wild ve Wild, 2020: 217).

Uluslararası çalışmalarda en mühim çevresel faktör kültürdür. Bunu meydana getiren din, değer, dil, tutum, siyaset, eğitim, kanun insan kaynaklarının başarı ve uyumsamaya ulaşmasında göz önüne alması gereken özelliktir (Dessler, 2000: 620).

Yönetici kişilerin bunu göz önüne almadan yalnızca kendisinin büyüdüğü kültür normlarına ve özelliklerine göre etkinliklerini sürdürümü yabancı ülkelerde başarıya ulaşmasını imkan dâhilinde kılmaz (Wild ve Wild, 2020: 221).

Küreselleşme arttıkça değişik çevresel ortam içersinde etkinlik yürüten küresel eğitim şirketlerinin idare kademesine yabancı katılımcıların miktarı da artar ve ırk, milliyet, din gibi ön yargılardan soyutlanan grup çalışması gerekli olur (Dereli, 2005: 64-65).

Bu durumda çalışma bilgileri ve motivasyonları, ilişkisellik becerisi, esnekliğin sağlanması, nitelikli sosyokültürel açıklıklar, plan ve program oluşumu ve ailevî karakteristikler gibi ölçütler devreye girerek diğer mezkur olumsuzlukların izale edilmesine yardımcı olur (Dessler, 2000: 623).

### **Küresel Eğitim Şirketlerinde Yönetim Modellemesi**

İş ve şirket arasında çatışmanın olması beklenen bir durumdur, çünkü bu iki sistem değişik değerleri yönetir. İş ve küresel eğitim zıt değerlere yönelmişlerdir ve küresel eğitim şirketinde bütün bireysel ve örgütsel ilişkiler iç içe geçmiştir (Koçel, 2018: 209).

Diğer konu ise küresel eğitim sistemlerinde maneviyata değer verir ve genellik ile değişime karşı direnç görülür. İş sistemlerinde ise, tam tersi bir anlayış görülür, dış çevreye odaklanılır ve değişimden yararlanmanın yolları aranılır (Akyüz; 2016: 118).

İş ile bir çok açıdan bağlantısı olan bireyler iç içe geçmiş bulunan dairelerden birinde yer alacaktır. Bu daireler dış halkaya doğru azalan bir bağlantı diyaframı ile uzaklaşır (Wild ve Wild, 2020: 241).

Küresel eğitim üyesi olan, fakat çalışan olmayan bireyler, gerek şirketin gerek mülkiyetin bulunduğu daire 4 de yer alır. Şirkette çalışan fakat aileden olmayan hissedarlar daire 5 de yer alır. Son olarak da gerek aileden olan gerek de şirkette çalışan sahipler ise üç kavramı da içeren merkez daire 7'de yer alır (Köprülü, 2011: 41).

Küresel eğitim şirketleri sisteminde yer saha her birey söz konusu sistemde sadece bir alanda yer alır. Hususiyetleri bakımından bu alanlar farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Bu alanlar aşağıdaki şekilde görülebilmektedir:

- a. Şirkete üye, hisse sahibi değil ve şirkette görev almamaktadır,
- b. Hisse sahibi, ama küresel eğitim üyesi değil ve işletmede görev almamaktadır,
- c. İşletmede görev almakta, fakat hisse sahibi ve küresel eğitim üyesi değildir,
- d. Küresel eğitim şirketi üyesi ve hisse sahibi, ama işletmede görev almamaktadır,
- e. Hisse sahibi, işletmede görev alıyor, ama küresel eğitim üyesi değil,
- f. Küresel eğitim üyesi, hisse sahipliği yok ama işletmede görev alıyor,
- g. Küresel eğitim üyesi, hisse sahibi ve işletmede çalışmaktadır (Ankara Sanayi Odası, 2017: 72-72).

