



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE TEKNİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

Bilgi Teknolojisinin İnsan Kaynakları Gelişimine Etkisi

Shaheen Fateh Mohammed AL ASSAFI 

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Konya, Türkiye

Sahinfasaf74@gmail.com, ROR ID: ror.org/045hgzm75

Öz

Teknoloji 20. yüzyılın sonlarından bu yana çok hızlı bir şekilde gelişmiş, değişmiş ve insanların hayatının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Geçmişe göre değişen ve gelişen teknolojiler karmaşık olmasına rağmen daha kullanılabilir duruma gelmiştir. Dolayısıyla her geçen gün insanların hayatını kolaylaştırmaktadır ve günümüzde bilgi kaynağı konumundadır. Bilgi teknolojileri bireylere, işletmelere ve farklı kurumlara zaman ve maliyet açısından maksimum kolaylık sağlamaktadır. Evrensel bir ilerleme aracı olarak kullanılan bilgi teknolojisi, bu olanakları genişletmekte ve küreselleşen dünyada vazgeçilmez bir unsur haline getirmektedir. Ayrıca dünyada yaşanan teknolojik devrim kuruluşların insan kaynakları geliştirme stratejilerini yeniden şekillendirmesine neden olmuştur. Bu durum, bilgi teknolojisinin çeşitli yönlerini ve özelliklerini dikkate almayı gerektirir. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, istenen hedeflere ulaşmak için yeni teknolojilerin kullanılmasında becerilerin daha iyi geliştirilmesi ve daha iyi kullanılması için temel faktörlerden biridir. Bu nedenle, bilgi teknolojisi kendi başına bir amaç olarak değil, daha büyük bir hedefe ulaşmanın bir yolu olarak kabul edilmekte ve aynı zamanda kaynakların istenen seviyeye ulaşmak için en uygun şekilde kullanılmalıdır. Bu durum bilgi teknolojisinin insan kaynaklarının gelişimi üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, bilişim teknolojilerinin örgütlerde insan kaynakları yönetiminin gelişimine etkisini tespit etmek ve yapılan araştırmalar ışığında değerlendirerek literatüre katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler

Bilgi Teknolojisi, İnsan Kaynakları Geliştirme, İnsan Kaynakları Geliştirme Stratejileri, Yönetim Geliştirme, İnsan Yetkinlikleri.

Atf Bilgisi

Al Assafi, S. (2023), Bilgi Teknolojisinin İnsan Kaynakları Gelişimine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 22, 21-33.

<http://dx.doi.org/10.59768/sustad.2023.9>

Makale Türü	Kısa Bildiri
Geliş Tarihi	23.10.2023
Kabul Tarihi	27.12.2023
Yayın Tarihi	30.12.2023
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – iThenticate
Etik Bildirim	sosyoteknik@selcuk.edu.tr
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Telif Hakkı ve Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Impact of Information Technology on Human Resource Development

Shaheen Fateh Mohammed AL ASSAFI 

Selcuk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Political Science and Public Administration,
Konya, Turkey

Sahinfasaf74@gmail.com, ROR ID: ror.org/045hgzm75:

Abstract

Since the late 20th century, technology has evolved very rapidly, has changed and has become an integral part of people's lives. Technologies that have changed and evolved over the past have become more usable, despite their complexity. So every passing day makes people's lives easier, and today it's a source of information. Information technology provides maximum ease for individuals, and various institutions in terms of time and cost. Information technology, which is used as a tool for universal progress, is expanding these possibilities and making it an indispensable element in a globalizing world. The technological revolution in the world has also caused organizations to reshape their human resource development strategies. This requires consideration of various aspects and features of information technology. Development of human resources is one of the key factors for better development and better use of skills in the use of new technologies to desired goals. Therefore, information technology is not seen as an end in itself, but as a way of achieving a larger goal, and is also the most appropriate way of using resources to reach the desired level. This shows that information technology has an impact on the development of human resources. The aim of this study is to identify the impact of information technology on the development of human resources management in organizations and to contribute to the literature by evaluating it in the light of the research carried out.

Keywords

Information Technology, Human Resource Development, Human Resource Development Strategies, Management Development, Human Competencies.

Citation

Al Assafi, S. (2023), Impact Of Information Technology on Human Resource Development. *Selcuk University the Journal of Social and Technical Researches*, 22, 21-33.

