



# JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi  
Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	19.01.2019
Received / Makale Geliş	11.11.2018	Published / Yayınlanma	20.01.2019

## İNSAN KAYNAKLARI BİLGİ SİSTEMLERİNİN ÇALIŞANLARIN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ

### THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEMS ON EFFICIENCY OF EMPLOYEES

Doktora Öğrencisi Münevver BAYAR

İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul /  
TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-8077-2160

#### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları bilgi sistemlerinin çalışanların verimliliğine etkisi konusu ele alınacaktır. İşletmeler mal ve hizmet üreterek maksimum karlılığı hedeflerken tüketicilerin de memnuniyetini dikkate almaktadırlar. Üretimin en önemli faktörlerden birisi insandır. Dolayısıyla işletmelerin çalışanların verimliliğini sağlamadan karlılığı düşünmeleri mümkün olamamaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin etkin bir şekilde kullanılması hem çalışanların verimliliğini artıracaktır hem de üretilen mal ve hizmetlerin tüketiciler tarafından memnuniyetini sağlayabilecektir. Teknolojinin sağlamış olduğu faydalar yardımıyla çalışanlara ait bilgilerin kaydedilmesi; insan kaynakları yönetiminin bütünlüğünün sağlanması yönünden ele alındığında işlevlerin daha aktif, daha tutarlı ve daha entegre biçimde olmasına katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları enformasyon faaliyetlerinin en önemli konularından biri olan insan kaynakları planlamasına da yer verilen bu çalışmada, örgütsel verimliliği ve performansı yükseltmek adına en önemli unsurlardan biri olan insan kaynakları bilgi sistemlerine ait kavramların açıklanması, insan kaynakları bilgi sisteminin; insan kaynağının planlanması, ücret yönetimi, sürekli eğitim, sağlık ve güvenlik, kariyer planlama gibi insan kaynakları hususlarında ihtiyaç olan bilgilerin yönetilmesini sağlayan bir sistem olduğunun açıklanması, bilgi sistemleri ile teknoloji arasındaki ilişkinin yanında, insan kaynakları bilgi sistemlerinin amacı ve önemi ile insan kaynakları bilgi sistemlerinin örgütsel verimliliğe ve çalışan performansına etkisini incelemeyi hedeflenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışan Verimliliği

#### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the impact of human resources information systems on employee productivity. Enterprises aim at maximizing profitability by producing goods and services and taking into consideration the satisfaction of consumers. One of the most important factors in production is human. Therefore, it is not possible for enterprises to consider profitability without ensuring the efficiency of employees. The effective use of human resources information systems can both increase the productivity of employees and ensure the satisfaction of the goods and services produced by the consumers. Recording of employee information with the help of the benefits of technology; In terms of ensuring the integrity of human resources management, it contributes to more active, more consistent and more integrated functions. In this study, which is one of the most important subjects of human resources information activities, human resources planning system, which is one of the most important elements to increase organizational efficiency and performance of human resources information systems, explaining the concepts, human resources information system; human resources planning, wage management, continuous education, health and safety, career planning, human resources issues such as a system that provides information to manage the information, as well as the relationship between information systems and technology, human resources information systems with the purpose and importance of human resources information systems The aim of this study is to examine the effect of organizational productivity on employee performance.

**Key Words:** Human Resources, Human Resources Information System, Human Resources Management, Employee Efficiency

## 1. GİRİŞ

Çalışan birimlerinin insan kaynakları bölümleri haline dönüşmesiyle beraber faaliyetlerinde oluşan değişim, insan kaynakları ile ilgili bilgi ihtiyacında nitelik olarak büyük artışa neden olmuştur. İşletmeler, insan kaynakları işlevlerin yürütülmesi noktasında mecburi olarak bilgisayar destekli bilgi sistemlerine ihtiyaç duymuşlardır. İşletmeler böylelikle işlemlerin hızında, veri doğruluğunda, kaliteli ve kullanışlı neticeler almada ve verimlilikte önemli ölçüde artış sağlamışlardır Rekabette başarıyı

yakalamak; insan kaynakları etkinliklerinin tümünü içeren, birbirleriyle ve başka işletmelerin bilgi sistemleri ile bütün halde olan insan kaynakları bilgi sistemi (İKBS) ortaya çıkarmaktan geçmektedir. İKBS pek çok işletme tarafından değişik alanlarda kullanılmakta ve insan kaynakları yöneticilerine ve profesyonellerine oldukça büyük destek olmuştur. İnsan kaynakları bölümü çalışanlarının işini kolay hale getiren bilgi sistemlerinin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini arttıracığı konusunda düşünceler bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada; insan kaynakları bilgi sistemleri başlığı altında insan kaynakları yönetimi kavramı, insan kaynakları bilgi sistemi kavramı, sistemin amacı, önemi vb. başlıklar ele alınmıştır. Akabinde insan kaynakları bilgi sistemleri ve verimlilik ilişkisi başlığı altında da insan kaynakları bilgi sistemlerinin insan kaynakları yönetimine, yönetim süreçlerine, rekabet gücüne, çalışanlara, örgütsel verimlilik ve çalışan performansına etkileri ele alınmıştır.

## 2. İNSAN KAYNAKLARI VE İNSAN KAYNAKLARI BİLGİ SİSTEMİ

### 2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

Bir işletmede çalışan kişilerin bulunması, değerlendirilmesi, yerleştirilmesi, geliştirilmesi ve ücretlendirilmesi gibi faaliyetlerde insan kaynakları yönetimi devreye girmektedir. Birçok işletme aday toplama, çalışan değerlendirme, işe yerleştirme, geliştirme ve eğitim mevzularında insan kaynakları bilgi sistemlerinden oldukça yararlanmaktadır (O'Brien, 2004; 443).

### 2.2. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi Kavramı

İnsan kaynakları bilgi sistemi; işe alma yerleştirme, insan kaynağının planlanması, ücret yönetimi, sürekli eğitim, sağlık ve güvenlik, kariyer planlama ve geliştirme, endüstri ilişkileri, yönetim ve örgüt geliştirme, sosyal hizmetler, sendikal ilişkiler ve performans yönetimi gibi insan kaynakları hususlarında ihtiyaç olan bilgilerin derlenmesi, işlenmesi ve bu bilgileri ihtiyaç duyanlara yönetilmesini sağlayan sistem olarak tanımlanmaktadır. Bir işletmede yöneticilerden, vasıfsız çalışanlara karar tüm bireyleri kapsayan işletmeleri ve insanların yöneten prosedür, politika uygulamaları ve programlarına insan kaynakları yönetimi adı verilmektedir (Yönetim Bilgi Sistemi, 2003: 22).

