

---

---

## PERSONEL YÖNETİMİ-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AYIRIMI

Esra Nur KAYA \*  
İbrahim Ethem TAŞ \*\*

---

---

### ÖZET

1980'lı yıllardan itibaren, önceleri özel yönetimde, daha sonra da kamu yönetimi alanında 'personel yönetimi' kavramı yerine 'insan kaynakları' kavramı kullanılmaya başlandı. Dolayısıyla bu iki kavramın 'aynı' veya 'ayrı' anlama gelip gelmediği tartışması ortaya çıktı.

Bu çalışmada, kamu ve özel yönetim arasındaki 'kamu yararı' ve 'özel yarar' ayrımı paralelinde, literatürde yaygın bir şekilde eşanlamli olarak kullanılan 'personel yönetimi' kavramı ile 'insan kaynakları yönetimi' kavramları arasında bir ayırım yapmak gerektiği, dolayısıyla özel yönetimdeki insan unsurunu çağrıştırdığı için 'insan kaynakları yönetimi' kavramı özel yönetimde kullanılabilse de, kamu yönetimi alanında 'personel yönetimi' kavramının kullanılmasının daha uygun olacağı vurgulanmaktadır.

Bu amaçla bu çalışmada öncelikle 'personel yönetimi' kavramı açıklanmakta, sonra 'insan kaynakları yönetimi' kavramı ele alınmakta, son olarak da bu iki kavram arasındaki farklar tartışılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Personel yönetimi, İnsan kaynakları yönetimi, Kamu yönetimi, Özel yönetim

### DIFFERENTIATION BETWEEN PERSONEL ADMINISTRATION AND HUMAN REOURCES MANAGEMENT

#### ABSTRACT

From the 1980's on, the concept of 'human resources management' began to be used instead of 'personel administration' both in terms of business management then public administration. This, therefore, resulted in a debate whether these two concepts are different or the same.

This study argues that parallel to the differentiation between the concepts of 'public benefit' and 'private benefit', there should also be a differentiation between the concepts of 'personel administration' and 'human resources management' which are commonly used synonymous in the literature, and therefore, the concept of 'human resources management' may be used in terms of business management as it is associate with the fact of human being, but it would be more favorable to use the concept of 'personel administration' in terms of public administration.

With this aim, this study firstly explains the concept of 'personel administration', then elaborates the concept of 'human resources management' and finally points out the differentiations between the two concepts.

**Key Words:** Personel administration, Human resources management, Public administration, Business management

\* İİBF., İşletme Bölümü. KSÜ, SBE, Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

\*\* Doç.Dr.,KSÜ, SBE, Kamu Yönetimi Bölümü

## GİRİŞ

1980’li yıllardan itibaren ‘personel yönetimi’ kavramı yerine ‘insan kaynakları’ kavramı kullanılmaya başlandı. Kavram önce özel yönetimde kullanılmaya başlayıp, bu sektörde iyice yerleştikten sonra kamu yönetiminde de kullanılmaya başlandı. Böylece de bu iki kavramın “aynı” veya “ayrı” anlama gelip gelmediği tartışması ortaya çıktı.

Bu çalışmada, kamu ve özel yönetim arasındaki “kamu yararı” ve “özel yarar” ayırımı paralelinde, bu iki kavram arasında bir ayırım yapmak gerektiği görüşünden hareketle, kamu yönetimi alanından “personel yönetimi”, özel yönetim alanında “insan kaynakları yönetimi” kavramlarının kullanılmasının yerinde olacağını vurgulamak amaçlanmıştır.

Bu amaçla bu çalışmada öncelikle “personel yönetimi” kavramı açıklanacak, sonra “insan kaynakları yönetimi” kavramı ele alınacak, son olarak personel yönetimi ile insan kaynakları yönetimi arasındaki farklar tartışılacaktır.

