

İNSAN KAYNAKLARI

*Kasım KARAKÜTÜK**

ÖZET

Bu çalışmada; “İnsan Kaynakları (Ressources Humaines)” alanında kullanılan çeşitli kavramlara (“İnsan Kaynaklarının Eğitimi”, “İnsan Kaynakları Ekonomisi”, “İnsan Kaynakları Planlaması”, İnsan Kaynağını Geliştirme Planlaması”, “İnsan Kaynağını Geliştirme”) açıklık getirilmeye, insan kaynakları kavramının eğitim ve planlama ile ilişkileri vurgulanmaya çalışılmıştır. Buna göre 1967’lerde İnsan Kaynakları Planlaması olarak kullanılmaya başlanan bu kavram Türkiye’de; İnsan Sermayesi Kuramı, Akdeniz Bölge Projesi, Kalkınma Planları, hizmetiçi eğitim ile birlikte kullanılmış, giderek daha geniş bir anlam kazanmıştır.

ABSTRACT

The purpose of this study is to clarify some concepts used in the field of “Human Resources” and emphasise the relationship between concept of human resources and educational planning. For this, it has been attempted to evaluate some trends and developments on human resources in Turkey, planning and use of resource.

Ekonomi Bilimi ve Kaynak Kullanımı

Ekonomik olaylar arasında neden-sonuç ilişkilerini bularak bilimsel kurallara bağlamaya çalışan **ekonomi**; kıt kaynakların insanların sonsuz gereksinimlerini karşılayamaması nedeniyle ortaya çıkan, kaynakların kullanılması ve arttırılması ile ilgili

* Doç. Dr., Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Öğretim Üyesi.

sorunları inceleyen bir bilimdir (Üstünel, 1997, 12). Kaynakların gereksinimleri karşılayabilmesinin yolu, üretim yapılmasıdır. Üretim, kıt malların miktarını ya da yararını artırmak amacıyla harcanan çabaların tümüdür. Kimi yazarlar, üretimde kullanılması gereken kıt kaynakları (emek, sermaye, doğa, girişim ve teknik bilgi), emek ve sermayenin türevleri olarak iki başlıkta ele almaktadır (Aren, 1986, 14-16). Diğer üretim etmenlerini tasarlayan, üreten, işleten, insan emeği olduğundan üretimin en önemli ögesi insan emeğidir. Üretime katılan her türlü insan kaynağı (“beşeri kaynak”) emek olarak tanımlanmaktadır. Emek, bir ülkenin nüfus miktarı ile sınırlıdır. Bir ülkenin üretimde kullanabileceği insan kaynağının miktarı çalışmak isteyenlerin sayısına, çalışmak istedikleri süre ve emeğin niteliğine bağlıdır. Üretimde kullanılacak emek miktarı, diğer üretim etmenleri gibi sınırlı olduğundan, akılcı kullanılması zorunludur.

Kaynak kullanımıyla ilgili çözüm aranan ekonomik sorunlar; eldeki kıt kaynakların **tam** ve **etkin** (savurganlık edilmeden, akılcı) kullanılması, **miktarının artırılması** (ve niteliklerini iyileştirerek, kullanılan üretim teknolojisinin geliştirilmesi) dir. İnsan kaynaklarının da tam ve etkin olarak kullanılması, niteliğinin artırılması gereklidir. Gelişmekte olan ülkelerde kaynakları artırmak yani ekonomik gelişmeyi sağlamak; gelişmiş ülkelerde ise varolan kaynakları tam kullanmak önemlidir. Büyüme Kuramı, ekonomik büyüme ve kaynakları geliştirilmesini; İstihdam Kuramı da işsizlik ve kaynakların tam çalıştırılması sorunlarını inceler (Üstünel, 1997, 52).

Planlama ve Kaynak Kullanımı

Kaynakların tüm gereksinimleri karşılayamaması, dengesizliğe neden olur. Ekonomik sorunların çözümünde kullanılan araçlardan biri planlamadır. Planlamanın; kaynakların tam ve etkin kullanılması, miktar ve niteliğinin arttırılmasında kaynak dağıtım mekanizması işlevi vardır. Kaynak kullanımı ya da

yeni kaynakların yaratılması söz konusu olduğunda, bunun belirli ölçüler içinde, belli bir düzenle ve sistematik olarak yapılması; dolayısıyla insan kaynağının geliştirilmesinde de planlama zorunlu olmaktadır.

İnsan Kaynakları Kavramı

Örgüt ve işgöreni (personel) değişik bilim dallarının incelenmesi nedeniyle insan kaynakları konusunda; insan kaynakları ekonomisi, insan kaynakları planlaması, insan kaynağı yönetimi, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, insan kaynağının eğitimi, insan kaynağının geliştirilmesi gibi çeşitli kavramlar kullanılmaktadır.