<http://dx.doi.org/10.59768/sustad.2023.9>

Article Type	Short Review
Date of Submission	23.10.2023
Date of Acceptance	27.12.2023
Date of Publication	30.12.2023
Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
Plagiarism Checks	Yes - iThenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	sosyoteknik@selcuk.edu.tr
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Copyright & License	Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Giriş

İnsan kaynakları yönetimi konusu, işletme ve kurumsal yönetim alanında çalışan birçok düşünür ve araştırmacı için en önemli konulardan biri olarak kabul edilmektedir. Çünkü insan kaynağı üretimin en önemli faktörü, kuruluşun en büyük tedarikçisi ve başarının anahtarlarından biri olarak kabul edilir. Bu nedenle kurum ve kuruluşlar hedeflerine etkili bir şekilde ulaşmak için yetkinlik ve becerileri geliştirerek, öğreterek, eğiterek, koruyarak ve geliştirerek kaynaklarını değerlendirmeye çalışırlar.

Dünya yakın zamanda büyük bir bilgisayar devrimi yaşamıştır. Bu devrim, farklı sektörlerin gelişimi için geniş ufuklar açan, çeşitli görev ve hizmetleri daha üst düzeyde gerçekleştirebilecek çalışma yöntem ve mekanizmalarının yenilenmesine yol açan en dikkat çekici gelişmelerden biri, teknoloji olarak adlandırılan, giderek güvenilir hale gelen teknolojik devrimdir.

Teknolojilerin çeşitli organizasyonlarda uygulanmasına ve kullanılmasına odaklanarak iş ve hizmetlerin hızlı, doğru, zamanında ve doğru formatta tamamlanmasını sağlar. Bu önemli değişim ve gelişmeler sonucunda teknolojik devrim esas olarak tüm organizasyonlara yayılmıştır. Bu değişim ve gelişmeler tüm organizasyonları etkilediğinden, birçok faktörle etkileşime girerek değişimi meydana getirmektedir. Böylece insan kaynakları yönetiminin iyileşmesini ve canlanmasını sağlamaktadır. Ayrıca bilgi teknolojisinin getirebileceği yeni fırsatlar da gelişmiş ülkelerin gündemindedir. Bilgi teknolojisinin doğru kullanımı, insanların sürekli eğitim almasını ve işgücünün gerektirdiği becerileri kazanmasını sağlamaktadır.

1. İnsan kaynaklarının Geliştirilmesi

1.1. İnsan kaynaklarının Geliştirilmesi ile İlgili Temel Kavramlar

İnsan kaynakları gelişimi yönetimin geleneksel karar, planlama, uygulama ve değerlendirme süreçleri yerine “yönlendirme ve yönlendirme” süreçlerinin kullanılmasını tercih etmektedir. (Açıkalın,1994, s.12). İKG, insanı özeğe alan değerlere dayalı, davranış bilimlerinin etkileme tekniklerini kullanarak, örgüt kültürünü değiştirerek, iş ve iş dışı ayırımına fazlaca girmeden bireyin gizli güçlerini geliştirmeyi, böylece bireysel doyumunu ve örgütsel etkinliği artırmayı amaçlayan yönetsel bir yaklaşımdır.

İnsan kaynakları, her düzeyde gelişimin etrafında döndüğü ana eksen ve amaçlarına ulaşmada itici araç konumundadır. İnsan kaynakları, belirli bir zamanda örgütü oluşturan bireyler ve o bireylerden oluşan gruplardır. Bu gruplar; bileşimleri, davranışları, deneyimleri ve kariyer yolları açısından kendi aralarında farklılık gösterirler (Hamdawi,2014, s.24).

İnsan kaynakları geliştirme, kurumda dinamik ve etkin bir süreçtir ve bu gelişimin devamlılığı, kurumun devamlılığının bir parçasıdır. Üyelerine mevcut ve gelecekteki iş gereksinimlerini karşılamak için gerekli becerileri öğrenme fırsatları sağlamak için kuruluş tarafından tasarlanmış bir dizi sistematik ve planlı faaliyetlerdir. Aynı zamanda toplumu inşa etme, bilgi, beceri, ilgi alanları, değerler, tutumlar, eğilimler, yetenekler ve bilgi düzeylerinde bir değişiklik olarak tanımlanmaktadır.

