



PERSONEL/İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ DERSLERİNİN KAMUDA İNSAN KAYNAĞINI ETKİN KULLANMA BECERİSİNE OLASI KATKISINA DAİR İÇERİK ANALİZİ

A CONTENT ANALYSIS ON DETERMINING THE POSSIBLE CONTRIBUTIONS OF PERSONNEL/HUMAN RESOURCES MANAGEMENT COURSES TO THE EFFECTIVE USE OF HUMAN RESOURCES

DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ijbemp.66018>

Hava TAHTALIOĞLU, Hüseyin ÖZGÜR

Özet

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de Kamu Yönetimi (KY), Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (SBKY) ve Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dallarında yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilen kamu personel ve insan kaynakları yönetimi derslerinin insan kaynağını etkin kullanma yeterliliğine olası katkı düzeyinin tespit edilmesidir. Bu kapsamda örneklem olarak Türkiye’de Devlet üniversitelerinde KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dalları seçilmiştir. İlgili Enstitü Anabilim Dallarında personel ve/veya insan kaynağı ifadelerinin bulunduğu derslerin içerikleri, öğrenme çıktıları ve kazanımlarına dair veriler derlenmiştir. Doküman incelemesi tekniğiyle elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle irdelenmiştir. İlgili lisansüstü derslerde ve programlarda insan kaynağının etkin kullanılmasına katkı sağlayabilecek “insan kaynağı yönetimi” ve “insan kaynağı politikası üretebilme” kategorilerinin “insan kaynağının geliştirilmesi” kategorisine oranla daha fazla yer aldığı görülmektedir. Böylece Türkiye’de kamu yönetimiyle ilgili lisansüstü eğitim veren anabilim dallarının öğrencilere henüz hedeflenen ve idealize edilen seviyede insan kaynağını etkin kullanabilme yeterliliğini sağlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Lisansüstü Eğitimi, İnsan Kaynağının Etkin Kullanımı, Kamu Personel Yönetimi Dersleri, İnsan Kaynakları Yönetimi Dersleri.

Abstract

This study aims to determine the contribution of graduate-level public personnel and human resources management courses given at Public Administration (PA), Political Science and Public Administration (PSPA), and Management Sciences programs to the competence of effective human resources in Turkey. In this context, PA, PSPA, and Management Sciences graduate programs in the State universities of Turkey were selected to scrutinize as selected examples. Data on the contents, learning outcomes, and achievements of personnel or human resources courses were compiled. The data obtained by the document analysis technique were analyzed using content analysis. It is observed that the categories of “human resource management” and “managing a human resource policy”, which may contribute to the effective utilization of human resources, are given more space than the category of “human resource development” in the mentioned graduate level courses and programs. Thus, a conclusion has been reached the fact that the university departments offering graduate-level Public Administration education in Turkey have not yet been able to deliver students with the ability to use human resources effectively enough at the targeted and ideal level.

Keywords

Post Graduate Level PA and PSPA with Management Sciences Education, Effective Uses of Human Resources, Courses on Human Resources Management, Courses on Public Personnel Management.

References

Since Turkish's Public Administration undergraduate and graduate education in the 1980s and later decades was influenced by the New Public Management approach, human resources management (HRM) courses have gained some importance in personnel management (Ömürgönülşen, 2010; Özgür and Cığeroğlu-Öztepe, 2015). Önder and Brower (2013) pointed out that compared to Public Administration education in the USA, there is a limited focus on areas such as human resources management, policy process, and public value in Turkey. In the study of Gül and his friends (2017), the public personnel management course is listed among the compulsory courses within the pool of compulsory and elective courses offered by the Department of Public Administration at the undergraduate level. On the other hand, there is no human resource management course in either of the relevant pools. However, more recent data and a deeper search show that there are few compulsory and elective HRM courses offered at both undergraduate and graduate levels in Turkish Public Administration education. On the other hand, Tahtaloğlu and Özgür (2019) concluded in their study that the Human Resources Management course did not have enough space in the 2018-2019 academic year Public Administration undergraduate education. Adalı (2010) focused on public administration graduate education and included examples from abroad. He concluded that the human resources management course in the public sector is included in the elective or compulsory course catalogs.