İnsan Kaynakları

Açıklan'a (1994, 3) göre, "İnsan kaynağı", örgütlerin yarışma ortamında üstünlük sağlayabilmek için kullanabilecekleri potansiyel kaynaktır. İş yaşamının niteliğini, bireyin işine ilişkin yakınmalarının, örgütteki verimlilik sorunlarının temel nedeni, insan kaynağı ve onun yönetiminden kaynaklanmaktadır.

Harbison ve Myers (OCDE, 1976, 2'den Âdem'in yaptığı açıklama, 1997, 3), **insan kaynaklarının değerlendirilmesi** kavramının tanımı daha geniş bir açıdan yapmıştır.

İnsan kaynaklarının değerlendirilmesi, bir toplumu oluşturan tüm bireylerin kuramsal ve uygulamaya değgin bilgilerini ve niteliklerini artırmaktan oluşan bir süreçtir. Ekonomik deyişle, bu süreç bir ülke ekonomisinin kalkınmasında bizzat yatırım yapılan insan anamalinin bir birikimi olarak tanımlanabilir. Politik deyişle insan kaynaklarının değerlendirilmesi, politik yaşama katılacak yetişkinleri zihinsel olarak hazırlamak anlamına gelmektedir.

Özellikle demokratik ülkelerde kültürel ve toplumsal açıdan bu değerlendirme, bireylere geleneklerle daha az koşullanmış, daha zengin bir yaşam sürmelerine yardım etmekten oluşur. Kısaca bu süreç kişinin çağdaşlaşmasına yardım etmektedir.

İnsan Kaynakları Eğitimi

İnsan Kaynakları Eğitimi kavramının, hem örgün eğitimin değişik düzeylerini, hem de yaygın eğitimi kapsayacak genel bir anlamda kullanıldığı gözlenmektedir. Örneğin Özyurt (1997) yazısına, “İnsan Kaynakları Eğitimine Genel Bakış 1 : Hizmetiçi Eğitim” başlığını koyma zorunluluğu duymuştur.

İnsan Kaynakları Ekonomisi

Correa (OCDE, 1976, 15'ten aktaran Âdem, 1997, 37), **insan kaynakları ekonomisini** “insanlar ekonomik olayları iki biçimde ele almaktadır: Üretim etmeni olarak, toplumsal ve ekonomik süreçlerin son hedefleri olarak insanların çalışma kapasitesi, bu yolla üretime etki yapan etmenlerin incelenmesine, başka deyişle üretim etmenleri olarak insanların çözümlenmesine, insan kaynakları ekonomisi denilebilir” biçiminde açıklamıştır.

İnsan Kaynakları Planlaması

Planlama, bir yönetim sürecidir ve tüm yöneticilerin yapması gereken bir etkinliktir. Harbison (1973, 1-6), eğitim planlaması ile insan kaynağını geliştirmeyi birlikte ele almakta ve “**İnsan Kaynağını Geliştirme Planlaması**” kavramını kullanmaktadır. Harbison'a göre, eğitim planlaması strateji geliştirme üzerine kurulmalıdır. Eğitim planlamasında strateji geliştirme; öncelikle ülkenin gereksinimlerine uygun hedeflerin belirlenmesini, hedeflere ulaşmak için plan ve programların hazırlanmasını, kimi sayıtların (varsayımların) benimsenmesini, varolan kaynaklar ile hedefleri gerçekleştirmek için uygun seçenekler arasından enuygun olanının seçilmesini gerektirir. Eğitim planlaması yapılırken eğitimi geliştirme ile ilgili olarak her ülkenin durumu göz önünde bulundurularak; 1. eğitim düzeyleri arasında hangisine öncelik verileceği, 2. eğitimde nitelik ile nicelik arasında, 3. Yükseköğretimde herkese eğitim olanağı sunmayı öneren liberal eğitim ile bilim (fen) ve mühendislik eğitim, arasında, 4. örgün

eğitim ile yaygın eğitim arasında, 5. ödeme ve statü farklarını göz önünde bulundurarak çeşitli meslekler için özendirici etmenler, 6. Eğitimin temel amaçlarının; bireylerin istek ve gereksinimlerini mi, yoksa devletin gereksinimlerini mi karşılaması gerektiği konusunda, altı alanda seçim yapılması gerekmektedir.

Harbison'a (1973, 13) göre, insan kaynağını geliştirme planlaması ile ilgili şu öneriler ileri sürülebilir:

1. Eğitim planlamasında strateji belirlemek çok önemlidir ve eğitim planlamacısının ana sorunu, kendi entellektüel yeteneği ile insan kaynağını geliştirme sorunlarını tanıma sorunudur ve bu, çok sınırlı istatistik veri ile yapılabilir.
2. Eğitim sistemindeki kimi sorunlar, eğitim sisteminin belirli sektörlerine yatırım yapılarak kapasite artırılmasıyla çözülebilir.
3. Eğitimle ilgili sorunların birçoğu örgün eğitim dışında çözümlenebilir.
4. İnsan kaynağı ve eğitsel geliştirme sorunlarının kimileri özendirme ögesinde, hatta toplumun görüşlerinde temel değişiklikler gerektirebilir. Bu değişikliklerin eğitime yapılan yatırımlardan önce olması gerekebilir. Başarılı eğitim planlamacısı, endüstriyel ve tarımsal gelişmenin gereksinimlerini bilmeli, ticaretle ilgili sorunları yakından tanımalı, bu etmenleri insan kaynaklarını geliştirme ile birleştirebilmeli ve kendisini, kalkınma planlamacısının astı olarak görmemelidir.