Üç daire modeli, küresel eğitim şirketlerinde yaşanan çatışmaların nerelerden kaynaklandığını, kişiler ekseninde sebep bazlı değişik önceliklere haiz olduğunu, değişik rollerin sebep olduğu ikilemleri ve bunların sonuçlarını açıklamaya çalışmaktadır (Wild ve Wild, 2020: 248).

Bütün küresel eğitim şirketlerinde bu alanların hepsi yer almasa da pek çok saha olacağı için, model tüm küresel eğitim şirketlerinde geçerlidir. Bu sebeple model yaygın bir şekilde kabul görmektedir (Özgen, 2020: 52).

## **KÜRESEL EĞİTİM ŞİRKETLERİNİN GÜÇLÜ YÖNLERİ**

### **1.Finansal Kaynak Temini**

Küresel eğitim şirketlerine üstünlük sağlayan en mühim noktalardan birisi finansal yapılarıdır. Bu tür şirketlerin sermayesinin büyük bir kısmını öz kaynaklar oluşturur, ihtiyaçlarını ve yeni kaynakların tahsilini bu kaynaklardan sağlarlar. Dışarı bağımlı olmayan şirketlerdir (Erdoğmuş, 2017: 17).

Sermaye piyasalarının gelişmediği veya az geliştiği kalkınmakta olan ülkelerde, küresel eğitim şirketleri sermaye sorununu büyük oranda kendi içlerinde çözümlerler (Wild ve Wild, 2020: 259).

Sermayenin çoğunluğunun öz kaynaklardan oluşması şirketi dışarıda güçlü konuma getirir. Ayrıca şirket malî açıdan sıkıntılı bir sürece girdiğinde şirket bünyesinde yer alan diğer ortaklar kazançlarını diğer şirketlerdekilere göre kolaylıkla gözden çıkarabilirler (Alayoğlu, 2013: 72).

### **2.Şirket İtibarının Avantajları**

Dış çevreye iyi bir izlenim ve güven veren bu itibar sadece finansal açıdan değil, bir çok açıdan işletmeye yarar sağlamakta ve işletmenin mevcut potansiyelini arttırmaya dönük yarar sağlamaktadır (Porter, 2017: 118).

Hatta çevrede iyi bir itibar oluşturduğu için küresel eğitim şirketlerinde çalışmak isteyen aday miktarı ve yapılan başvurular artacaktır, bu da işletmenin başvuran bir çok aday arasından en nitelikli olanları, şirkete en fazla katkı sağlayacak olan çalışanları seçmesi için geniş bir yelpaze oluşturacaktır (Akyüz; 2016: 133-134).

### **3.Süratli Karar Alabilme**

Küresel eğitim şirketlerinin haiz olduğu diğer bir avantaj da süratli bir şekilde işletilen karar verme

mekanizmasına haiz olmaları ve bu karar alabilme mekanizmasını aktif olarak kullanmalarını (Wild ve Wild, 2020: 258).

Sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olan piyasada doğru kararlar verebilmek kadar süratli karar verebilmek de önemlidir. Küresel eğitim şirketlerinde teknik ve idari konulara yönelik kararlar daha kısa sürede alınabilmektedir (Haşit, 2019: 82).

Küresel eğitim şirketinin bireylerinin uzmanlaşması küresel eğitim şirketlerine avantaj sağlamaktadır. Küçük yaşlardan başlayarak iş ortamının içerisinde yer alan küresel eğitim şirketinin bireyleri gerekli olan iş bilgisine haiz oldukları gibi uyum güçlüğü de çekmezler (Koçel, 2018: 259).

Kazanılan bu tecrübe ve bilgiler küresel eğitim üyelerinin, işe sonradan dahil olan çalışan ve yöneticilerden daha avantajlı hâle gelmelerini sağlar ve kısa süre içerisinde yükselmelerine imkan tanır (Özgen, 2020: 66-67).

#### **4.Kurum Kültürü**

Kurum kültürü, en basit anlamı ile işletmede çalışan kişilerin benimsedikleri, paylaştıkları müşterek kültür olarak tanımlanmakta ve işletmedeki görevlerin yerine getirilmesi, çalışan bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinin bir düzene oturtulması, işletmenin performansının yükseltilmesi de dahil olmak üzere oldukça kapsamlı bir sahada kendini göstermektedir (Wild ve Wild, 2020: 271).