### 2.3. İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Amacı

İnsan kaynakları bilgi sistemleri; bilgi çağına yönelik insan kaynakları biriminin bilgi kullanıcısı ve üreticisi şeklinde yönetim aşamasında etkinliğin arttırmasına yönelik tarzda oluşturulmuştur. İKBS'leri, işletmelerde; insan kaynakları konusunda bilgileri sağlamak, kullanmak, depolamak, bilgi paylaşımını sağlamak, irdellemek ve bilgiyi dağıtmak amaçlı kullanılan sistemler olarak ifade edilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi konusunun profesyonel bir birikim isteyen uzmanlık işi olduğu düşüncesi yaygın hale geldikçe birçok işletmede insan kaynakları faaliyetlerinin etkin olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları bölümünün asıl vazifesi, işletmenin büyüme ve gelişme stratejisine yönelik altyapı hazırlamak olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri konusunda fazla çalışma olmamakla beraber bu sayı son yıllarda artmaktadır. Örgütsel bağlılık ve verimlilik konusunda oldukça fazla çalışmaya rastlanmaktadır. Birbirleriyle bağımsız biçimde pek çok incelemenin içeriği olmalarına karşılık insan kaynakları bilgi sistemlerinin bu iki kavram üzerinde etkileri hakkında bir çalışma yapılmamış olması bu çalışmayı kıymetli hale getirmektedir. Çalışanlarının verimliliği konusunda pek çok faktörün etkili olmasıyla beraber insan kaynakları bilgi sistemlerinin de çalışan verimliliği konusunda azımsanmayacak derecede öneme sahip olduğu düşünülmektedir (İslamoğlu vd., 2017: 100).

İnsan kaynakları bilgi sistemleri; insan kaynakları yönetiminin işlevlerini desteklemekte, bu süreçlerin doğru ve uygun biçimde olmasını sağlamakta, insan kaynakları uygulamalarını, çalışanların değişimini, çalışan algıları, işi daha yeni başlayanlar hakkında olan reel beklentileri etkilemektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri aynı zamanda işletme fonksiyonlarının geliştirilmesini, işletmelerin yönetsel etkinliğini, müşteri hizmetleri ile birlikte yeniliklerin meydana gelmesini, ürünün yüksek kalitede olmasına etki etmektedir (Markova, 2012: 87).

İşletmeler, insan kaynakları konusunda hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için insan kaynakları bilgi sistemlerine büyük yatırımlar yapmaktadır. İşletmeler için insan kaynakları bilgi sistemlerine olan yatırımın yüksek olması nedeniyle, sistemler için yatırım yapan yöneticilerin bu sistemden beklentileri de yüksek düzeyde olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinden işletmelerin beklentileri genel olarak insan kaynakları faaliyetlerini geliştirmek, insan kaynaklarını daha faal hale

getirmek, rekabet gücünü artırmaktır. İşletme beklentilerine; insan kaynakları çalışanlarının kayıt işleminden daha çok insan kaynakları yönetimine yönelmek, çalışan bireyleri insan kaynakları bilgi sistemlerinin bir parçası haline getirmek ve insan kaynakları işlevlerini yeni baştan düzenlemek de dahil edilmektedir (Ankrah ve Sokro, 2012: 9).

#### **2.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bilgi Sisteminin Önemi**

Bilgi toplumları tarafından stratejik kaynak biçiminde değerlendirilen bilgi, bilgi teknolojileriyle oluşturulan olanaklarla üretilmekte, erişilebilir kılınmakta, sınıflandırılmakta, kurumsal ve toplumsal sorunların çözümü noktasında kullanılmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimi doğrultusunda kullanılan bilgiler ise; yararlı ve anlamlı içerik oluşturulan ve her alıcıya kararları noktasında faydalanması adına iletilen verileri kapsamaktadır. Çalışanların gelişimine yönelik katkı sağlayacak etkin bilgi yönetim sistemi, insan kaynakları yönetiminden gelecek bilgilere ulaşılması noktasında büyük bir imkan oluşturmaktadır (Öğüt, 2001: 14).

#### **2.5. İşletmelerin Etkinliğinde İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Önemi**

İyi bir şekilde planlanan insan kaynakları bilgi sistemleri ile işletmelerdeki faaliyetleri artırmak mümkün olmaktadır. Verilerin akışı noktasında kontrol merkezi olan bu sistemler forumların, resmi yazışmaların, verilerin, doğru bölümlere ve kişilere iletilmesini sağlamaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri bu hususta elektronik posta, internet, telekonferans gibi teknolojik iletişim sistemlerinden de faydalanmaktadır. Sistemin nitelikli olması, insan kaynakları bilgi sistemlerinin verimliliği konusunda çok fazla önemlilik arz etmektedir. İşletmenin ihtiyaçlarıyla uyumlu, esnek, geliştirilebilen özellikteki sistemler insan kaynakları bilgi sistemlerinin başarısını daha da artırmaktadır. Nitelikli bir sistemin olması, kullanıcıları memnun etmekte ve onların motivasyonunu arttırmaktadır. Sistemin kullanımının karmaşık yapıda olmaması, kolay bir özelliğe sahip olması; insan kaynakları bilgi sistemlerinin başarısı noktasında katkıda bulunmaktadır (Greengard, 1997: 46).

#### **2.6. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Faaliyet Alanları**

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin faaliyet alanları şu şekilde sıralanabilir; a) işletmenin tüm yapı ve prosedürlerini kayıt altına alarak bunlardan herkesin haberdar olmasını sağlamak, b) çalışanların becerilerinin yönetimin ihtiyaçları ile uyum sağlamasına yardımcı olarak örgütsel esnekliği oluşturmak, c) çok uluslu işletmelerin coğrafi bölge olarak farklı kurumlarında aynı sistemle çalışanları evrensel bir biçimde yönetmek, d) çalışanlar tarafından kendilerine ait olan bilgileri güncelleştirmesi böylelikle kişilerin bilgilerinde olan değişimler neticesinde sahip oldukları hakların vaktinde faaliyete geçirilmesini sağlamak, e) çalışanların sağlık durumları hakkında bilgi alıp bu noktada yönetsel kararların hızlı bir biçimde almak, f) çalışanların eğitimlerini; yeteneklerine ve iş tanımlarına göre bütçe bütçelemek ve planlamak, g) boş pozisyon ve seçilen bireylerin işe yerleştirilmesi gibi süreçleri faal bir şekilde yönetmek (Sabuncuoğlu, 2000: 71).