İnsangücü yaklaşımının, eğitim planlamasının dar kavramından çok insan kaynaklarının geliştirilmesinin genel stratejisi ile ilişki kurması gerekir. Ayrıca insangücü gereksinmelerinin yalnız kalkınmanın gereklerinden kaynaklanmadığı, bir ülkenin kalkınmasının yalnız ulusal üretimi

ya da geliri artırmak olmadığı, kalkınma için toplumsal ve siyasal çağdaşlaşmanın da gerçekleştirilmesi gerektiği bilinmelidir. Böylece insangücü ve eğitim planlamasının ulusal kalkınma ile ilgili olması; kalkınmanın da ekonomik, kültürel, toplumsal ve siyasal gelişmeyi içermesi gerekir. İnsan kaynaklarını geliştirmede sistem çözümlemesi, insan kaynaklarını geliştirme stratejisi geliştirmek için uygun bir başlangıç olabilir (Harbison, 1973, 14-15). Böylece sistemin öğeleri arasındaki ilişkilerdeki sorunlar incelenecek, insan kaynağını geliştirme konusunda olası sorunlar çözümlenebilecektir.

Gelişmekte olan ülkelerde insan kaynağını geliştirme planlaması şu sorunlarla karşılaşabilir: Hızlı nüfus artışının sonuçları; modern sektördeki açık, geleneksel (tarım) sektördeki gizli işsizlik; beceri eksikliği ve yüksek düzeyde insangücünü geliştirme süreci; örgütsel eksiklikler, kurumsal gelişme için yenilik yapacak elemanları bulma gereksinimi ve gereksinim duyulan insangücünü üretim yapabilecek alanlara yöneltebilmek için mali ya da mali olmayan özendirme öğelerini sağlamak. Bunların, kimisi sayısal çözümleme, kimisi nitelik ile ilgilidir. Sistem çözümleme yaklaşımı, insan kaynaklarını geliştirme ve kullanma yönünden ülkenin bütün çabası ile yetersiz alanları ya da aksaklıkları araştırırken sisteme bir bütün olarak bakmayı gerektirmektedir (Harbison, 1973, 23).

Örgütlerde (işletmelerde) düzenlenen insan kaynakları (insangücü, işgücü) planlarının temeli, izlenen personel politikasına dayanır. İnsan kaynakları planlaması, makro ve mikro açıdan ele alınabilir. **Makro açıdan insan kaynakları planlaması**, bir ülkenin nicelik ve nitelik olarak işgücü gereksiniminin saptanmasını içerir. Ulusal insangücü politikasının başarısı, ülkenin insan kaynaklarının en uygun hazırlanması ve kullanılmasıyla ölçülebilir. **Mikro açıdan insan kaynakları planlaması**, örgütün her kesimi için gelecekte nicelik ve nitelik olarak gerekli işgören

gereksiniminin önceden saptanması, bu kaynağın nereden, ne zaman ve nasıl karşılanacağına belirlenmesi olarak tanımlanabilir. İnsan kaynakları yönetiminde başarının en önemli koşulu, örgüt için yeterli işgören gereksiniminin ve ondan nasıl yararlanılacağına önceden düzenli olarak saptanmasıdır. (Sabuncuoğlu, 1994, 51-52). Örgütsel planlama sürecinin bir parçası olan insan kaynakları planlaması, örgütün stratejik planıyla ilişkili olmalıdır (Dursun, 1996, 64).