Küresel eğitim şirketlerinin içerisinde var olan normlar ve evrensel uyum programları küresel eğitim şirketlerinde şirket içerisinde de herkes için bağlayıcı özellikte ve geçerli olmaktadır (Kırım, 2017: 70).

Küresel eğitim şirketlerinin haiz olduğu değerler ve inançlar, işletmede görevlerin yerine getirilme biçimini ve bu amaçla kullanılan yöntemleri, bireyler arasındaki ilişkiler ağını vb. kısacası kurumsal kültürü büyük oranda etkilemektedir. Böyle bir yapıya haiz olan şirketlerdeyse şirketin genel politikası genellikle ile şirket üyelerinin menfaatleri ile uyum içersindedir (Tetik, 2015: 25).

## **5.Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Küresel eğitim şirketlerinde örgütsel bağlılık, kişinin kurumla güçlü bir bağ kurması, bütünleşmesi, kendini şirket ile bir ve beraber halde görmesi şeklinde tanımlanabilir (Karlöf, 2013: 24).

Örgüte bağlılık, bir örgütün üyesi olmak ve bu şekilde varlığını sürdürmek için kesif istek duymak, azami çaba gösterme, örgütün değer ve hedeflerine inanarak kabul etmek olarak da tanımlanabilir (Özalp, 2014: 172).

Başka bir tanıma göre de; işgörenin kuruma karşı duyduğu sadakati ve kurumun başarı sağlayabilmesi için gösterdiği çabadır. Çalışanların kuruma duydukları psikolojik bağlılık, örgütsel bağlılık olarak ifade edilir (Wild ve Wild, 2020: 278).

Küresel eğitim şirketlerinde çalışan kişinin işine karşı beslediği ilgi, çabalar, gösterdiği sadakat ve kurumsal değerlere olan güçlü inançlar bağlılık kavramını ortaya çıkarır (Alayoğlu, 2013: 77).

Örgütsel bağlılığı bu noktada tek bir eksenle değerlendirme nakıs bir değerlendirme olacağından bu kavramı daha geniş bir yelpazede ele alıp incelemek yerinde bir tespit olacaktır.

Aşağıdaki faktörler örgütsel bağlılığı karakterize etmektedir.

- a. Kurumsal amaç
- b. Kurumsal değerler
- c. Kurumu benimseme
- d. Kuruma inanma
- e. Kurumun başarılı olması için çaba sarf etme
- f. Kurumda çalışmaya istek duyma
- g. Kurum üyeliğinin devamını sağlama
- h. Kuruma karşı güçlü istek duymadır
1. Kurumsal motivasyon
- j. Kurumsal bağlılık

k. Kuruma aidiyet duyma

l. Kurum kültürü

m. Kuruma katkı sunma (Wild ve Wild, 2020: 278-279).

Küresel eğitim şirketlerinin bireylerinin yanı sıra profesyonel yöneticiler ile beraber yönetimin olduğu, yani katılımcı yönetim tarzının uygulandığı küresel eğitim şirketlerinde, kişilerin kuruma karşı hissettikleri bağlılık, merkezîyetçi yönetim tarzını uygulayan şirketlere göre daha güçlü olmaktadır (Erdoğan, 2017: 19).

## **Sonuç**

Küresel eğitim şirketlerinin mevcut durumda ve ilerleyen süreçte varlığını sürdürebilmesi ve başarı sağlayabilmesi, geleceğini tasarlaması, gereken operasyonel süreçleri geliştirmesi ve küresel eğitim plan ve programının meydana getirilmesi küresel eğitim şirketlerinin olumsuz yönlerini izale etme anlamında hayati öneme sahiptir.