### 1. PERSONEL YÖNETİMİ

Personel yönetimi, kısaca bir kurumdaki insan unsurunun planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi süreçlerinden oluşur. Bu, personel alma, eğitime ve değerlendirmeyi de kapsar. Kurumda insanlar arasındaki çatışmaları çözme ve yasal şikayet yolları da önemlidir. İyi bir personel yönetimi ekibinin, işini gerektiği gibi yapması kurumun daha etkin, verimli ve yarışabilir bir şekilde çalışmasını ve yenilikler başlatmasını sağlar. Bopp & Whisenand’ın belirttiği gibi:

“Personel ile ilgili süreçlerin örgütlenmesi ve yönetilmesi, kimin ne yapmaktan sorumlu olduğu konusu üzerine yoğunlaşan birçok soru ortaya çıkarır. Bu soruların cevapları da tartışmalı olmasa da karışıktır. Personel ile ilgili süreçlerin personel için sosyalleşmesi ve verimli bir şekilde istihdamı gibi kazanımlar sağladığı düşünülebilir. Kısaca, bir kurumun verimliliği, etkinliği ve sağlamlığı personel ile ilgili kararların güvenilirliği ve inandırılığı ile ilgilidir” (1980: 36).

Personel yönetimi faaliyeti, bir anlamda yönetimin insan unsurunun seçilmesi, görevlendirilmesi, eğitilmesi, geliştirilmesi, değerlendirilmesi ve yönetimin amacı doğrultusunda en verimli bir şekilde istihdam edilebilmesi çabalarından oluşur. Diğer bir ifade ile personel yönetimi, örgüt tarafından personelin seçilmesi, işe alınması, geliştirilmesi, atanması ve yerleştirilmesi olarak tanımlanabilir.

Eryılmaz personel yönetimi kavramını ‘dar’ ve ‘geniş’ anlamda şöyle tanımlar:

“Dar anlamda personel yönetimi, personelin işe alınması, sınıflandırılması, terfisi, işten çıkarılması, yetiştirilmesi ve mali hakları gibi daha çok teknik konular üzerinde duran bir disiplindir.

Geniş anlamda personel yönetimi ise, hizmete ilişkin politikaların belirlenmesi, devletin bir işveren olarak rolü ve sorumluluğu, ekonomik ve sosyal gelişme ile insangücü arasındaki ilişkiler ve istihdam gibi makro düzeydeki genel politikaların belirlenmesi için uğraşan bir bilimdir. Bu anlamdaki personel yönetimi, doğrudan personelin yönetimine ilişkin

teknikleri belirlemek yerine, bu tekniklerin dayandığı kavram ve teorileri incelemeye ve değerlendirmeye çalışır” (2011: 237-238).

Kayar'ın 'personel yönetimi' tanımı en kapsayıcı olanıdır:

“En geniş tanımla ile personel yönetimi, bir örgütün insan kaynaklarına olan ilgisinin tümü olarak tanımlanmaktadır. Personel yönetimi, çevreden insan gücünün sağlanması ve bunun 'dönüştürme' sürecinde kullanılmasına ilişkin etkinliklerdir. Personel yönetimi, örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için örgütsel etkinliklerin gereklerine uygun nitelikte bireylerin bulunması ve yararlanılması için gerekli örgütsel etkinliklerin tümünü kapsamaktadır. Benzer biçimde personel yönetimi, bir örgütün ihtiyaç duyduğu insan kaynağını sağlamanın ve bu kaynakların en etkin ve verimli bir biçimde yararlanmanın yol ve yöntemlerini gösteren disiplin olarak da tanımlanabilir” (2013: 1).

Yönetimin insan faktörünün üst düzey pozisyonlarda görev yapanları 'personel yöneticisi' olarak ifade edilir. Bir anlamda personel yöneticisi, personel birimlerinin yöneticileri ya da personeli yönetme işlevini yerine getiren görevlilerdir.