Hesapçıoğlu (1994, Önsöz) insan kaynakları yönetimi ve planlamasını, makro açıdan ele almış ve gerekçelerini şöyle belirtmiştir: Birincisi, personel yönetimi, insan kaynaklarını örgüt düzeyinde ele alırken; İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi ülkenin genel ekonomik gelişmesi, eğitim sisteminin bütünü açısından insan kaynakları sorununu makro düzeyde ele almaktadır. İkincisi, yirminci yüzyılın son çeyreğinde geleneksel “personel” kavramı yerine “insan kaynakları” kavramına, “personel yönetimi” anlayışından “insan kaynakları yönetimi”ne geçiş gözlenmektedir. Örgütler ve ülkeler, içinde buldukları rekabet ortamında üretim sınırlarını zorlayabilmek için insan kaynağının sınırsız yeteneklerini geliştirerek işe koşmanın gerçekliliğini duyumsamışlardır. Böylece insan kaynakları yönetimi anlayışında insan ögesi yönetimin merkezine alınarak, örgüt ortamı ve çevresi yeniden yorumlanmaktadır. Bu yeni anlayışta; sistemin (örgütün) insan kaynakları bir yatırım malı olarak görülmekte ve örgütün amaçlara ulaşmasında geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Esnek uzmanlaşmayı gündeme getiren bu anlayışta, insan kaynakları doğrudan örgütün etkililiği ve verimliliği ile ilişkilendirilmekte ve yenileşmeyi sağlayabilecek en önemli öge olarak görülmektedir. Böylece insan kaynakları yönetimi, öğrenmeye dayalı, örgütün etkililiğini belirleyen temel etmen durumuna gelmektedir. Ayrıca, örgütün dar kapsamlı insangücü anlayışı yerine, çalışanları birlikte ele alan ve büyük kitleye

kaynaklık eden bir personel yönetimi anlayışı gerekmektedir. Açıkalın da (1994, 9), geniş kapsamlı insan kaynakları anlayışının dar kapsamlı personel yönetiminin yerini alması, işi tanıyan personel yöneticilerinin yerini insanı tanıyan yöneticilerin almasını sağlayacağını belirtmektedir.

Âdem (1997, 36-38) de insangücü planlamasını “belli bir dönemde ekonomik ve toplumsal kalkınmanın zorunlu kıldığı insan kaynaklarının, daha etkili ve verimli bir biçimde kullanılması amacıyla bilimsel yöntemlerle yetiştirilmesi süreci” olarak tanımladıktan sonra insangücü planlamasına eşdeğerde insan kaynakları planlaması kavramını kullanmış ve insan kaynaklarının planlaması ile eğitim planlamasını birlikte düşünmek gerektiğini vurgulamıştır. Eğitim planlaması ile insan kaynakları (insangücü) planlaması arasındaki en önemli fark, eğitim planlamasının tüm nüfusu kapsamına karşılık, insangücü planlamasının, nüfusun bir bölümünü, çalışabilir nüfusu, onun da ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gereksinim duyduğu nitelik ve sayıda nüfus kesitini kapsamıdır. İyi yurttaş yetiştirilmesi, eğitim planlamasının uğraş alanına girmektedir. İnsan kaynakları planlaması, bireyi ve toplumu ilgilendiren başlıca iki amaca yöneliktir. Bireysel hedefi; bireyin fiziksel niteliklerini, verimini ve toplumsal üretime katkılarını içeren tutum ve davranışları kapsamaktadır. İnsangücüne mesleki eğitim verilmesine yönelik bu hedefler, örgün eğitimin mesleki yönünü de içermektedir. Örgün eğitim ve onun mesleki eğitim bölümü, bireyin üretim etmeni olarak çalışabilmesi için gerekli olan fiziksel ve zihinsel sağlığı, beslenmesi, işe karşı tutumu yani çalışma disiplinini de içermektedir. Çevreye yönelik hedefi ise, personelin etkili ve verimli kullanılmasıdır. Eğitim planlaması ile insan kaynakları planlamasının ortak yönü, mesleksel yetiştirmedir. İşe karşı tutum, işgücünün kullanılması insan kaynakları planlamasının özel yönünü; eğitimin mesleki olmayan hedefleri ise eğitim planlamasının özel yönünü oluşturmaktadır.

İnsan kaynakları planlamasının **amaçları**; örgütlerde insan kaynakları envanterinin hazırlanması, örgütün gelişme planları doğrultusunda insangücü gereksiniminin saptanması, yaratılan parasal ve ekonomik sermayenin kârlılığı üzerinde rol oynayan işgören maliyetinin kontrolü, üretimde artış sağlanması, işgörenlerin içinde bulunduğu fiziksel ve moral koşulların iyileştirilmesi, otomasyon sonucu etkilenen işgörenlerin yeniden dönüşünü ve örgütte etkin olarak rol oynayamayanların yeniden sınıflandırılması, işgörenler ya da temsilcilerinin katkısıyla ücret normlarını saptamak ve nesnel ölçütlere göre işleri değerlendirerek ücret düzeylerinin belirlenmesi, insan bilimlerinden yararlanarak karşılıklı saygı ilkesi doğrultusunda işgörelere eğitim programları uygulanmasıdır. Bu amaçlar, yeterli işgörenin örgüt amaçlarını gerçekleştirecek ortamda çalışması, işgörenlerin bilgi ve becerilerinin uygun ölçüde kullanılması, böylece örgütün insan kaynağının etkili olarak kullanılması biçiminde özetlenebilir (Sabuncuoğlu, 1994, 53; Bingöl, 1996, 65). İnsan kaynakları planlamasının; insan kaynağını işe alma, seçim süreci, iş çözümlemesi, insan kaynakları (personel) bilgi sistemleri, başarı değerlendirme, insan kaynaklarının eğitimi gibi **çalışmaları** kapsadığı söylenebilir. İnsan kaynaklarının kullanılmasında ise insan kaynakları (insangücü) envanteri, insan kaynakları beceri envanteri, işgören değişim hızının belirlenmesi gibi **araçlardan** yararlanılabilir. İnsan kaynakları planlamasında; işyükü çözümlemesi, yer planlaması ve kariyer planlaması **yöntemleri** uygulanabilir (Sabuncuoğlu, 1994, 55-70). İnsan kaynakları planlaması sürecine giren etkinlikler de örgütsel felsefe ve misyon, **dış** (işgücünün yapısı, yasal düzenlemeler, ekonomik ve coğrafik koşullar ile rekabet durumu) ve **iç** (iş çözümlemesi, beceri çözümlemesi) çevresel etmenlerin incelenmesi, insan kaynağı kestirimleridir (Bingöl, 1996, 67-76).