İnsanın bilgi ve becerisini artırarak, enerjisini ve çabasını artırmanın yanı sıra, insan kaynaklarından yararlanmasının artması ve gelişmesi esasına dayalı olarak, insan unsurunun toplumun ihtiyaçlarına uygun doğru hazırlanmasıdır. Belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen, davranışsal değişiklik yaratmak için tasarlanmış bir dizi faaliyetlerdir (Haslinda, 2009, s,487). İnsan kaynaklarının geliştirilmesi, tüm alanlarda çalışabilecek iş gücünün bilgi, beceri ve yeteneklerinin artırılması sürecidir. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi aynı zamanda bireylere çalışmalarını hakkında yenilenebilir bilgi ve beceriler kazandırmayı ve onların tutumları ve davranışlarında olumlu bir değişiklik yapmak anlamına gelmektedir (Kafi, 2014, s. 362).

1.2. İnsan Kaynakları Geliştirmenin Özellikleri

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi; kuruluşun tüm çalışanlarını işe başladıkları andan itibaren, iyi performans gösterme yeteneklerini artırmayı sağlayacak kapsamlı bir faaliyettir. Bu hem kısa hem de uzun vadede çalışanların gelecekteki kariyerleri için uygun şekilde plan yapmalarına yardımcı olmaktadır (Nizami,1997, s. 32).

İnsan kaynakları geliştirme stratejisi, planlanmış bir dizi eğitim programı ve sürekli gelişimden oluşur, Kurumda çalışan herkesin performansını geliştirmeyi, iyileştirmeyi ve ona sürekli olarak yeni şeyleri öğretmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda bu strateji, müşteri memnuniyetini sağlamak için üretim verimliliğini ve organizasyonel etkinliği sürekli yükseltmek amacıyla kuruluşun bugün ve gelecekte ihtiyaç duyduğu insan becerileri altyapısını oluşturmayı amaçlamaktadır (Akili,2005, s. 437).

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi sürekli bir süreçtir. İşletmeler, kendilerini çevreleriyle olan değişim ve gelişmeler arasındaki fırsat ve tehditler uçurumunu azaltmak için dinamik bir şekilde faaliyet göstererek, mevcut yeteneklerini kullanarak karşılaştıkları etkileri azaltmayı amaçlamaktadırlar. Bu sayede kendilerine sunulan tüm fırsatları en iyi şekilde değerlendirmeyi hedeflemektedirler (Al-Salami,1995, s.193).

1.3. İnsan kaynakları Geliştirme Stratejileri

1.3.1. Eğitim Stratejisi

Eğitim, yeni veya mevcut çalışanlara işlerini başarılı bir şekilde yapmaları için gerekli becerileri kazandırmak için kullanılan bir dizi yöntem anlamına gelir (Dessler, 2003, s.264). Eğitim, insanları kendi sorumluluklarını taşımaları için ihtiyaç duyulan özel tutum, beceri ve bilgiler ile donatma sürecidir (Taşkın,1992, s, 24). Eğitim aynı zamanda genel olarak bilgi verme, yetenek ve becerileri iyileştirerek geliştirme sürecini kapsamaktadır. Personel eğitimi ise çalışanların sahip olduğu veya ileride sahip olabilecekleri görev ve sorumlulukları başarılı bir şekilde yerine getirmek için mesleki bilgi ve donanımlarını geliştirerek; düşünce, karar alma, tutum ve davranış gibi anlayışlara olumlu yönde katkı sağlamayı hedeflemektedir (Bayraktaroğlu, 2008, s.77).

A-Eğitim programı tasarımı

Eğitim süreci aşağıdakileri gerektirir.

Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi: Eğitim, bir örgütün eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için bilgi toplanmasını ve değerlendirmesini ifade eder. Öncelikle, bir işletmede çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için görevlerin gerekliliklerinin ve çalışanların sahip oldukları becerilerin belirlenmesi gerekmektedir. Eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır.

Örgütsel analiz, bir örgütün eğitim ihtiyaçlarını belirlemenin ilk yöntemidir. Örgüt düzeyinde analiz yaparken öncelikle örgütün misyonunu, vizyonunu, stratejisini, politikalarını, uzun ve kısa vadeli hedeflerini göz önünde bulundurarak, örgütün mevcut performansını hesaplar ve tahmin etmeye çalışır. Gelecekteki rekabet koşulları, gösterilebilecek performans, eğitim ihtiyaçları mevcut durum ve gelecekte arzu edilen durumlar analiz edilerek belirlenmelidir (Taymaz,1981, s.25). İkinci yöntem ise görev analizidir. Bu yöntemle durumlar incelenerek gerekli becerilerin belirlenmesine dayalı olarak çalışma yürütülür. Bu da sorunları, nedenlerini ve ortaya çıkmasına neden olan süreci keşfetmeyi mümkün kılar. Ayrıca, her iş için gereken eğitimi belirlemek ve işi etkili bir şekilde yerine getirmek için gerekli bilgi ve becerileri belirlemek için örgütteki işlerin sorumlulukları incelenmelidir. Üçüncüsü ise bireysel eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde son adım olan bireysel analiz yöntemidir. Bu analiz düzeyinde sorulması gereken soru kimin eğitilmesi gerektiğidir. “Çalışanların ne tür bilgi, beceri ve yeteneklere ihtiyacı var?” sorusuyla özetlenebilir (Geoges Archier, Hervé sérieyx,1984, s.114).