**Personel yöneticisi**, insan unsurunu her yönüyle, her fonksiyonu ile iyi tanımalı ve verimli bir şekilde çalıştırmalıdır. Kısacası yönetici 'insan'dan anlamalı, tanımalı ve onu çalıştırmasını bilmelidir. Unutulmamalıdır ki her sistemin nasıl belli bir çalışma şekli varsa, insan da belli bir şekilde (insan gibi) çalışır ve böyle çalışması sağlanmalıdır. Aksi takdirde verimli ve etkili olamaz. Verimliliğin sağlanmasında önemli bir unsur ya da kaynak olan insanın yönetimi, bunun yaptığı görev ve yetkileri ve performans durumu da önemli hale gelmektedir.

Genel olarak yönetimin, özel olarak da personel yöneticisinin başarılı olması önemli ölçüde personelin başarılı bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Dolayısıyla yönetimde başarısızlık, personel yönetimindeki başarısızlığa bağlıdır. Personeli yönetimde başarılı olmak için yapılması gereken çok şey vardır. Aytürk, personelin başarılı bir şekilde yönetimi için, personel yöneticilerine şu önerilerde bulunur (1990: 246-269):

İyi personel alın ve iyi personel ile çalışın.

Personelinizi tanıyın.

Personelinizi sevin, onlara önem ve değer verin.

Personelinize bağlılık (ait olma) duygusunu aşıl原因ın.

Göreve yeni başlayanlara kolaylık gösterin.

Personelinize ilk görevinin halka hizmet etmek olduğunu söyleyin.

Personelinize güvenin.

Personelinize yardımcı olun.

Personelinizi koruyun ve kollayın.

Personelinize örnek olun, kurallarınıza önce kendiniz uyunuz.

Personelinizin sağlık durumuyla ilgilenin.

Sosyal faaliyetlere ve sosyal ilişkilere önem verin.

Herkesin görev, yetki ve sorumluluklarını belirleyin.

Emir-komuta hattını belirleyin.

Merkeziyetçi ve tekelci olmayın, her şeyi kendiniz yapmayın.

Personelinize inisiyatif tanıyın.

Sürekli emir vermeyin.

Personelinize görevin önemini belirtin ve görevi benimsetin.

Zor işleri cazip hale getirin ve sevdinin.

Kendinizi ve personelinizi yedekleyin.  
Yanlış anlamaya ve yanlış anlaşılmaya meydan vermeyin.  
Öfkenize ve sinirlerinize hakim olun, akılcı olun, duygusal olmayın.  
Peşin hüküm vermeyin.  
Hatalarınızı kabul edin ve hatalarınızı düzeltin.  
Personelinize ceza vermek yerine yaptığı hatayı düzelttirin.  
Personelinizi cezalandırmak suretiyle disipline etmeyin.  
Ceza vermeden önce çok düşünün.  
Kusurları hoşgörüyü, başarıları takdirle karşılayın.  
Başarılı personeli ödüllendirin, takdir ve taltif edin.  
Personelinizi başkaları yanında eleştirmeyin.  
Personelinize gücünüzü ve yetkilerinizi hatırlatmayın, onları cezayla korkutmayın.  
Hakkınızda ne düşünüldüğünü ve konuşulduğunu araştırmayın.  
Şikayet yollarını açık tutun.  
Mesai saatlerini gereksiz yere uzatmayın.  
Denetim sırasında personelinizi korkutmayın.  
Aşırı derecede sevgi ve saygı toplamaya çalışmayın.  
Daima güleryüzlü olun.  
Soğukkanlı olun.  
Kin tutmayın.  
Rol yapmayın.  
Yalan söylemeyin.  
Verdiğiniz sözü tutun.  
Kimsenin yüzüne söyleyemeyeceğiniz şeyleri arkasından söylemeyin.  
Dürüst olun.  
Açık olun.  
Kimseden sır tutmasını beklemeysin.  
Seviyesiz söz ve davranışlardan kaçının.  
İyi niyetli olun, iyi olun ve iyilik yapın.  
Fırsatçılara meydan vermeyin.  
Kendi amirlerinizi çekiştirmeyin.  
Sizden önceki yöneticileri ve sizden sonra gelmiş veya gelecek olan yöneticileri çekiştirmeyin.  
Sık sık karar değiştirmeyin.  
Personelinize danışın, işbirliği sağlayın ve katılımcı yönetimi uygulayın.  
Mevzuatı iyi bilin.  
Görevinizle ilgili rakamları öğrenin.  
Konuşmalarınızı başkalarına hazırlatmayın ve yazılı konuşma yapmayın.  
Makam ve mevkiniz yükseldikçe değişmeyin.  
Bir personel yöneticisi, bu önerilerin gereğini yerine getirebildiği ölçüde iyi, başarılı, verimli ve etkili bir yönetici olacaktır.