#### **2.7. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinde Güvenliğin Önemi**

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin güvenliği konusuna dikkat etmek gerekmektedir. Tüm yönetici ve çalışanların bilgileri sisteme kaydedildiği için sistemin güvenliği ya da herhangi bir ihmalden oluşacak tehlikeler için vaktinde önlem almak gerekmektedir. Başarılı ve düzgün iletişimle işletmenin ve insan kaynakları çalışanlarının ihtiyacı olan bir sistem oluşturulabilir. Sistemle alakalı gereken eğitimlerin verilmesi, sistemin denetlenmesi ve doğru yetkilendirme yapılması insan kaynakları bilgi sisteminde güvenlik açısından önemlilik arz etmektedir (Bussler ve Davis, 2001: 41).

#### **2.8. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinde Eğitimin Önemi**

İKBS'leri başarılı ve düzgün iletişim ile birlikte işletmenin ve insan kaynakları çalışanlarının ihtiyaç hissettiği bir sistem olarak meydana çıkabilir. Sistemle alakalı gereken eğitimlerin verilmesi, sistemin denetlenmesi ve doğru bir yetkilendirme olması çok önemli olmaktadır. Donanım maliyeti, yazılım maliyeti ve sonrasında meydana gelebilecek problemlerin çözümlenmesi için destek birimlerinin oluşması ve sistem destek maliyetleri, insan kaynakları bilgi sistemleri kurulması konusunda en önemli kısıt olarak karşımızda çıkmaktadır. Sistemle ilgili organizasyonlarda ve denetleme konusundaki eksiklikler sebebiyle olumsuzluklar ortaya çıkabilir. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin yararlı olmasını

sağlamak için çok iyi bir şekilde planlama olması, sistem kullanıcıları ile sistemi teknik olarak tasarlayanlar arasında bir uyumun olması gerekmektedir (Lengnick-Hall ve Moritz, 2003: 366).

## 2.9. İnsan Kaynakları Planlamasının Önemi ve Sağladığı Faydalar

İnsan kaynakları enformasyon uygulamasının en önemli alanı, insan kaynakları planlaması olmaktadır. Bağımsız her bir iş birimi, her zaman insan kaynakları ihtiyaçlarının planlama sürecinde bilgiye gereksinim duymaktadır. İşletmeler, aynı zamanda insan kaynakları ve var olan iş gücüne ait olan beceri, tecrübe ve yetenekler konusunda bilgilenmek istemektedir (Denisi ve Griffin, 2001: 32).

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin insan kaynakları planlaması hususunda faydaları şu şekilde sıralanmaktadır (Mellahi ve Wood, 2003: 27):

1. İnsan kaynaklarının faaliyetlerini artırmak,
2. İnsan kaynakları enformasyon sisteminin insan kaynakları faaliyetleri ile diğer örgütsel birimleri bilgi yönünden desteklenmesini sağlamak,
3. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin sağlayacağı enformasyonun niceliği ve niteliği, insan kaynakları yönetimi aşamasında alınacak olan kararların tutarlılığında etkili olmak,
4. İnsan kaynakları faaliyetleri ile işletmenin amaçları arasında uyum sağlamak,
5. Yeni insan kaynaklarının oluşmasında ekonomik davranmak,
6. Diğer tüm insan kaynakları faaliyetleri arasında koordinasyon oluşturmak .

## 2.10. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri Verilerinin Oluşturulması

İnsan kaynakları bilgi sistemleri; kontrole, koordinasyona, karar verme sürecine, insan kaynakları yönetiminin faaliyetlerine ve analize yardımcı olmak için veri toplayan, depolayan, işleyen ve bu bilgileri kullanıcılara yönelten iç içe olmuş bileşenlerden meydana gelmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri üç aşamada toplanmaktadır. Birinci aşama, işletmedeki operasyonel düzeydeki bütün bilgilerin sisteme işlenmesine yardımcı olmaktadır. İkinci aşama, rapor üretme konusunda esnekliği ve detaylı incelemeleri kapsamaktadır. Üçüncü aşama ise işletmedeki yöneticilere karar verme konusunda kolaylık sağlayan karar destek sistemini sunarak destek olmaktadır (Samkarpad, 2013: 20).

## 2.11. Bilgi Sistemleri ve Teknoloji İlişkisi

Küreselleşme ile birlikte sınırların yok olması ve bilgi teknolojilerinin hızlı bir şekilde gelişmesi işletmeleri de etkilemiş ve onları küresel işletmeler haline dönmüştür. Teknoloji ve bilginin bu derece yaygınlaşmadığı dönemlerde işletmelerin onlarca, yüzlerce çalışanı varken şimdi ise binlerce, yüzbinlerce çalışanları bulunmaktadır. Yine teknoloji ve bilginin yaygınlaşmadığı dönemlerde özlük hakları çalışanların takibi performans ölçümü imkansız durumda olmaktadır. Teknolojiler ve bilgi sayesinde bu tür sorunlar rahatlıkla çözülmüştür. Bilgi sistemleri, işletmeler açısından büyük kolaylık olmuştur. İşletmelere kolaylık sağlayan sistemlerden biri de insan kaynakları bilgi sistemleri olarak ifade edilmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemi, teknolojik ilerlemelerin insan kaynakları yönetimi konusunda bir değişim ve dönüşüm olmasına sebep olan ana unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Teknoloji yardımıyla çalışanların bilgilerinin kaydedilmesi; insan kaynakları yönetiminin bütünlüğü yönünden ele alındığında fonksiyonların daha tutarlı, daha etkin, daha entegre biçimde olmasını sağlamaktadır (Uluköy ve İzci, 2014: 281).

