

ÖZET

Son dönemlerde örgütler için giderek önemi anlaşılan insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminden daha kapsamlı ve uzmanlaşmış bir yönetim biçimidir. Geçmişte sadece personelin işe girme, çıkma, günlük görevleri gibi rutin işlerin takibinden oluşan ve uzmanlık gerektirmeyen bu alan, çalışanlardan daha iyi verim alabilmek için yapılan araştırmalarla şekil değiştirmiştir. Ortaya çıkan her yaklaşım yavaş yavaş insan kaynakları yönetiminin departmanlaşıp ayrı bir birim olmasını sağlamıştır.

Örgütlerde insan kaynakları planlaması, iş analizleri, insan kaynağının bulunması, seçilmesi, alıştırılması, eğitilmesi, performansının değerlendirilmesi, iş tatminini sağlamak için motive edilmesi, örgüt amaçları ve hedefleri doğrultusunda hareket etmesinin sağlanması, çatışmaların önlenmesi, örgüte bağlanması....v.b. fonksiyonlar insan kaynakları yöneticilerinin başlıca görevleri arasında yer almaktadır.

Bir örgütte çalışan her bireyin kendi yaşamı boyunca hem ailesinden, hem de çevresinden aldığı farklı duyguları, değer yargıları, inançları ve amaçları bulunmaktadır. Örgütü birleştiren, bütünleştiren, diğerlerinden ayırt eden ve çalışanlarına nasıl davranmaları, düşünmeleri, hareket etmeleri gerektiği konusunda sezgi ve duygu kazandıran örgütsel kültür söz konusu kişisel farklılıkların erimesini sağlamaktadır. Örgüt kültürü insan kaynakları yönetiminin uygulamalarının başarısı açısından da kritik bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla, İzmir ilinde yapılan alan araştırması kapsamında farklı sektörlerden toplam 50 örgütün insan kaynakları yöneticilerine anket uygulanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel kültür açısından sektörler arasında farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.