**Kamu personel yönetimi**, personel yönetiminin bir alt dalı olup, kamu kurumlarının ihtiyaç duyduğu insan gücü ile ilgili sorunları inceleyen bir disiplindir. Kamu personel yönetiminin ilgi alanı, kamu yönetiminin insan faktörü ile ilgili (beşeri) yönüdür. Fakat kamu personel yönetiminin 'yapısal' ve 'işlevsel' yönleri de vardır. Yapısal yönünü sınıflandırma, ücret sistemi ve kamu personelinin bağlı kalacağı statü kuralları oluşturur. İşlevsel yönünü ise

personelin planlanması, personel alma, eğitime, değerlendirme ve motive etme gibi konular oluşturur (Eryılmaz, 2011: 238).

Diğer bir tanıma göre, “kamu personel yönetimi, üstlendikleri kamu hizmetlerini yürütmekle görevli kamu kuruluşları personelinin işe alınması ve hizmet gereklerine uygun olarak yararlanılması için gerekli yönetsel düzenlemleri içerir” (Kayar, 2013: 2).

Kısaca kamu personel yönetimi, kamu kurumlarında görev yapan personelin alımı, istihdamı ve görevden ayrılmasına kadar iş ve işlemlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesini inceler. ‘Kamu personel yönetimi’ kavramını oluşturan üç kelime, adeta ‘anahtar kelime’ niteliğinde olup önemli anlamlar yükledür:

İlk kavram olan ‘kamu’, bölgesel ve yerel kamu kurum ve kuruluşları ile kar amacı gütmeyen kuruluşlar için kullanılır.

İkinci kavram olan ‘personel’, kamu sektöründe çalışıp, topluma kamusal hizmet suan insan unsurudur.

Üçüncü anahtar kavram olan ‘yönetim’ kamu kurumlarında çalışan insan unsurunun, kurumun amaç ve hedeflerine en etkili ve verimli bir şekilde ulaşılması için, sevk ve idare edilmesi anlamına gelir.

Kamu personel yönetiminin amacı, yönetimdeki insanları bir araya getirerek onları etkin ve verimli bir şekilde örgütlemek, istihdam şartlarını iyileştirmek ve başarı düzeylerini artırmaktır. Bu amaçla kamu personel yönetiminin dört temel işlev gördüğü sölenebilir:

İlki ‘planlama’ olup, personel plan ve bütçelerinin hazırlanmasını, personelin nasıl istihdam edileceğine karar verilmesini ve ücretlendirmeyi kapsar.

İkincisi ‘personel alma’ olup, seçme ve işe başlatmayı ifade eder.

Üçüncü ‘geliştirme’ işlevi olup, personelin eğitimi, geliştirme programlarının hazırlanması ve performans değerlendirmesini kapsar.

Dördüncü işlev olan ‘yaptırım’ ise çalışan-işveren ilişkileri, çalışma yeri güvenliği ve şikayetlerinin ele alınması ile ilgilidir.

## 2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

“İnsan kaynakları yönetimi” kavramı, 1980’lerden itibaren özel ve kamu yönetiminde ‘personel yönetimi’ ile eş anlamlı olarak kullanılmaya başlandıysa da, aşağıda açıklanacağı gibi, bazı yazarlar, örgütte yerine getirilen işlevler bakımından bu kavramın farklı şeyleri de ifade eden bir kavram olmaya başladığını savunurlar (Tortop, vd. 2013: 11).