Beşeri unsurları en iyi biçimde değerlendiren işletmeler kısa sürede başarılı olmaktadır. İşletmeler bu noktada beşeri unsurların verimliliğini artırmak adına insan kaynakları yönetimi konusunda bilgi teknolojilerine yer vermektedir. Bilgi teknolojileri, insan kaynakları bilgi sistemleri olarak da ifade edilmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, insan kaynağını en etkin bir biçimde yönetme noktasında ve farklı çözümler sunma konusunda yöneticilerin stratejik kararlarında destek olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri genel olarak ücret, çalışan yönetimi, eleman seçme ve yerleştirme, izin, kariyer, performans ve eğitim gibi işlevlerden meydana gelmektedir (Saldamlı, 2008: 245).

İnsan kaynakları bilgi sistemleri yaygın olması, dünya çapında bilgisayar teknolojileri maliyetlerinin azalması, ağ bağlantılarının güven bir içinde kullanılması ve yasal yaptırımların artması önemli hale gelmeye başlamıştır. Büyük işletme ve organizasyonlar, özel gereksinimlerine yönelik insan kaynakları

bilgi sisteminin basit donanım ve yazılımlar ve gelişmesi noktasında katkıda bulunmuşlardır. Personel yönetimi kavramı içeriğinin dönüşmesi ve değişmesi ile çalışan mantığının ortaya çıkması, el ile takip etmenin güçleşmesi yeni arayışlara neden olmuştur (Karcıoğlu ve Öztürk, 2008: 348).

## 2.12. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Etkinliğini Azaltan Faktörler

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin verimliliğini ve etkinliğini azaltan unsurlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır: a) satıcı veya ürün seçimi, b) açık olmayan politikalar ve amaçlar, c) yönetimin reel olmayan beklentileri, d) düşük seviyede kullanıcı içeren yazılım sistemleri, e) uyum ve esneklik eksikliği, f) insan kaynakları kayıtlarına yönelik eksiklikler, g) insan kaynakları bilgi sistemlerinin yanlış değerlendirilmesi, h) insan kaynakları bilgi sistemlerinin özelliklerini yanlış anlama ı) insan kaynakları ve bilgi sistemleri arasında olan zayıf iletişimdir (Tonus, 2002: 24).

## 3. İNSAN KAYNAKLARI BİLGİ SİSTEMLERİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

### 3.1. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri

İnsan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS), bir işletmenin insan kaynakları işlevinin faal olarak yürütülmesine yardımcı olmak için işletmenin insan kaynakları ile alakalı kişisel ve insan kaynakları faaliyetlerini ilgilendiren örgütsel verilerin derlenmesi, güncelleştirilmesi, saklanması, yöresel ve stratejik kararların alınmasına destek olacak şekilde bilgiye dönüşümünü sağlayan sistem olarak ifade edilebilir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, insan kaynakları uzmanlarına ve yöneticilerine büyük ölçüde yardımcı olmaktadır. İnsan kaynaklarında çalışanlar bu sistemlerle işletme çalışanları ile ilgili tüm kayıtlı bilgi detayına kolayca ulaşabilmekte bu noktada hız kazanmaktadırlar. Yönetimin ihtiyaç duyduğu her raporu, sistemler yardımıyla hızlı biçimde ulaşıp ihtiyaç anında veya düzenli olarak kaynaklara ulaşabilme şansı bulabilmektedir (Keçecioglu, 2003: 32).

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin (İKBS) başarılı olması, işletmeler açısından ayrıca bir öneme sahip olmaktadır. İşletmeler insan kaynaklarına dair hedef ve amaçlarına ulaşabilmek için insan kaynakları bilgi sistemlerine yüksek bütçede yatırım yapmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri yönetsel faaliyetleri, bilgiyi elde etme miktarını ve çalışan iletişimini artırmaktadır. İKBS yönetsel faaliyetleri ayrıca insan kaynakları maliyetlerinin düşürülmesi konusunda etkili olarak insan kaynaklarının verimliliğini yükseltmekte, işletmenin hedeflerine ulaşabilmesine yönelik uygulamaların ve politikaların faaliyete geçmesine katkı sağlamaktadır (Normalini vd, 2012: 604).

İKBS insan kaynakları yönetimine destek olan bir sistemdir. İşletmeler, ödemeleri ve bordroyu hazırlayan, çalışan kayıtlarının devamlılığını sağlayan, işletme etkinliklerinde çalışanın değerlendirilmesini yapan, personel bilgi sistemlerinden; insan kaynakları işlevinin tamamını içerecek biçimde geliştirilmiş insan kaynakları bilgi sistemlerini kullanmayı tercih etmektedirler. Çalışanın yükseltilmesi ve seçimi gibi subjektif konularda son kararı yönetici verse de; insan kaynakları bilgi sistemleri tarafsız olma, karar vermeyi kolaylaştırma gibi özellikleriyle yöneticilere destek olmaktadır. Özen gerektiren ve uzun zaman alan puantaj hesaplamaları ve bordro işlemlerinin bilgisayar ortamında yapılması, işletmelere maliyet ve zaman konusunda oldukça büyük fayda sağlamaktadır (Obrein, 2004: 443).

İşletmelerin birçoğu insan kaynakları bilgi sistemlerini çeşitli yönlerden kullanmakta ve bu sistem insan kaynakları departmanının işletmede stratejik kararlar almasına katkı sağlamaktadır. İşletmeler tarafından insan kaynakları bilgi sistemi vasıtasıyla insan kaynakları bölümü, çalışanlara destekte bulunma, rutin işlerini sistemle yapıp zaman kazanma böylelikle çalışanların stratejik konulara odaklanıp kaliteli ve nitelikli bir kuruma sahip olmak hedeflenmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri bu noktada insan kaynakları yöneticilerine ve profesyonellerine çok fazla yardımcı olmaktadır (Haines ve Petit, 1997: 46).

İşletmelerde, insan kaynakları bilgi sistemleri için insan kaynağı bir emanetçi vazifesi görmektedir. İnsan kaynakları, çalışanlar ile işletme arasında işletmenin herhangi bir baskısı olmadan yol gösterdiği ve çalışanlarını kontrolde tutmaktan daha çok işlerini kolaylaştıran ilişkiyi önemsemektedir. İşletmelerdeki bu durum bireylerin işletme başarısına katkı sağlamasına izin vermektedir (Lengnick-Hall ve Lengnick-Hall, 2004: 49).