Sonuçta bu, her bireyin bilgilerinin analiz edilmesi ve işin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için gereken özelliklerle karşılaştırılması ve böylece eğitime ihtiyacı olan bireylerin belirlenmesi yoluyla yapılır. Bireyin eğitim ihtiyacını belirlemenin bir diğer yolu da çalışanları gözlemlemek ve bireyin iş merkezindeki davranış ve disiplinine göre performans zayıf ve güçlü yönlerini tespit etmektir (Falah, ,2004, s.39).

B-Eğitim yöntemlerinin seçimi:

Anlatım yöntemi: geleneksel akademik yöntemlerden biridir ve genelde kuramsal konularda gerçekleştirilir. Anlatma, bir eğiticinin konuya ilişkin bilgileri, karşısında oturan dinleyenlere iletmesi biçiminde gerçekleşir (Küçükahmet, 1998, S.55). Bu yöntemin faydaları arasında zaman tasarrufu, büyük miktarda bilgi bulunabilirliği ve eğitim amaçlı kullanımın yanı sıra minimum ekipman ihtiyacı sayılabilmektedir (Mabruka,2013, s.102).

Örnek olay yöntemi: Vaka çalışması yöntemi, yönetici kadroyu farklı görevlere hazırlamayı veya beceri ve yetenek geliştirmeyi amaçlayan eğitim uygulamalarını kapsar. Ayrıca çalışanların veya örgütün zor bir durum karşısında ne tür karar ve uygulamalara başvurabileceğinin ve krizin nasıl çözülebileceğinin betimlenmesidir. Örnek olay yönteminde, çeşitli çözüm önerileri bulunması sebebiyle eğitime katılan kişilerin düşünme esnekliğinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Bayraç, 2002, s.176).

Rol Oynama Yöntemi: Bu yöntem, bireyleri gerçek iş hayatına hazırlamak, başkalarıyla birlikte çalışmayı öğretmek ve onları belirli sorunlara çözüm aramaya teşvik etmek için tasarlanmış bir eğitim yöntemidir. Rol oynama yöntemi, bireylere iş organizasyonlarında yaşanan sorunlara benzer durumları senaryolar halinde sunmakta ve daha sonra sanki böyle bir durumdaymış gibi farklı kimlikler altında rol yapmalarını ve problem çözme davranışları sergilemelerini istemektedir. Rol oynama, bir taklit oyunuyla başlar ve oyunda rol alanların başarısını dikkatli olarak değerlemeye yardımcı olur. Yöntem canlıdır ve bu nedenle de katılanların ilgilerini çeker. Bu yöntem hem iyileştiricidir hem de yapıcıdır ve katılımcılar hem eğlenir hem de eğitim olanağı sağlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2005, s.159).

1.3.2. Yönetim Geliştirme Stratejisi

A- Bir geliştirme planı oluşturma süreci

Bu süreç eğitim yerinin ve eğitimde kullanılacak araçların belirlenmesi, program hedeflerini belirlenmesi, program malzemelerinin sağlanması, eğitilecek becerilerin türünü belirlenmesi, geliştirme programının yerinin belirlenmesi, deneysel platformun geliştirilmesi, geliştirme programı süresini belirlenmesi, eğitmenlerin seçilmesi, eğitim yöntemini seçilmesi gibi aşamalardan meydana gelir (Hamdawi,2004, s. 25).

B- Yönetim İhtiyaçlarının Analizi

Organizasyon içerisindeki idari ihtiyaçların analiz edilmesi, organizasyondaki idari merkezlerin ve bunlardan hangilerinin geliştirilmesi gerektiğinin belirlenmesine yardımcı olur. Bu aynı zamanda kendilerinde bulunması gereken yetenek, beceri ve niteliklerin bilinmesine de yardımcı olur. Böylece yöneticilerin yetenek ve becerilerindeki güçlü ve zayıf yönlerin tespit edilmesi ve geliştirilmesi için uygun yöntemlerin geliştirilmesi mümkün olmaktadır.