Global düzeydeki küresel eğitim şirketlerinin etkinlikte bulunduğu ülkelerin kültürel, ekonomi ve teknik formu uygulanan insan kaynakları yönetimine ait politikaları etkilemektedir.

Küresel eğitim şirketlerinde uygulanan insan kaynakları yönetimi ile stratejik ve taktiksel insan kaynakları planlamalarının yapılması, etkin işçi seçimi yöntemlerinin uygulanması, iş görenin eğitimi, motivasyon ve adaptasyonun artırılması gibi değişik etkinlikler öne çıkmaktadır.

Küresel eğitim şirketlerinin en büyük zenginlik ve yeterliği bu şirketlerin sahip olduğu insan kaynakları yönetimidir. Şirketlerin performanslarını etkileyen en mühim öğelerden birisi de insan kaynakları politikalarının doğru uygulanmasıdır.

İnsan kaynakları yönetiminin uluslararası yönü ülkenin kendi içindeki insan kaynakları yönetimi sahalarından bir çok ekseninde ayrılmaktadır ve bu ayrışım ülkesel bazda özellikler gösterebilmektedir.

Ekspat biçiminde de kavramlaştırılan doğduğu ülkenin haricindeki farklı ülkede çalışan ve yaşayan



## *Küresel Eğitim Şirketlerinin Güçlü Yönlerinin İncelenmesi*

kişilerin istihdamı ile alakalı bazı endişe ve tereddütler yaşanmakta ve bu endişe ve tereddütler çözülemediği takdirde ilerleyen zamanlarda daha vahim neticelere sebebiyet verebilmektedir.

Şirketler bu tür çalışan insanlarını senelerce çalışabilecekleri işlerde görevlendirdiğinde bir çok problem ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlardan en önemlisi bilinmedik kültürel bir ortamda yaşam sürmenin huzursuzluk ve stresiyle alakalıdır.

Şirket yönetiminin uluslararası yönden ekspat biçiminde ifadesini bulan uzman kişilerin idareci olarak seçilmesinde ve görevlendirilmesinde, onların uyumsama süreçlerinde başarıya ulaşmasında göz önüne alınması gerekli ölçütler sağlandığı takdirde üstün ve güçlü yönlerin şirket açısından ortaya çıkarılması mümkün olabilecektir.

### **Kaynakça**

Ali Kocabacak, *Dünyaca Ünlü Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, İzmir: Eğitim Yayınevi, 2021.

Arzu Yılmaz, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Seçkin Yayınları, 2017.

Beril Baykal, *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Alter Yayıncılık, 2015.

Bülent Dereli, *Küresel Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Nehir Yayıncılık, 2015,

Emre Can, *Uluslararası İşletmecilik*, İstanbul: Beta Yayınları, 2021.

Gamze Kutal, *Endüstri İlişkileri Bakımından Küresel Şirketler*, Ankara: Zafer Yayınları, 2012.

Gray Dessler, “Çokulusluluk ve Yerellik”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:4 Sayı:7 Bahar 2015/1, s.59-81.

Joseph Wild, *Uluslararası İşletmecilik*, Çev. Mehmet Sağlam, İstanbul: Nobel Yayınları, 2020.

Mehmet Adem, *Eğitim Planlaması*, Ankara: Şafak Matbaacılık, 2020.

Narin Parlak Kul, “Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi”, *Bilgi Dergisi*, (2), 2010/2, s.93-108.

Pınar Tunçer, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Ekin Yayınevi, 2011.

Samaha Benligiray, *Ücret Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2007.

Selin Karaca Mirze, *Uluslararası İşletmecilik ve Yönetim*, İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

Semih Bayraktaroğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık 2011.

Serhat Gürbüz, *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Seymen Aytemiz, *Küresel Şirketlerin Kavramsal Açından İncelenmesi, Küreselleşme Süreci ve Küresel İşletmecilik*, İstanbul: Nobel Yayınları, 2017.

Yıldız Balaban, *İş Değerleme ve Ücret Yönetimi*, İstanbul: Tuna Kitabevi, 2016.