### 3.2. Yönetim Bilgi Sistemlerinin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri

Yönetim bilişim sistemlerinde temel konu, işletmelerin geleneksel işlevleri ile beraber uzmanlık bilgilerinde olan karışıklığın giderilmesi olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, son zamanlarda insan kaynakları yönetimi sistemlerinin oluşması sürecinde insan kaynakları yönetimine gerekli olan yönetim, planlama, denetim aktiviteleri ve karar sistemleri yönünden çok yardımcı olmaktadır. Bordro, emeklilik maaşları ve yönetimin katkıları, işgücünün seçimi ve yerleştirilmesi, eğitim planları, denetim verimlilik değerlemesi, kariyer politikası gibi faaliyetler bilgi sistemlerince desteklenmektedir (DeSanctis, 1986: 15).

### 3.3. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Yönetim Süreçlerine Olan Etkisi

Bilgi sistemlerinin insan kaynakları yönetiminin bütün faaliyetlerinin yürütülmesi konusunda, bu faaliyetlerle alakalı planlar yapılması ve kararlar alınması hususunda kullanılması insan kaynakları bilgi sistemlerini ortaya çıkarmıştır. İnsan kaynakları yöneticileri genellikle, insan kaynakları yönetim süreçleri ile uğraşırken meydana gelen bilgi yığılmasından dolayı ihtiyaç doğrultusundaki doğru bilgiye ulaşma konusunda bilgi sistemlerinin kurulması ve işletilmesine gerek duymaktadırlar. İKBS'lerinin asıl amacı insan kaynakları yönetim işlevini desteklemek ve bu süreçlerin doğru ve uygun bir şekilde faaliyete geçmesini sağlamaktır. İnsan kaynakları faaliyetleri; çalışanların değişimini, algılarını ve çalışmaya yeni başlayanlar hakkında gerçekçi talepleri de etkilemektedir. Bilgilerin sistemli hale getirildiği, organize edildiği, bütünleştirildiği ve paylaşıldığı bilişimsel alanlar bilgi sistemlerine dahil olan faaliyetlerdir. İKBS'ler aynı zamanda işletmelerin organizasyon fonksiyonlarının geliştirilmesini, yönetsel etkinliklerini, müşteri hizmeti ve yüksek ürün kalitesi ile birlikte yeniliklerin oluşmasını da sağlamaktadır. (Markova, 2012: 81).

### 3.4. Paket Programların İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri

Bilişim yönündeki gelişmeler sayesinde, insan kaynakları yöneticilerine nitelikli, hızlı, doğru bilgi gereksinimlerini karşılama konusunda çözümler sunan pek çok paket programlar bulunmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kurulma aşamasında en önemli hususlardan biri, bahsi geçen paket programlar olmaktadır. İşletmede olan paket programının kurumun ihtiyaçlarına ne derecede çözüm olduğu, insan kaynakları yönetiminin başarısına doğrudan doğruya etki etmektedir (Oktay ve Mızrak, 2016: 61).

Piyasasadaki sürekli gelişmeler nedeniyle daha da önem kazanan bilgi sistemleri, insan kaynakları yönetiminin başlıca işlevleri arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemi; bir işletmenin kendi insan kaynakları, çalışan faaliyetleri ve organizasyonel özellikleri ile alakalı ihtiyaç olan verilerin toplanması, korunması, saklanması, güncelleştirilmesi ve incelenerek raporların hazırlanması sürecinde katkıda bulunmaktadır. İnsan kaynaklarının öncelik verdiği hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, insan kaynakları bilgi sistemi bir araç olarak kullanılmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemi; çalışan faaliyetlerinin başarılı olma hususunda etkileme, tehlikeli hallerde yapılacakları belirleme ya da insan kaynakları bölümünde daha iyi kararlar alma konusunda yarar sağlamak için gerekenleri analiz ederek karşılaştırmalı verileri içermektedir. İnsan kaynaklarının her bir fonksiyonu sistem içinde kendine has özelliği bulunmaktadır (Tonus, 2002: 24).[20]

### 3.5. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İşletmelerin Rekabet Gücüne Etkileri

İşletmelerin rekabet ortamında güçlerini muhafaza edebilmeleri için daha nitelikli ve az sayıda çalışana ihtiyacı olması, insan kaynağı yönetiminin önemini gözler önüne sermektedir. İnsan kaynakları için mevcut olan bilgiler, işler ve prosedür teknolojik ilerlemeler ile beraber insan kaynakları yönetimi konusunda daha iyi olmak için çabalamaya yardımcı olmaktadır. Bilgi teknolojisinin ürettiği kurumsal kaynak planlaması uygulamalarının bir parçası olan insan kaynakları bilgi sistemleri, son zamanlarda insan kaynakları bölümünde tercih edilmekte olan sistemlerin başında gelmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, işletme çalışanlarının kişisel ve tüm işletmenin insan kaynakları işlevleri ile alakalı işlemlerin yapılmasında destek olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin oluşturduğu stratejik yararlarla işletmeler, insan kaynağını doğru yer ve zamanda değerlendirmek suretiyle yönetmektedirler (Ağca ve Menteşe, 2013: 228).

### 3.6. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin, basit şekilde oluşmuş kayıt programından çok karar destekleri konusunu kapsayan çok fonksiyonlu operasyonel işlevleri bulunmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri çalışanlara verilen hizmet ve olanakları geliştirmekle birlikte yönetime katılımları da sağlanmaktadır. İKBS'lerinin işlevleri genel olarak incelendiğinde insan kaynakları bilgi sistemlerinin yalnızca işletme yönetimine katkıda bulunmakla kalmayıp bununla birlikte çalışanlarda bazı hizmetler konusunda destek olmaktadır (Markova, 2012: 84).

### 3.7. Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri İlişkisi

İnsan kaynakları bilgi sistemleri, çok fazla işletme tarafından farklı ölçülerde değerlendirilmekte ve insan kaynakları yöneticilerine ve uzmanlarına büyük ölçüde yardımcı olmaktadır. İnsan kaynakları çalışanların işlerini kolay hale getiren bilgi sistemlerinin, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artıracığı yönünde düşünceler bulunmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, yönetim bilgi sistemlerinin alt bir uygulamasını oluşturmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri kendilerine has fonksiyon ve vazifeleri yapmaktadır. İşletmelerin en önemli varlığı insan kaynakları yönetimi için, çok fazla bilgi ve verileri toplamak gerekmektedir. Geleneksel çalışan yönetiminde yapılan işlerin miktarı çok az iken, stratejik insan kaynakları bilgi sistemi ile insan kaynakları etkinliklerinin sayısının arttığı görülmektedir. İşletme ve çalışanlar için bu durum oldukça büyük yarar sağlamaktadır. (James, 2004: 322).