“Personel yönetimi” kavramı yukarıda açıklandı. Anlamı, kapsamı ve gelişmesi bakımından personel yönetimi-insan kaynakları yönetimi ayrımını yapabilmek amacıyla burada ‘insan kaynakları’ kavramı hakkında da biraz bilgi vermekte yarar vardır.

Günümüzde özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de personel ya da insan unsuru artık en önemli yatırım aracı ve üretim (özel yönetimlerde ürün, kamu yönetiminde hizmet üretimi) unsuru olarak değerlendirildiği için ‘personel’ kavramı yerine ‘insan kaynağı’, ‘personel yönetimi’ yerine de ‘insan kaynakları yönetimi’ kavramı kullanılmaya başlandı.

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), bir konu veya bir bilim dalı olarak, örgüte personelin sınavla seçilerek alınması, atama, yer değiştirme ve

yükseltilmesi, hizmet içinde eğitimi, personelin özlük hakları, görevleri ve sorumlulukları, sicil, disiplin ve ödüllendirme işlemleri ve nihayet emekliği gibi işlemleri kapsar.

Bu tanım aslında 'personel yönetimi'nin tanımıdır. Fakat insan kaynakları yönetimi, aynı zamanda yeni bir yaklaşım olarak personelin eğitimi ve geliştirilmesinden, en iyi şekilde istihdam edilerek değerlendirilmesi, kapasitesinin artırılarak maksimum düzeyde yararlanılması ve sonuçta en uygun şartlarda emekli edilerek yaşamını sürdürmesi sürecinde yapılan tüm işlemleri ifade eder.

Personel yönetimindeki hizmet kapsamının genişletilmesi 'insan kaynakları yönetimi' yaklaşımına yönelmeyi gerektirmiştir. Yine alandaki birçok çalışma gibi Canman İKY'nin temel felsefesinin dayandığı başlıca üç temel ilkeye dikkat çeker (1995: 57):

Örgütün amaçlarına çalışanlarla ulaşılır. Yani bir örgüt amacına ulaşmak için 'çalışanlar' veya 'personel' gibi bir kavram ile ifade edilebilen insan unsuruna ihtiyaç duyar. Amaca ulaşmak için veya kendisinden beklenen üretimi yapmak için insan kaynağı veya insan gücüne yatırım yapmaya ve bunun en uygun şekilde çalıştırmaya ihtiyaç vardır.

Örgütün ve onu oluşturan insan kaynağının verimliliği, örgütün ve insan kaynağı stratejilerinin geliştirilmesine ve örgütsel kültüre biçim verilmesine ilgi göstermekle artırılabilir. Diğer bir ifade ile bir yönetimde personelin verimli ve etkin olarak çalışabilmesi amacıyla örgütün ve insan kaynağının her yönü ile gelişmelere ayak uydurabilmesi için belirli stratejilerin geliştirilmesi ve bunun belli bir 'örgütsel kültür' geliştirmesine hizmet etmesi gerekir. Yani çalışanların örgütün stratejisini, tarzını ve amacını benimseyerek ve o kültürün bir parçası olduğunu kabul ederek çalışması halinde etkin ve başarılı olur.

Son olarak, insan kaynağından en üst düzeyde yarar sağlanabilmesi, tutarlı ve uyumlu politikalar geliştirmekle mümkündür. Gerek günlük kararlar bazında gerekse genel ve uzun vadeli politikalar bazında 'tutarlılı' olması ile personelin maksimum yararlı olması sağlanabilir. Tutarsız ve her gün anlaşılabilen nedenlerle değişen politikalar bir yarar sağlamaz.