C- Geliştirme programının değerlendirilmesi

Geliştirme programını değerlendirmenin için farklı yöntemler bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri:

Anket yöntemi: Bu yöntemde çalışanların ve birinci düzey yöneticilerin görüşleri alınır. Bu sayede çeşitli değerlendirme sonuçlarıyla daha gerçekçi ihtiyaçlar belirlenebilir.

Karşılaştırmalı Beceri Değerlendirme Yöntemi: Eğitim ihtiyaç analizi belirlenirken bu yöntemin kullanılması durumunda yönetici, personelin karşılaştırmalı değerlendirmesini yapar ve sonuçları bir rapor halinde eğitim birimine gönderir. Çalışanların diğer çalışanlara göre bilgi ve beceri açısından eksiklikleri eğitim yoluyla telafi edilmeye çalışılmaktadır. (Ertürk, 2011, s.131).

Niteliksel yöntem: Uzmanlar tarafından uygulanır, çünkü bu uzmanlar kalite, yöneticinin kapasitesi veya program içeriğinin etkinliği gibi idari gelişim programını etkileyen niteliksel özelliklere sahip bir dizi faktörün etkinliğini belirleyebilirler. Programı değerlendirirken bu dikkate alınmalıdır.

Görüşme yöntemi: Eğitim birimindeki kişiler, diğer departman yöneticileriyle bir araya gelerek çalışanların eğitilmesi gereken konuları belirler. Toplantılar bireysel olarak yapılabileceği gibi grup hâlinde de yapılabilir.

Doğrudan gözlem yöntemi: Kursiyerlerin programa yönelik tepkileri gözlemlenerek, yapılan görüşmelerden veya program uygulamalarından sorumlu kuruma gösterdikleri şikayetlerden anlaşılmaktadır (Beşar,2009, s.4).

1.3.3. İnsan Yetkinliklerini Geliştirme Stratejisi

Bireylerin mevcut ve gelecekteki üretkenliklerinin artmasını sağlayan bilgi, hazırlık ve tutumlarını geliştirerek kendilerine verilen görevleri yerine getirme yeteneklerini artıran bir dizi eğitim etkinliği olarak tanımlanabilir (Simon,2002, s.307). Yetkinliklerin başarılı bir şekilde geliştirilmesinin sağlanması, yatay ve dikey entegrasyonun uygulanmasıyla bağlantılıdır. Dikey entegrasyon, insan yetkinliklerinin kuruluşun misyonuna uyarlanması sağlar. Yatay entegrasyon ise çeşitli insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin kendi aralarında adaptasyonunu sağlar ve buradaki yetkinlikler gerekli adaptasyon için ideal bir araçtır. Böylece insan kaynakları yönetimi faaliyetleri verimlilik etrafında yoğunlaşır.

1.3.4. İnsan Yeteneklerini Geliştirme Süreci

İnsan yeteneklerini geliştirme süreci aşağıda gösterildiği gibi birçok aşamadan geçer.

Eğitime Katılacak Kişilerin Belirlenmesi: O dönemde eğitime katılacak çalışanların, çeşitli bölümlerden gelen eğitim talepleri ve daha önce eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar dikkate alınarak belirlenir. Burada yaş, okul, eğitim düzeyi, mesleki bilgi düzeyi, yeteneği ve yaptığı işin niteliğine göre kime öncelik verileceği hakkında bir değerlendirme ve değerlendirme yapılır (Seçim ve diğerleri,1996, s.158).

Eğitmenlerin Belirlenmesi: Eğitim programlarına katılacak eğitmenler, eğitim programlarının konularına ve eğitim gereksinimlerine göre değişiklik göstermektedir. Herkes her konuda eğitim alamaz. Eğitmenler uzmanlık konularına göre programlara katılmalıdır. İşin içinde yeterince deneyimli eğitmen yoksa, kurum içinden ya da dışından konuyla ilgili bilgili ve uzman kişilere görev verilmelidir (Ertürk, a.g.e., s. 134).

Eğitim seviyesi: Programı oluşturduktan sonra denetçiler, programın çeşitli bileşenlerini geliştirilecek yeterlilik türlerine uyarlarlar. Ayrıca eğitim süreci, gerekli yeterliliklere uyarlamak amacıyla, karmaşıklık derecesine göre üç seviyeye ayrılmıştır: Bu seviyeler şu şekilde temsil edilir: temel bilgilerin edinilmesi, becerilerin kazanılması ve üretken kapasitenin geliştirilmesi.