İnsan kaynaklarının verimli ve etkin kullanılabilmesi, işletme hizmetlerinin ihtiyacı ölçüsünde nitelik, sayı ve unvanında çalışan istihdam etmek ile mümkün olmaktadır. İstihdam için işletme ve iş değerlendirmelerinin yapılması, işi yapacak olan çalışanın niteliği ve iş tanımı konusunda belirlemeler yapılması gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi bu tarz görevleri yaparken iki amaca dikkat etmektedir. Birincisi, çalışanların yetenek ve becerileri dikkate alınarak işletmeye katkılarını en üst seviyeye çıkarmak, ikincisi ise çalışanların işlerinden doyum almalarına katkı sağlamaktır. Birinci amacın gerçekleşebilmesi, ikinci amacın gerçekleşmesine bağlı olmaktadır (Şimşek, 2002: 19).

İnsan kaynaklarının çalışanları tarafından fonksiyonel olarak algılanması çalışanların tatminleri konusunda etkili olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin fonksiyonelliği çalışanların içsel tatminlerinin artması noktasında olumlu olmakta ve insan kaynaklarında çalışanların içsel tatmin seviyeleri artmaktadır. İnsan kaynaklarının fonksiyonel olarak algılanması, dışsal tatmine etki ederek insan kaynakları çalışanlarının dışsal tatminleri noktasında katkıda bulunmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri bu durumdan hareketle insan kaynakları kullanımlarının yaygın olması, iş tatminini yaşanması noktasında önemli olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanımının yaygınlaşmasının; iş tatmini konusunda olumlu etkiler göstereceği böylelikle, verim ve motive insan kaynaklarında görev yapan çalışanlara da yararlı olabileceği düşünülebilir. İnsan kaynakları bilgi sistemi, bu noktada iletişim ve iş çıktıları konusunda işletme çalışanlarının tümüne katkıda bulunmaktadır. Çeşitli yönlerden çalışanları motive edip verimliliklerini artırmak noktasında görevleri olan insan kaynakları çalışanlarının da motivasyonu işletme için önemlilik arz etmektedir (İslamoğlu vd., 2017: 119).

İnsan kaynakları bilgi sisteminin varlığı, çalışanları olumlu biçimde etkilemektedir. İKBS çalışanların iş konusunda doyum yaşamalarını sağlayarak gerek verimli çalışmaları hususunda gerekse örgütsel bağlılık noktasında katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri işletmelerde çalışanların işlerini daha hızlı daha aktif daha kolay yapmalarını sağlarken diğer taraftan da iş doyumunu artırarak çalışma performansını yükseltmektedir (İslamoğlu vd., 2017: 103).

### 3.8. Personel Bilgi Sistemi ve İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi İlişkisi

İşletmenin fonksiyonları arasında çok uzun süre bir yer alan personel bilgi sistemi, 1980'li yıllardan itibaren işletmecilikte ve teknolojik alanda oluşan değişimlerle birlikte bu fonksiyon insan kaynakları işlevi durumuna dönüşmüştür. Personel bilgi sistemi, bu değişim doğrultusunda insan kaynakları bilgi sistemine yerini bırakmıştır. Personel bilgi sistemi ile insan kaynakları bilgi sistemi arasında çok fazla farklılık bulunmaktadır. Farklılıklardan en önemlisi ise personel bilgi sisteminin daha fazla işletme çıkarlarını göz önünde bulundurması veya işgücü verimliliği asıl amaç olarak kabul etmesi, insan kaynakları bilgi sistemi ise bu duruma ilaveten kalite yönetimi felsefesi noktasında çalışanların mutluluğunu dikkate almaktadır (Yönetim Bilgi Sistemi, 2003: 32-33).

### 3.9. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Örgütsel Verimlilik ve Çalışan Performansına Etkileri

Başta çalışan yönetimi ile alakalı işlevsel süreçlere destek olmak ve operasyonları kontrol altına almak adına kullanılan sistemlerin, sonrasında daha da geliştirilmiş uygulamalarla karar verme aşamasına yardımcı olmak ve rekabet etmeye katkı sağlamak gibi temel özellikler için kullanıldığı görülmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemi, örgütsel verimliliği ve performansı yükseltmek adına önemli bir imkan olarak görülmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemi; bir işletmenin çalışanları ile ilgili verileri toplayan koruyan, güncelleyen, değerlendiren bilgisayar işlevli bir yöntem olarak tanımlanabilir. İnsan kaynakları bilgi sisteminin öz halini, işletmede çalışanlar ile alakalı detaylı bilgilerin bilgisayar ortamında bir sistem içinde kayıt halinde olması oluşturmaktadır (Darwin, 1986: 49).

Üretim işletmeleri; tüm ticari odaklı işletmeler gibi büyümek, kar elde etmek, sektörel rekabet konusunda devamlılığı olan, tercih edilen kuruluşlar arasında olmayı amaçlamaktadırlar. Üretim işletmelerinin amaçlarına ulaşma konusunda karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri; çalışanların yeteneklerinden tamamı ile faydalanamamak, yetişmeye elverişli veya yetişmiş işe uygun yeni iş gücü bulmakta güçlükler yaşamak olmaktadır. Rekabet arenasında rakiplerini geçmek ya da rekabettin zorluklarına göğüs gerebilmek için çalışmaya yeni başlayanların veya var olan çalışanların gelişim, eğitim ve yeterliliklerini takip etmek; tüm bu bilgilerden en iyi biçimde yararlanmak gerekmektedir. İşletmelerin tüm bu bilgileri insan kaynakları süreçlerinde kapsamlı ve hızlı bir biçimde kullanabilmeleri, başarılı bir şekilde organize edilmiş insan kaynakları bilgi sistemleri kurmaları ve yöneticilerin bu sistemi benimseyerek uygulamaları sistemin etkinliği açısından önem taşımaktadır. (Oktay ve Mızrak, 2016: 57).