Günümüzde insan kaynakları konusunda uzman ve profesyonel eleman arayıp bulma, yetiştirme ve istihdam etme ihtiyacı giderek artış göstermektedir. Kısaca 'İnsan Kaynakları Meslek Elemanı' olarak kavramlaştırılan bu elemanların tanımı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından 'görev yaptığı kurumda çalışanların niteliklerine uygun görevlere atanması ve çalışma isteklerinin artırılması konularında insan kaynakları uzmanı veya personel müdürüne bağlı olarak çalışan kişi' şeklinde yapılır.

İŞKUR, insan kaynakları yöneticisi veya personel müdürüne bağlı olarak çalışan insan kaynakları meslek elemanının görevlerini şöyle sayar:

Yönetimin çalışan sayısını ve niteliğini belirlemeye, geleceğe yönelik insan kaynağı planı yapılmasına, var olan planların gözden geçirilmesine yardımcı olur.

Çalışanların emeklilik, izin, hastalık, yer değiştirme, çalışma ortamının düzeni ve kaynaklarının kullanımı gibi işlemlerini yürütür.

İşe yeni alınanların ve çalışanların işe uyumunu sağlamak için oryantasyon programları ile çalışanların bilgi ve becerilerini artırıcı hizmetiçi eğitim programlarını düzenlemeye, eğitim araç ve malzemelerinin hazırlanmasına, eğitim sonrası eğitim sonuçlarını ölçmeye yardımcı olur.

Örgütün insan kaynağı politikasının geliştirilmesi için çalışmalar yapar ve politika çerçevesinde uygulamalarda bulunulmasına çalışır.

Örgütteki tüm birim yöneticileri ile iletişim, bilgi alışverişi yapmada ve her türlü ilişkilerde işveren temsilcisi rolündeki amirine yardımcı olur.

Toplam kalite yönetiminin yönetim ve kurumlar içinde öncülüğünü üstlenerek, çalışanların moralini, motivasyonunu ve uyum düzeyini arttırmaya çalışır.

İnsan Kaynakları Meslek Elemanı olmak isteyenlerin taşınması gereken özellikler genel olarak şöyle sayılır:

Sözel yeteneği güçlü olmalıdır.

Sosyal bilimlere ilgili ve bu alanda başarılı olmalıdır.

Ayrıntıları algılayabilmelidir.

Yönergeyi izleyebilmelidir.

Başkalarını etkileyebilen, yönlendirebilen ve ikna edebilen biri olmalıdır.

Empati kurabilmelidir.

Büro işleri ile ilgili olmalıdır.

Yönetimde verimliliğin sağlanmasında etkili olabilmesi için insan kaynakları meslek memurunun çalışma ortamı ve koşullarının da olumlu olması gerekir. Birinci derecede uğraş ve sorumluluk konusu yönetimdeki tüm çalışanlardır. İnsan kaynağı planlaması, yönetimi, verimliliği ve motivasyonu ile ilgili olarak yöneticilerle ve diğer görevlilerle iletişim halinde olmalıdır.

### **3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLE PERSONEL YÖNETİMİ ARASINDAKİ FARK**

İKY yaklaşımı ile personel yönetimi arasındaki fark, personel yönetiminin öncelikle 'yönetici olmayan' personel üzerinde duran bir faaliyet olması, İKY'nin ise daha çok 'yönetici' sınıfındaki personel ile ilgilenmesidir. Yani personel yönetimi 'yönetilenler'i ilgilendiren, insan kaynağı yönetimi ise 'yöneticiler'i ilgilendiren bir faaliyet olarak değerlendirilebilir.

Eryılmaz, birçok benzerliğe karşılık, insan kaynakları yönetimi yaklaşımını personel yönetimi yaklaşımından ayıran özellikleri şöyle sayar (2011: 280-282):

Örgütsel gelişme ile çalışanların bireysel ve grup olarak gelişmeleri arasında yakın bir ilişki olduğunu düşündüğünde, çalışanlara kariyer yapma imkanını sağlar.

Girdilerden çok sonuçlara yöneldiği için çalışanların performans ve verimliliğine önem verir.

Çalışanları iç paydaş olarak görüp onların karar alma amekanzimasına katılmalarını sağlar.