İnsan Kaynakları Yönetimi

Yönetim bir kaynak sorunu olarak alınabilir ve yönetimin, bir girişimin amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli madde ve insan kaynaklarına yönelmiş bir eylem olduğu söylenebilir. Yönetim, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder (Bursalıoğlu, 1991, 14, 29). İnsan kaynakları yönetimi, örgüt stratejilerinin hedeflerine ulaşmasında anahtar olmuştur. İnsan kaynakları yönetiminin örgüt politikaları açısından stratejik bir öge olarak ele alındığı, geleneksel işçi-işveren ilişkilerinden farklılaştığı, örgütlerin yeniden yapılanmasında işyeri düzeyinde başlatılan daha az bürokratik sürecin personel yönetimi politikalarına yansıdığı görülür. Geleneksel modelde yalnızca personel yönetiminin işlevleri olarak değerlendirilen seçim, iş değerlendirme, ödüllendirme, çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi programları uzun dönem, etkin ve stratejik konular, insan kaynakları yönetimi çerçevesinde yeniden ele alınmaktadır. Böylece örgütteki insan kaynağının örgütün önemli varlıklarından biri olduğu ve insan kaynağının yalnız maliyet ögesi olarak düşünülelemeyeceği, aynı zamanda ekonomik, politik, örgütsel ve kültürel bir etmen olduğu ve hiçbir örgütün sahip olduğu insan kaynağı etmenini dışlayarak başarılı olamayacağı, kabul gören bir görüş oldu. Böylece insan kaynağı yönetiminde; örgüt üniter yapısı çerçevesinde karşılıklı güvenin oluşturulması ve işgörenlerin örgüte bağlılığının ön plana çıkarılması; insan kaynağı yönetiminin örgütün plan ve stratejilerinin önemli bir parçası olması; yöneticilerin liderlik özelliklerinin geliştirilerek örgütün genel performansına katkısının sağlanması; örgütün yeniden yapılanması, yönetim anlayışının değişmesi, insan kaynağı seçimi, iş değerlemesi, eğitim ve geliştirme programları, işgörenlerin katılımı programları, yeni iletişim ağları ile performans dayalı ücret sistemi hedeflenmektedir (Kutal ve Büyüksulu, 1996, 54, 96).

Türkiye’de İnsan Kaynakları Kavramının Kullanımı

Bu başlık altında İnsan Sermayesi Kuramı, Akdeniz Bölge Projesi, Kalkınma Planlarında insan kaynakları kavramı ve son gelişmeler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

İnsan Sermayesi Kuramı ve İnsan Kaynakları

Ondokuzuncu yüzyıl başındaki çalışmalara dayanan Neoklasik Kuram, ekonomideki kaynak dağılımı üzerinde yoğunlaşmış; neoklasik piyasanın işleyişini; tam rekabet koşullarını veri saymıştır. Neoklasik Kurama dayanan, Neoklasik İşgücü Piyasası Kuramı 1950’lerden sonra, İnsan Sermayesi (Beşeri Sermaye) Kuramına dönüşmüştür. İnsan Sermayesi Kuramı, Neoklasik İşgücü Piyasası Kuramının dayandığı piyasa koşullarından hareket etmekle birlikte, işgücü niteliklerini heterojen olarak ele almış ve eğitimsel nitelikleri, ücret ve istihdam düzeyini etkileyen değişkenler olarak incelemiştir. Neoklasik üretim fonksiyonu ile belirtilebilen İnsan Sermayesi Kuramında üretim fonksiyonunun, çıktıyı etkileyen tüm değişkenleri içermesi gerektiği belirtilmekte ve çıktı (ya da üretim fonksiyonu); fiziksel sermaye, işgücü hizmetleri, teknik süreç, işgücüne eklenen insan sermayesinin bir fonksiyonu olarak formüle edilmektedir. Bu bağıntıda, insan sermayesi, üretimi etkileyen değişkenlerden biri olarak alınmıştır. İnsan Sermayesi Kuramına göre, eğitim düzeyi yüksek olanların sayısının daha az olması nedeniyle, işgücü piyasası, eğitim düzeyi yüksek kişileri sürekli olarak emer (Ünal, 1996, 73-76). İnsan Sermaye Kuramına göre, eğitim bireyin verimliliğini artırır; üretime ek kazanç yalnızca bu katkının karşılığıdır ve yapılan harcamayı karşılar (Eicher, 1980, 44-45).