Teknoloji ve makine, insan aklıyla oluşmuş bir ürün olmakla birlikte yalnızca insanlarla verimli hale dönüşebilir. İşletmelerde verimli programlarının başarılı olması, insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanımı ile mümkün olmaktadır. İnsan kaynağını işletmenin önemli bir kaynağı olduğu fikri klişe bir düşünce olmaktan ziyade insanın, işletmeler için yegane varlık olarak değer kazandığı görülmektedir. İşletmeler için insan nedensel bir güç olarak değerlendirilmekte bunun nedeni ise insanın yenilikçi düşüncelerin ve yaratıcılığın en önemli kaynağını oluşturmasıdır. İşletmelerin verimli biçimde çalışabilmesi, çalışanların yönetsel faaliyetlere katılabilmesine ve onlardan yararlanma derecesine bağlı olmaktadır (Bozkurt, 1996: 36).

İşletmeler, büyüklüklerine ve faaliyet alanlarına göre çeşitli pozisyonlarda çok fazla insan çalıştırmaktadır. İnsan kaynakları tüm çalışanların yönetimi, pozisyonu, kademesi fark etmeksizin işe başlamalarından emekliliklerine kadar olan süreçte önemli işler yerine getirmesi verimli ve etkin çalışabilmeleri için yol göstermektedir. Etkili malzeme yönetiminden ziyade etkili insan kaynakları yönetimi işletmeler arasında farkı oluşturacak en önemli unsur görevini üstlenmektedir. Verimlilikte en üst seviyede olmak ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek işletmelerin insan faktörüne verdikleri değer, önem, motivasyon ve eğitim ile sağlanmaktadır (İnce, 2005: 320).

## 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeler tüketicileri için mal ve hizmet üreterek yüksek seviyede kar elde etme amacıyla üretim yapmaktadır. Üretim aşamasındaki en önemli unsur ise insan olmaktadır. İnsan unsurunun öneminin ve değerinin anlaşılması işletmelerde insana özgü birimlerin faaliyete geçirilmesini sağlamıştır. Değişen dünya düzeni ve gelişen teknoloji, bilgisayar destekli sistemleri ortaya çıkararak insan kaynakları bilgi sistemleri adında teknolojik yapıya sahip sistemleri oluşturmuştur. Teknoloji desteğiyle çalışan bireylerin bilgileri kaydedilmektedir. Dolayısıyla çalışan bilgilerinin kaydedilmesi, insan kaynakları yönetiminin bütünlüğünü sağlayarak ortaya koyduğu faaliyetleri daha tutarlı ve etkin bir şekilde yürütebilmesi açısından fayda sağlayabilir.

Gün geçtikçe pek çok işletme, fonksiyonlarını gerçekleştirebilmek amacıyla geleneksel yöntemlerin yerine elektronik sistemler kullanmaya başlamıştır. İşletmelerde insan kaynakları yönetimi önemli bir rol üstlenmektedir. İnsan kaynakları yöneticilerinin zaman ve iş gücü kaybını son verme noktasında en önemli destekçileri, iyi bir biçimde organize edilmiş insan kaynakları **bilgi sistemleri** olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, insan kaynakları fonksiyonlarının hepsini kapsayacak biçimde kullanıldığı takdirde yalnızca insan kaynakları bölümünün değil işletmenin diğer bölümlerinde de verimlilik



konusunda katkılar sağlamaktadır. Zaman açısından kayıplara neden olacak ve hataya açık, kağıt üzerinde olan uygulamalar, insan kaynakları bilgi sistemlerinin faal şekilde kullanılmasıyla işletmelerin tüm etkinliklerinde geri dönüşlerin olumlu olmasını sağlamıştır. İşletmelerde bulunan insan kaynakları yönetiminin bu sistemler sayesinde yönetsel işlemleri daha hızlı yapması ve stratejik alandaki işlere daha fazla yoğunlaşılması açısından yararlı olabilir. İnsan kaynakları bilgi sistemleri, doğru pozisyona doğru kişinin işe alımı, çalışanın kariyer hedefleri ve başarılı çalışanların işte tutulmasına kadar bir çok konuda yol gösterici olmaktadır.

İnsan kaynakları yöneticilerine ve profesyonellere, insan kaynakları bilgi sistemleri büyük yararlar sağlamaktadır. İnsan kaynakları departmanı çalışanları, bu tür sistemler sayesinde çalışanlar konusunda sisteme kayıtlı her türlü bilgi detayına rahatça ulaşabilmekte ve bu bilgiler doğrultusunda yeni düzenlemeler yapabilmektedirler. Üst yönetimin ihtiyacı olan raporlara bu sistemler sayesinde hızlı bir şekilde ulaşan insan kaynakları departmanı çalışanları, bilgilere ihtiyaç duyulduğu anda veya düzenli olarak ulaşabilme şansını yakalamışlardır. Üst yönetim bu raporlarla işletmenin genel tablosu hakkında kolay biçimde değerlendirmeler yapmaktadır. Dolayısıyla, insan kaynakları bilgi sistemlerinin üst yönetimin ihtiyaçlarını karşılayacak yöntemler geliştirdiği göz önüne alındığında, bu sistemleri kullanan işletmelerin verimliliklerinin artmasını sağlayabilecek politikalar geliştirmesine de olumlu katkılar sağlayabilir.

İnsan kaynakları bilgi sistemleri, teknolojik ilerlemelerin insan kaynakları bölümünde değişim ve dönüşüm oluşmasına sebep olacak ana unsurlarla biri olmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sisteminden yüksek seviyede yarar sağlanabilmesi için planlamanın yapılması, sistemin oluşturulması konusunda kullanıcılar ve sistemin tekniğini hazırlayanlar arasında sıkı bir iletişimin olması gerekmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemi kullanılmasıyla, insan kaynakları yönetimi işlevleri kendi içerisinde ve diğer işletme işlevleriyle birleşik bir yapı oluşturmaktadır. Raporlamada kolaylık, operasyonel süreçler ve iş yükünün azaltılması, karmaşık süreçler içinde bilgiye kısa sürede ve doğru şekilde ulaşmak, ortak veri tabanı, işlerin takibinde kolaylık, var olan durumu planlamak ve analiz etmek, personel özlük işleri ile takip etmek, primli ücret sistemlerinde değişimi takip etmek, muhasebe vb. birimlerde entegrasyon gerekliliği gibi öğeler insan kaynakları bilgi sistemlerinin diğer işletme işlevleri ile bütünleşmesini önemli hale getirmiştir. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin katkılarıyla insan kaynakları biriminin daha etkin olmasını ve insan kaynakları yönetimi fikrinde önemli değişiklikler yaşanmasını sağlamıştır. İşletmelerde kullanılan insan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanıcı dostu olarak algılanması, işlevselliği etkilemekte ve çalışan verimliliğini artırmaktadır. Buna göre, insan kaynakları bilgi sistemlerinin işin yapılış şeklini ve ortaya konulan sonuçları etkilemesinden dolayı işletmelerin bu sistemleri daha çok geliştirmesi fayda sağlayabilecektir.