Kurumda ben-merkezli değil biz-merkezli bir kültürün oluşmasını sağlamaya çalışır.

İşi en iyi yapandan ziyade üretken insana vurgu yapar.

Kurumda hiyerarşiye dayalı otorite yerine bilgiye ve uzmanlığa dayalı bir otorite biçimine önem verir.

İşin basitleştirilmesi ve sadeleştirilmesi ile örgütsel yapının esnek olmasını savunur.

Klasik personel yönetiminin çalışanı edilgen bir unsur olarak kabul etmesine karşın insan kaynakları yönetimi çalışana 'öz sermaye' olarak bakar.

Çalışanlardan maksimum yararlanma düşüncesinden hareket eder.

Personelin niteliği geliştikçe onlara uygulanan usul ve kuralların gözden geçirilmesi gerektiğini savunur.

Örgütlerdeki insa unsuru ile üç açıdan ilgilenir: Teknik özellikleri, örgüte uyum sağlama yeteneği, iş güvenliği.

İnsan kaynakları yönetimi dinamik bir süreçtir, gelişmeşere karşı duyarlıdır.

Görüldüğü gibi, verimlilik, maksimum yararlanma, özsermaye ve sonuç odaklılık gibi kavramlara vurgu yapılan insan kaynakları kavramı daha ziyade özel önem ile ilgili gibi görünmektedir.

İnsan kaynakları konusunda önemli çalışmalar yapan Canman (1995: 55), İKY yaklaşımının gelişme nedenlerini şöyle açıklar:

Endüstrileşmenin ve teknolojik değişimlerin ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlar, örgütlerin kendilerini yenilemelerini, yeni çalışma ve üretim tekniklerini kabul etmelerini, çağdaş işletme ve personel ilkeleri uygulamalarını zorunlu kılmıştır.

Teknolojik ve bilimsel gelişmeler ve ilerlemeler sonucu, görülmekte olan işlerin biçim, nitelik ve nicelik yönünden önemli değişimlere uğraması, yeni iş ve çalışma alanlarının ortaya çıkmasına, bu alanlarda değişik nitelikte personele gereksinme duyulmasına neden olmuştur.

Bu farklılıklar, “personel yönetimi” ve “insan kaynakları” kavramları arasında ir ayırım yapmak gerektiğini göstermektedir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, “personel yönetimi” ve “insan kaynakları” kavramı açıklandıktan sonra ikisi karşılaştırılarak, literatürde yaygın bir şekilde eşanlamli olarak kullanılan “personel yönetimi” kavramı ile “insan kaynakları yönetimi” kavramları arasında bir ayırım yapmak gerektiği tartışıldı.

Sonuç olarak, kamu ve özel yönetim arasındaki “kamu yararı” ve “özel yarar” ayırımı paralelinde, özel yönetimdeki insan unsurunu çağrıştırdığı için “insan kaynakları yönetimi” kavramı özel yönetimde kullanılabilse de, kamu yönetimi anlamında “personel yönetimi” kavramının kullanılmasının daha uygun olacağı söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, Ahmet H. (2013) Kamu Yönetimine Giriş, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, 349.
- Aytürk, N. (1990) Yönetim Sanatı, Ankara, Emel Yayımevi.
- Bilgin, Kamil U. (1997) Kamu Personel Yönetimi, Ankara, İmaj Yayıncılık.
- Bopp, W. & Whisenand, P. (1980) Police Personnel Administration, Boston, Allyn and Bacon.
- Canman, Doğan (1995) Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara, TODAIE, NO 260.
- Eryılmaz, Bilal (2011) Kamu Yönetimi, 4.Baskı, Ankara, Sözkese Matbaacılık
- Kayar, N. (2013) Kamu Personel Yönetimi, Bursa, Ekin Yayımevi.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M. A. (2013) İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, Ankara, Nobel.
- Tortop, Nuri (1992) Personel Yönetimi, Ankara: İlk-San Matbaası.