Yoksul ülkelerin kalkınmalarında etkili olan iki önlem; öğrenim ile mesleki eğitim için uygulanan, kamu siyasasına ve programlarına yapılan yatırımdır. Eğitim, bir bilgisayar kursu, aşılama da (fabrikalar gibi) bir insan ömrü boyunca gelir, üretim ve

sağlık sağladığı için sermaye sayılabilir. İnsanları, sahip oldukları bilgi ve beceri birikimi, sağlıkları ve alışkanlıklarından ayrı düşünmek olanaksız olduğu için bu yatırımlar sonuçta insan sermayesini yaratır. Hükümetlerin mikro ve ekonomik politikaları, ekonomiyi doğrudan etkilemekle kalmayıp aynı zamanda eğitim ve insan sermayesine yapılan diğer yatırımların verimliliğini de etkiler. Bu yüzyılda eğitim, beceri ve öteki bilgi birikimi, kişilerin ve ülkelerin üretimini önemli biçimde etkileyen öğelerdir. Bir ülkenin yaşam standardını, insanların gelişmesini sağlamakla ve nüfusunun becerisini, bilgi birikimini, sağlık ve alışkanlıklarını değerlendirmekte ne kadar başarılı olduğu saptandığı için yirminci yüzyıla insan sermayesi çağı da denilebilir (Becker, 1994, 10).

Akdeniz Bölge Projesi ve İnsan Kaynakları

Kimi yazarlarca son on yıldır yoğun olarak kullanıldığı belirtilen ve günümüzde daha çok yönetim boyutu ön plana çıkarılmaya çalışan insan kaynakları kavramı, insan kaynakları planlaması olarak 1960'lı yıllarda Dünya'da ve Türkiye'de kullanılmaya başlanmış, birçok kavram gibi Türkiye'de otuz yıl sonra güncelleştirilmiştir. Nitekim Brown-Harbisson'un "Endüstride İnsangücü Kaynaklarının Geliştirilmesi" adlı makalesi Türkçe'ye de çevrilmiştir. İnsan kaynakları yönetimi kavramı 1980'lerde artan uluslar arası rekabet ortamında önem kazanmıştır (Kutal ve Büyüksü, 1996, 100). Dünya ülkelerinin birçoğunda 1960'larda uygulanmaya başlanan eğitim planlaması çalışmaları eğitim ve insangücüne daha fazla önem verilmesine yol açmış; insan kaynakları, birçok çalışma, yayın ve seminerin konusu olmaya başlamıştır. İnsan kaynakları planlaması konusunu 1967'li yıllarda işleyen OCDE'nin bir dizi yayını, insan kaynakları kavramının kullanılması ile ilgili yukarıdaki görüşü kanıtlamaktadır. Bu yayınlardan kimileri, Latin Amerika ve Akdeniz Bölge Projesinde İnsan Kaynaklarının Sorunları (OCDE, 1967), Arjantin'de Eğitim, İnsan Kaynakları ve Kalkınma (OCDE, 1967), Arjantin'de Eğitim

İnsan Kaynakları ve Kalkınma: Yöntem ve İstatiksel Veri Sorunları (OCDE, 1968), Demometri ve İnsan Kaynaklarının Planlanması (Légaré, 1972) başlığını taşımaktadır.

OECD üyesi İspanya, İtalya, Yugoslavya, Portekiz, Türkiye, Yunanistan'ı kapsayan Akdeniz Bölge Projesi (birinci aşaması 1961-1964, ikinci aşaması 1964-1966), “eğitimin, ekonomik ve toplumsal gelişmenin ilk aracı olduğu ve eğitim harcamalarının bir yatırım sayılması gerektiği konusunda ortaya çıkan yeni ve açık bir gerçeği güçlendirmiştir” görüşünü vurgulayarak, eğitim harcamalarının yatırım sayılması gerektiği konusunda İnsan Sermayesi Modeli'nin sayılımasını benimsemektedir. Böylece aynı dönemlerde hazırlanan Birinci ve İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarına, eğitimde yatırım düşüncesinin girdiği; Kalkınma Planlarında Toplumsal İstem ve İnsangücü Planlaması Modellerinin kullanıldığı gözlenmektedir (Hesapçıoğlu, 1984, 88-89).