2. Bilgi Teknolojisine İlişkin Temel Bilgiler

2.1.Bilgi Teknolojisi Kavramı

Bilgi teknolojisi, bilginin toplanması ve işlenmesinde kullanılan bir tekniktir ve bu teknoloji, bilgisayarların, iletişim ağlarının, kablolu ve kablosuz bilgi alışverişi cihazlarının kullanımını içerir. Bilgi teknolojileri, verinin kaydedilmesi, saklanması, bilginin belirli bir süreçten geçerek üretilmesi, üretilen bu bilgiye erişilmesi, saklanması ve iletilmesi gibi verimli işlemlere olanak sağlayan teknolojileri kapsar (Bensghir, 1996,S,39). Geniş anlamda bilginin endüstriyel süreçlerde sistematik olarak uygulanması anlamına gelen teknoloji, araştırma, geliştirme, üretim, satış ve pazarlamayı kapsayan endüstriyel bir sürecin etkinliğini ve verimliliğini sağlamak için kullanılacak bilgi ve becerilerin tümüdür (Şimşek ve Akın, 2003, s.9).

2.2. Bilgi Teknolojisi Özellikleri

Bu özellikler aşağıdaki gibidir.

- Veri ve bilgilerin işlenmesinde, tesliminde, alınmasında ve saklanmasında hız ve doğruluk sağlamaktadır,
- Üretim süreçlerinin iyileştirilmesi, zaman ve maliyetin azaltılması ve ürün kalitesinin artırılmasını sağlamaktadır,
- İşletmenin rekabetçi pozisyonları iyileştirilmektedir,
- Operasyonların planlanması, izlenmesi ve karar verilmesine yardımcı olur (Aladdin, s.244).

2.3. Bilgi Teknolojilerin İşlevleri

Bilgi teknolojisi, araçları yoluyla çeşitli işlevleri yerine getirir ve bu işlevler şunlardır: (Al-Salmi,2000, s.437)

- Veri işleme ve yararlı bilgiye dönüştürmek,
- Yazı, ses, görüntü gibi çeşitli bilgi işleme türlerinin aynı anda gerçekleştirmek,
- Bilginin yeniden işlenmesi ve diğer işlem adımlarında veri olarak kullanılması,

- Bilgilerin kullanıcı tarafından anlaşılması kolay olacak şekilde basitleştirilmesi, daha çekici ve daha kullanışlı hale getirilmesi,
- Ek işlemin tamamlanması ve başka bir yararlanıcıya gönderilmesi için veri depolama ve bilgi alma,
- Faaliyetlerin girişlerinin veya kayıtlarının ayrıntılarını toplamak.

2.4. Bilgi Teknolojisinin İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Üzerindeki Etkisi

Kurumların eğitim ihtiyaçlarının planlanması: Eğitim yöneticilerinin diğer tüm departmanların programlarına, çalışma alanlarına ve üretimlerine tanıtılmasında internetin rolü vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu programların uygulanmasına yönelik gerçekçi planlar oluşturabilmekte, planlama hesapları programları da eğitim planlarının geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Uygulamaya yönelik yöntem ve gereksinimlerin belirlenmesi: Küresel internet ağı, küresel olarak mevcut olan eğitim programları, bu programların uygulanmasına yönelik planlar, uygulama yöntemleri ve maliyetleri hakkında bilgi edinmeyi mümkün kılar ve böylece yetkili, en uygun uygulama yöntemini (dahili ve harici) ve bu programların uygulanmasına ilişkin gereklilikleri belirleyebilir.

Eğitim sürecinin uygulanması: Bilgi teknolojisi, eğitim sürecini her aşamada uygulaması kolay yeni yöntemler ve kalıplar sağladığı için yönetici programlarının uygulanmasında etkili bir şekilde yardımcı olmuştur. Buna göre Uzaktan eğitim, evde eğitim, seviyeye göre eğitim, iş başında eğitim ve sürekli eğitim olarak uygulanmaktadır.

Değerlendirme aşaması: Bilgi teknolojisi eğitim sürecinin değerlendirme aşamasının hızlanmasına katkıda bulunmuştur. Bilgi teknolojisi, kullanıcı ile eğitim programı arasındaki entegre bir etkileşim yoluyla sürekli değerlendirme olanağı sağlar ve bu sayede güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi sağlamaktadır. Ayrıca akıllı eğitim programları eğitmen tüm eğitim durumlarında etkin olmasını sağlar. Sadece değerlendirme aşamasında değil, eğitim süreci boyunca da tüm bilgileri toplayıp sağlayarak.