Personel yönetimi, kamu yönetiminin unsurları arasında sıralanan ve beşerî yönünü kendine konu alan bir bilim dalıdır. Gün geçtikçe vasıflı insan gücünün yönetsel başarılarına olanak sağladığı düşüncesinin yaygınlaşması personel yönetiminin önemini artırmıştır. Personel yönetimi, sistem ve ilkeler boyutunda gerçekleştirilen yapısal hizmetlerin ve bunlara bağlı olarak geliştirilen belli başlı hizmetlerin (personel ihtiyacının tahmini, personel tedariki, personelin işe alınması, yerinde çalıştırılması, eğitimi ve geliştirilmesi, değerlendirilmesi, kademe ilerlemesi ve derece yükseltilmesi, teşvik, takdir ve tecziyesi, yönetime katılması, emekliliğe hazırlanması) ayrı ayrı ele alınması gerektiği üzerinde durmaktadır. Yaşanan siyasal, yönetsel ve toplumsal değişimler/gelişimler personel yönetiminin ilkelerini ve personelin hizmet gereklerini de değiştirmektedir (Kalkandelen, 1972).

1980'lerin başında artan rekabet koşulları ve çevresel değişiklikler, şiddetli durgunluk döneminden çıkan örgütlerde yapısal değişimi zorunlu kılmıştır. Bu yapısal değişimlerden biri de personel yönetiminden insan kaynağı yönetimine geçiş gündeme gelmesidir (Storey, 2015; Bingöl, 2016). McGregor (1988) yönetim bilimi yazınında insan kaynağının bir meta olmadığı gerçeğini gözler önüne sermiştir. Aslında McGregor'un 1957 yılında yayımlanan *The Human Side of Enterprise* başlıklı kitabıyla Y tipi yönetim anlayışına geçiş 1960'lı yıllardan itibaren hız kazanmıştır (Çiçek, 2012). McGregor'un Y teorisine göre, insan doğası gereği tembel değildir, kendi kendini yönetme ve kendini kontrol etme yeteneğine sahiptir ve örgütsel etkinliği arttıracak önemli fikirler ve/veya öneriler sunabilir (Kopelman, Protta ve Davis, 2008). 1980'li yıllarda gündeme gelen insan kaynağı sözcüğünü 1950'lerdekinden ayıran, sözcüğün daha fazla ciddiye alınarak sistem içerisine adapte edilmeye başlanmasıdır (Storey, 2015). Personel yönetiminden insan kaynağı yönetimine geçiş teorik ve pratikte ikilemlerin yaşanmasına neden olmuştur (Storey, 1996). Hatta bir dönem insan kaynakları yönetiminin personel yönetimiyle eş anlamlı olarak görülmesi ve sadece isim değişikliği gibi algılanması eleştirilmiştir (Armstrong, 2014).

1970'lerde sürdürülebilir rekabetçi üstünlüğün elde edilmesinin stratejik yönetimle sağlanabileceğine ilişkin görüşlerin hakim olmaya başlamasıyla 1980'lerin ikinci yarısı (Bingöl, 2016) ve 1990'lar boyunca insan kaynakları yönetimine stratejik boyut kazandırılmış (Bayat, 2008), insan kaynağı yönetimi ve strateji kavramları birlikte anılır olmaya başlanmıştır (Özer vd., 2019). İnsan kaynağı ve strateji sözcüklerinin birlikte anılma nedeni, örgütlerin performanslarını etkileyen unsurların en başında insan kaynağının gelmesidir (Bayat, 2008). Aslında bu olgunun özünde; girdi ve maliyet olarak kabul edilen insan unsurunun stratejik nitelikte kaynak olarak görülmesi yatmakta (Eryılmaz, 2021) ve insan kaynağının geliştirilmesine yönelik gereksinim ön plana çıkmaktadır (Haslinda, 2009).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, iş stratejileriyle bütünleşen ve başarılarını destekleyen insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik bir yaklaşım (Armstrong, 2014), özel ve kamu sektörü fark etmeksizin insan kaynakları yönetiminin stratejik planlama ve yönetimle bütünleştirilmesi (McGregor, 1988), örgütlerin insan kaynağını daha etkin kullanmaları ve rekabetçi piyasada üstünlük sağlama çabalarıyla ilişkilendirilir (Özer vd., 2019). Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütün stratejik ihtiyaçlarını formüle etme ve uygulama çabalarında bireylerin davranışlarını

etkileyen tüm faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu şekilde bakıldığında; insan kaynakları felsefesi, politikaları, programları, uygulamaları ve süreçlerinin stratejik olarak kategorize edilmesi örgütlerin stratejik ihtiyaçlarıyla sistematik olarak bağlantılı olup olmamasına bağlıdır (Schuler, 1992). Özetle stratejik insan kaynakları yönetimi, “hedefleri, kaynak kısıtlamaları, pozisyon tahsisleri, iş gücü becerileri ve yeterlilikleri ile nihai ürünler arasındaki etkileşimleri yönetmeye çalışır” (McGregor, 1988).

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)