Kalkınma Planları ve İnsan Kaynakları

1963-1989 döneminde uygulanan ilk beş kalkınma planında eğitim, insangücü, istihdam, sağlık, nüfus, çalışma yaşamı, sosyal güvenlik konular, kimi zaman aynı, kimi zaman farklı bölümlerde ele alınmıştır. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda “Ekonomik Gelişimde İnsan Unsuru” ile ilgili bölüm yer almıştır. **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında**, Nüfus, İstihdam, İnsangücü, Eğitim, Sağlık, Çalışma Yaşamı, Sosyal Güvenlik gibi konular “Sosyal Hedef ve Politikalar” başlığı altında incelenmiştir. **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planının** Dördüncü Bölümünde Sosyal Hedef, İlke ve Politikalar başlığı altında “Beşeri Kaynaklar” alt başlığı içinde ise İnsangücü, İstihdam, Çalışma Hayatı, Sosyal Güvenlik, Sosyal Hizmetler ve Yardımlar gibi konular ele alınmıştır. **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planının (1996-2000)** Üçüncü Bölümünde Temel Yapısal Değişim Projeleri içinde “**İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Projesi**” başlığı altında Eğitim Reformu, Nüfus ve

Aile Planlaması, Sağlık Reformu, İstihdam ve İşgücü Piyasasında Etkinliğin Arttırılması Projesi yer almıştır. Kalkınma Planlarının konularının incelenmesi, insan kaynakları kavramı açısından önemli bir gelişmeyi göstermektedir. İnsan kaynakları kavramının Altıncı ve Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarında; eğitim, insangücü, istihdam, sağlık kavramlarını içirecek biçimde önceki planlardakinden daha geniş bir anlamda kullanıldığı gözlenmektedir.

İnsan Kaynakları Kavramıyla İlgili Son Gelişmeler

Ülkemizde son birkaç yıldır sık kullanılmaya başlanan insan kaynakları kavramı ile ilgili olarak, kimi üniversitelerde İnsan Kaynakları Eğitimi ya da Yönetimi gibi programlar açılmaya, kimi fakültelerde İnsan Kaynakları Ekonomisi dersleri programlara girmeye, İnsan Kaynakları Dergileri ve kimi gazetelerde İnsan Kaynakları Eki yayınlanmaya, özel sektördeki birçok kuruluşta insan kaynakları birimi oluşturmaya ve bu birimlere gazete ilanlarıyla İnsan Kaynakları Uzmanı aranmaya başlanmıştır. Ancak bu kavramın hangi akademik alanla ilişkili olduğu konusunda Türkiye’de bir açıklık yoktur. Bu kavram bir yandan işletme, bir yandan eğitim bilimleri alanları uzmanları tarafından incelenmektedir. Ülkemizde 1960’lı yıllardan başlayarak planlı kalkınma politikası uygulanmaya başlanması ve eğitimin toplumsal ve ekonomik kalkınmanın bir parçası olarak ele alınması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun eğitimle ilgili hükümleri nedeniyle kamu kuruluşlarında eğitim birimleri kurulmuştur.

Emeğin verimliliğini artıran en önemli etmen olan eğitim-hizmetiçi eğitimin öneminin anlaşılmaya başlaması, eğitim birimlerinin özel kuruluşlarda da oluşturulmaya başlanmasına yol açmıştır. Öte yandan gerek kamu, gerek özel kuruluşlarda işgörenlerle ilgili işi alma ile emeklilik arasındaki tüm işlemleri yapan personel (işgören hizmetleri) birimleri de bulunmaktadır. Ancak ülkemizde insan kaynakları kavramı; ekonomi, eğitim

ekonomisi, eğitim planlaması, insangücü planlaması, eğitim, hizmetiçi eğitim, yönetim, personel yönetimi, ölçme değerlendirme, rehberlik, bilimsel araştırma yöntemi gibi kavramları içeren; nüfus, sağlık beslenme, gönenc (yaşam düzeyi) gibi kavramlarla da ilişkili genel bir anlam kazanmıştır. Dolayısıyla, insan kaynakları kavramının, lisans ve lisansüstü düzeyde düzenlenen Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Eğitimde Psikolojik Hizmetler, Eğitim Programları ve Öğretim, Halk Eğitimi, Özel Eğitim gibi programlarla; işletme yönetimi ve planlaması ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Sonuç