2.5. Bilgi Teknolojisinin Çalışanın Mesleki Yeterliliği Üzerindeki Etkisi

Bilgi teknolojisi, geleneksel bilgi işleme, kaydetme, sonuç çıkarma, yayınlama, organize etme ve geri alma yöntemlerinin ötesine geçmeyi başarmıştır. Eskiden manuel olarak yapılan işlemler, günümüzde elektronik hale gelmiştir. Bu durum da süreci bir bütün olarak hızlandırmaktadır. Böylece çalışan, bilgi teknolojisi gelmeden önce yaptığı işin aynısını daha az bir zamanda yapma imkânına sahip olmaktadır (Ali Salem,1996, s. 68).

Ayrıca bilgi teknolojisi, işçinin işini yüksek verimlilikle ve mümkün olan en az çabayla yapmasını sağlayabilmiştir. Çünkü bilgi teknolojisi, çeşitli araç ve teknikleriyle işçiye çok fazla çaba tasarrufu sağlamıştır. En önemlisi alt birimler ile genel merkez arasındaki iletişim ağı da kolaylaşmıştır. Bunun yanında depolaması ve taşınması zahmetli olan kağıt yığınları, cepte taşınan elektronik bir belleğe dönüştü (Qawi,2005, s.55). Ayrıca çalışanların görevlerini yerine getirirken kullandıkları teknoloji sayesinde işçi hataları çok ciddi şekilde azalmıştır. Çünkü bilgi teknolojisi sayesinde daha iyi iş ve daha az hatayla beraber verimlilik artmıştır.

Bilgi teknolojisi sayesinde işçi üretim sürecini hızlandırabilmektedir. İşçinin saat başına üretkenliği, geleneksel yöntemlere kıyasla daha yüksektir. Her düzeyde etkin bir ekonominin inşasına yönelik uluslararası standartların çeşitli taraflara etkileri olduğu görüldüğünden, bilgi teknolojisi sayesinde zaman kısıtlamaları azaltılmıştır ve böylece her an üretim yapabilmek mümkün hâle gelmiştir. Bu durum da performansta hız anlamına gelmektedir (Drucker,1974, s.45).

Sonuç

Bu çalışmada bilgi teknolojileri ve bunların insan kaynakları gelişimine etkisini incelenmiştir. Bunlar, bilgi teknolojisi uygulamasının insan kaynaklarının gelişimi üzerinde temel bir etkiye sahip olduğu durumlardır. Dolayısıyla bu uygulamaların olumlu yönlerini arttıracak, olumsuz yönlerini engelleyecek şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu etkiler arasında kurum kültürünün, kâğıt kültüründen elektronik kültüre dönüşmesi de yer almaktadır.

Bu doğrultuda insan kaynaklarının bu teknolojiler konusunda geliştirilmesi ve bunlara yönelik farkındalığın artırılması gerekmektedir. Başarılı kurumlar, insan kaynaklarına büyük önem veren, onları gelişim ve yaratıcılık kaynağı olarak gören kurumlardır. Bu da ancak çalışanlara sağlanan tesis ve hizmetler aracılığıyla

onlara uygun çalışma ortamı oluşturmakla mümkündür. Bu çalışma ile organizasyonlarda insan kaynakları yönetiminin iyileştirilmesinde bilgi teknolojisinin rolü ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bilgi teknolojisi, iş için gereken çabayı ve zamanı azaltmada uzun bir yol kat etmektedir. İşi kolaylaştırmak ve çeşitli görevleri büyük bir doğruluk ve verimlilikle tamamlamak, çalışanların performansının artmasına yardımcı olacaktır. Herhangi bir organizasyonun başarısı, gelişmiş araç ve ekipmanların sağlanmasıyla ilgilidir. Dolayısıyla bilgi teknolojisinin insan kaynakları yönetimini mükemmelleştirme ve geliştirmedeki rolü nedeniyle vazgeçilmez bir unsur olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak temelde aşağıdaki önermeler yapılmaktadır:

- Bilgi teknolojisi, insan kaynakları yönetiminin önemli bir parçasıdır.
- Bilgi teknolojisi, insan kaynakları becerilerinin geliştirilmesinde oynadığı rol sebebiyle vazgeçilmezdir.
- Performans düzeyini yükseltmedeki ve iyileştirmedeki önemi sebebiyle tüm kurumsal uygulamalarda çeşitli bileşenleri ile bilgi teknolojisinin tanıtılması üzerine çalışılmalıdır.
- Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmelere ve değişimlere ayak uydurabilmek için bilgi teknolojilerinin kurumlara entegre edilmesi kaçınılmaz bir hâle gelmiştir.
- İnsan kaynaklarının bilgi teknolojileriyle ilgilenebilmeleri ve hızlı gelişimine ayak uydurabilmeleri için beceri ve deneyimlerini artırmaya yönelik kurumlarda eğitim kurslarının düzenlenmesi gerekmektedir.
- Kurumların yönetim bilincinin artırılması ve modern bilgi teknolojisi kavramlarını, faydalarını, önemini, kullanım alanlarını ve uygulamalarını doğru kullanabilmeleri için onlara tanıtılması gerekmektedir.
- Yönetim yöntemlerinin güncellenmesi, geliştirilmesi ve modern teknolojik programların kullanılması gereklidir.

Kaynakça | References

- Açıklalın, A. (1994), *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Akili, Ö. V. (2005), *İnsan kaynakları Yönetiminin Stratejik Boyutu*. Ürdün: Vail Yayıncılık.
- Al-Salmi, A. A. R. (2000), *Bilgi Teknolojisi*. Amman Ürdün: İkinci baskı, Müfredat Evi.
- Al-Salami, A. (1995), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kahire: Gharib Bookshop.
- Aladdin, M. (2020), *Arap Toplumlarında Küreselleşme Çağında Bilgi Teknolojisi*. Mısır: Dar Al Fikr.
- Bensghir, T. K. (1996), *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*. Ankara: TODAİ Yayın No:274.
- Bayraktaroğlu, S. (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adapazarı: Sakarya:Yayıncılık.
- Beşar, V. (2009), *İnsan kaynakları yönetimi*. Ürdün: Dar Al-Raya Yayıncılık ve Dağıtım.
- Bayraç, A. (2002), 'İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme'. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Dessler, G. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Çev: AbdelMotal, M. S. A., Dar Al Marikh Yayın ve Dağıtım Evi. Suudi Arabistan, s264.
- Drucker, P. F. (1974), *Yönetim, Görevler, Sorumluluklar, Uygulamalar*, New York: Harper ve Row, s45.
- Ertürk, M. (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Geoges, A. ve Herve, S. (1984), *The Third Type of Business*, s114, Paris: Eyrolles Bookstore.
- Hamdawi, W. (2014), "İnsan Kaynakları Yönetimi". Cezayir: Guelma Üniversitesi Yayın Müdürlüğü, s24.
- Hamdawi, W. (2004), *İnsan Kaynakları Departmanı*, Cezayir: Guelma Üniversitesi Yayın Müdürlüğü, s25.
- Haslinda, A. (2009), *İKG Tanımları Ulusal ve Uluslararası Bağlamdan Anahtar Kavramlar*. Avrupa Sosyal Bilimler Dergisi, s487.
- Nizami, İ. (1997). "İdari Eğitimin engelleri ve sorunları."Kahira: Üretken Verimlilik Yayını.
- Küçükahmet, L. (1998). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Alkım Yayınları İstanbul.
- Kafi, Mustafa. (2014), *İdari Geliştirme ve Teknolojik-Küresel Perspektiften İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi*, Amman: Arap Topluluğu Yayıncılık ve Dağıtım Kütüphanesi.
- Mabruka, M. (2013), *İnsan kaynakları eğitiminin temelleri*. Kahire: Dar Al-Sahab Yayıncılık ve Dağıtım.
- Mondy. R. W. (2008), *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Falah, M. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi, Sunum ve Analiz*. Ürdün: Hamed Yayın ve Dağıtım Evi.
- Hikmet, S. Vd. (1996), *Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: 1.Baskı, A.Ü. Yayın No: 831, Açıköğretim Fak. Yayın No: 440.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.
- Simon, D. (2002). *Human Resources Management*, Canada. Global Village, 3.baskı.
- Shawky, M. ve Salem, A. (1996), *Bilgi endüstrisi*. İskenderiye: Kültürel medya ve kütüphaneler Merkezi.
- Şimşek, M. Ş. ve Akın, H. B. (2003), *Teknoloji Yönetimi ve Örgütsel Değişim*.Konya: Çizgi Yayınları.

Taşkın, E. (1992), İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme. Ankara: P.E.G.M.Yayı, No:3.

Taymaz, H. (1981), Hizmetiçi Eğitim Kavramlar, İlkeler ve Yöntemler. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Qawi, B. (2005), "Bilgi Devrimi Işığında Üniversite Eğitimi". Cezayir: İnsan Bilimleri Fakültesi Dergisi, Biskra Üniversitesi, Sayı:2, s55.