Genel olarak insan kaynakları bilgi sistemleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmininin alt düzeyleri arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. İnsan kaynakları bilgi sistemlerini kullanmak, iş tatminini olumlu biçimde etkilemektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanımının kolay olması, insan kaynakları departman çalışanlarının iş tatminleri ve içsel tahminleri noktasında olumlu etkileri bulunmaktadır. Çalışanın çalışma esnasında yaşadığı tatminin adı olan içsel tatmin ile insan kaynakları bilgi sisteminin iyi bir kullanıcısı olma arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Oluşan bu bağlantı ile beraber insan kaynakları bilgi sistemleri noktasında doğru bir seçim yapılması halinde, bu durum insan kaynakları departmanı çalışanlarınca kullanıcı dostu biçiminde algılanmasını sağlamaktadır. Bu algı çalışanların işlerini kolay hale getirerek, işlerini yapma sırasında iş doyumunu yaşamaları konusunda katkıda bulunmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanım kolaylığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahip olmaktadır. Dolayısıyla buradan hareketle insan kaynakları bilgi sistemlerinden işletmeler tarafından çok daha etkin yararlanılması, çalışanların iş tatmininin ve verimliliğinin artırılması açısından yararlı olabilir. Geniş bir uygulama alanına sahip olması, teknolojinin sürekli olarak ilerlemesi ve bilgi kapsamının her geçen gün genişlemesi nedeniyle, insan kaynakları bilgi sistemlerinin sürekli olarak geliştirilmesi ve uyumlu hale getirilmesi sistemin amacına ulaşmasında önem taşımaktadır.

**KAYNAKÇA**

- AĞCA, V. , MENTEŞE, A. (2013), “Bir Kurumsal Kaynak Planlama Modülü Olarak İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin İKY ve İşletme Performansı Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama ”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 227-244.
- ANKRAH, E. & SOKRO, E. (2012), “Human Resource Information System As A Strategic Tool In Human Resource Management”, *Problems Of Management in The 21 St Century*, 5, 6-15.
- BOZKURT, V. (1996), *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, Sistem Yayınları, İstanbul.
- BUSSLER, L., Davis, E. (2001/2002), “Information System: The Quiet Revolution in Human Resource Management”, *Journal of Computer Information System*, 19(3), 41-50.
- DARWIN, H. (1986), “Beyond The Basic: New HRIS Developments”, *Personel January*, 3(2).
- DENISI, A. S., GRIFFIN, R. W. (2001), *Human Resource Management*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- DESANCTIS, G. (1986), “Human Resource Information Systems: A Current Assessment”, *MIS Quarterly*, 10(1), 15-27.
- GREENGARD, S. (1997), “Harness the Power of HRMS”, *Workforce*, 76(4), 45-51.
- HAINES, V. Y., PETIT, A. (1997), “Conditions for Successful Human Resource Information Systems”, *Human Resource Management*, 36(2), 261-275.
- İNCE, M. (2005), “Değişim Olgusu Ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 319-339.
- İSLAMOĞLU, E., ÖZDEMİR, Y., ÇİFTYILDIZ, K. (2017), “İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 12(2), 99-122.
- KARCIOĞLU, F., ÖZTÜRK, Ü. (2009), “İşletmelerde Performans Değerleme ile İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) Arasındaki İlişkisi-İstanbul İlinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1): 343-366.
- KEÇECİOĞLU, T. (2003), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- LENGNICK-Hall, L. M., LENGNICK-Hall, C. A., GÜNAY, G. (2004), *Bilgi Ekonomisinde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Dışbank Kitapları, İstanbul.
- MARKOVA, G. (2012), “Building Dynamic Capabilities: the Case of HRIS, Management Research”, *The Journal of The Iberoamerican Academy of Management*, 10(2), 81-98.
- MELLAHI, K., WOOD, G. (2003), *The Ethical Business Challenges and Controversies*, Britian: Palgrave Macmillian Company.
- NORMALINI, K. M., RAMAYAH, T., KURNIA, S. (2012), “Antecedents And Outcomes Of Human Resource Information System (HRIS) Use”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(6), 603-623.
- O’ BRIEN, J. (2004). *Managing Information Technology in the Business Environment*, 6th Edition, USA: Irwin McGraw-Hill.
- O’BRIEN, J.A. (2004), *Management Information Systems*, Boston: Irwin Inc.
- OKTAY, K. & MIZRAK, M. (2016), “Üretim İşletmelerinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Örnek Olay”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, XI (I), 57-70.
- ÖĞÜT, A. (2001), *Bilgi Çağında Yönetim*, Nobel Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.

- SALDAMLI, A. (2008), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: Tekirdağ Örneği”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 239-263.
- SAMKARPA, S. (2013), “Status of Human Resource Information Systems (HRIS) in Universities and Affiliated Colleges in Hyderabad”, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XII(2), 21-42.
- ŞİMŞEK, A. V. (2002), “Kamu Yönetiminde Performans Değerlemesi”, *Anahtar Gazetesi, MPM Aylık Yayın Organı*, 14(158), 17-28.
- TONUS, Z. (2002), “Temel İnsan Kaynakları İşlevlerinde İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Kullanımı ve Önemi”, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XVIII(1-2).
- ULUKÖY, M., İZCİ, Ç. (2014), “İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerine (İKBS) İlişkin Başarı Değerlendirilmesi: Hizmet Sektörü Uygulaması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 281-290.
- Yönetim Bilgi Sistemi (2003), “Çağdaş Bilgi Sistemi ve Dijital İşletmeler”, *Information Resources Management*, Ünite 1, <https://books.google.com.tr/books?isbn=975060203X>.