Ekonomik bakış açısıyla eğitime yaklaşıması, ekonominin eğitime uygulanmasıyla eğitim ekonomisi ve planlaması bilim dalı doğmuştur. Ekonomik bakış açısıyla insana yaklaşıması; insanın üretimin ve örgütlerin etkililiğinin artırılmasında en önemli kaynak olduğunun, bu kaynağın (üretim etmeninin) geliştirilmesi için eğitim başta olmak üzere sağlık, beslenme gibi hizmetlere daha çok önem verilmesi, insana yapılan harcamaların yatırım olarak görülmesi gerektiği anlaşılmış; ekonomik etkinliklerde insanı merkeze almak gerektiği, insanın çağdaştırılması gerektiği, insan kaynağının tam ve etkin kullanılması, niteliğinin artırılması; İnsan Kaynakları Planlaması kavramlarını güncelleştirmiştir. Böylece sürekli değişmelere çabuk uyum gösteren, neyi nasıl öğreneceğini öğrenmesi gerektiğini bilen, üretim sürecinden en önemli ve yaratıcı güce sahip insanların geliştirilmesi; insan kaynakları kavramının kullanılmasına yol açmıştır.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1994). **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının (Personel) Yönetimi**, Ankara: PEGEM Yayını No : 7.
- Âdem, M. (1997). **Eğitim Planlaması**. Üçüncü bası, Ankara.
- Aren, S. (1986). **100 Soruda Ekonomi El Kitabı**. Sekizinci bası, İstanbul; Gerçek Yayınevi.
- Aytaç, S. (1997). **Çalışma Yaşımında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları**. İstanbul: Yöneticinin Kitaplığı 2.
- Bingöl, D. (1996). **Personel Yönetimi**, İstanbul ; Beta Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Sekizinci Bası, Ankara.
- Brown, J.D. ve F. Harbison (1966), "Endüstride İnsangücü Kaynaklarının Geliştirilmesi", **İnsangücü ve Eğitim Dergisi**. (Orhan Ağan: Çev.), Sayı: 8, Ankara.
- Becker, G.S. (1994). "Kalkınmada İnsan Sermayesi", **Cumhuriyet**, 06.09.1994, s. 10.
- Çalıkluşu, M. (1997). "Yeniden Yapılanmada İnsan Kaynaklarının Rolü", **Human Resources : İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**. Yıl: 2, Sayı : 1, İstanbul, s. 8-9.
- Eicher, J.C. (1980). "Eğitim ve Verimlilik", **Eğitim ve Bilim**. (İ. Bircan : Çev.), Sayı : 24, Ankara.
- Ersen, H. (1997). **Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetim İlişkisi**. İkinci bası. İstanbul.
- Hamurdan. Y. (1981). **Türkiye'de İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesi Sorununa Yaklaşımı Açıklayıcı Bir Not**. Ankara: DPT, SPD.
- Harbison, F. (1973). **Eğitim Planlaması ve İnsan Kaynağını Geliştirme**. (Hıfzı Doğan: Çev.). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi Yayını.
- Hesapçioğlu, M. (1994). **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, İstanbul : Beta Yayıncılık.

- Hesapçıoğlu, M. (1984). **Türkiye’de İnsangücü ve Eğitim Planlaması**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No: 127.
- Human Resources : **İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**. (Kasım 1997). Yıl : 2, Sayı : 1, İstanbul.
- Kaynak, T. (1996). **İnsan Kaynakları Planlaması**. İkinci bası, İstanbul. Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Kutal, G. ve A. R. Büyükuslu. (1996). **Çokuluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi**. İstanbul: Der Yayınları.
- Légaré, J. (1972). **Démométrie et Planification des Ressources Humaines**. Quebec : Les Presses de L’Université Laval.
- Milli Prodükktivite Merkezi (MPM). (1997). **İnsan Kaynakları**. Ankara.
- OCDE (1976). **Prévisions de la Main d’Oeuvre dans la Planification de l’Enseignement**, 1976, s. 15 ve devamı; Aktaran : Âdem, M. (1997). **Eğitim Planlaması**. Üçüncü bası, Ankara : 1997, s. 37.
- OCED (1967). **Problemes de Planifications des Ressources Humaines : En Amérique Latine et dans le Projet Regional Méditerranéen**. Paris.
- OCED (1967). **Éducation, Ressources Humaines et Developpement en Argentine**. Paris.
- OCED (1968). **Éducation, Ressources Humaines et Développement en Argentine : Problemes Méthodologiques et Données Statistiques**. Paris.
- “Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Eğitim ve Bilim** Cilt: 22, Sayı: 107, Ankara: Türk Eğitim Derneğı Yayını.
- Özer, B.(1998). İnsan Kaynağı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri **N. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi**, 10-12 Eylül, 1997 Eskişehir.
- Özyurt, A. (1997). “İnsan Kaynakları Eğitimine Genel Bakış 1: Hizmetiçi Eğitim”, **Human Resources : İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**. Yıl: 2, Sayı : 1, İstanbul, s. 24-28.
- Palmer, M.J. , ve T.K. Winters. (1993). **İnsan Kaynakları** (Doğan Şahiner : Çev.). İstanbul: Yönetim Dizisi, Rota Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu Z. (1994). **Personel Yönetimi**. Bursa.

Üstünel, B. (1997). **Ekonominin Temelleri**, Yedinci Bası, Ankara: Alfa Yayınevi.

Ünal, I. (1996). **Eğitim ve Geliştirme Ekonomisi**, Ankara: Epar.