

## **İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma\***

### **ÖZET**

İnsan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS) günümüzde birçok işletme tarafından çeşitli ölçülerde kullanılmakta ve insan kaynakları profesyonellerine ve yöneticilere büyük bir destek sağlamaktadır. İnsan kaynakları çalışanlarının işini kolaylaştıran bilgi sistemlerinin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı arttıracığı düşünülmektedir. Ayrıca İKBS, insan kaynakları bölümünün, işletmedeki stratejik kararlara ve süreçlere olan katkısının da artmasını sağlamaktadır. Bu çalışma ile insan kaynakları bilgi sistemlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, ISO 500 listesinde yer alıp Doğu Marmara bölgesinde faaliyet gösteren ve insan kaynakları departmanı bulunan 41 işletmedeki İKBS kullanan çalışanlara anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; İKBS kullanım kolaylığı ve işlevselliği ile genel iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.

**Kemal ÇİFTYILDIZ\*\***

**Emel İSLAMOĞLU\*\*\***

**Yasemin ÖZDEMİR\*\*\***

---

\*\* Bandırma 17 Eylül Üniversitesi  
Manyas MYO, Mülkiyet Koruma  
ve Güvenlik Bölümü, Balıkesir,  
Türkiye, kemalciftyildiz@gmail.  
com

\*\*\* Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi,  
Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma  
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bölümü, Sakarya, Türkiye,  
emelc@sakarya.edu.tr

\*\*\*\*Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi,  
İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları  
Yönetimi Bölümü, Sakarya,  
Türkiye, yasemino@sakarya.edu.tr

### **A Research on the Effect of Human Resource Information Systems on Job Satisfaction and Organizational Commitment**

#### **ABSTRACT**

Nowadays human resources information systems (HRIS) are used by many businesses at various scales and provide a great support to human resources (HR) professionals and managers. Information systems that facilitate the work of human resources employees are supposed to increase job satisfaction and organizational commitment. In addition, the HRIS ensure the human resources department to contribute more to the strategic decisions and processes in the organization. This study aims to examine the relationship between human resources information systems and job satisfaction and organizational commitment. For this purpose, a questionnaire was applied to the employees who use HRIS from 41 organizations that operate in the East Marmara region, have human resource department, take part in the ISO 500 list. As a result of the research; it is found that there is a positive and meaningful relationship between the ease of usage and functional usage of HRIS and general job satisfaction and organizational commitment.

**Keywords;** Human Resources Information Systems, Job Satisfaciton, Organizational Commitmitment

### **1. Giriş**

Günümüzde işletme yöneticilerinin elindeki insan kaynağını verimli ve etkin bir şekilde kullanabilmesi için ihtiyaç duyduğu ve insan kaynakları departmanından beklediği bilgiler, asgari yasal gereklerin çok ötesinde bir boyuta geçmiştir. Çalışan profilinde ciddi değişimler yaşanmış ve bu değişim iş hayatını ve çalışma ilişkilerini de

---

\* Bu makale, “İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği” adlı doktora tezine dayanmaktadır.

etkilemiştir. İşletmelerin çalışanlardan beklentilerinin yanında, çalışanların da işletmeden birçok yeni beklentileri ortaya çıkmıştır. Sadece yasal açıdan çalışanın haklarının sağlanması tek başına yeterli bir tatmin aracı olmaktan çıkmıştır. Çalışanlar daha fazla ilgi, kendisine yatırım, kariyer planı, sosyal sorumluluk projelerinde yer alma, çevre duyarlılığı gibi birçok alanda beklenti içine girmişlerdir. İletişim araçlarının gelişmesine paralel olarak sosyal medya kullanımının yaygınlaşması insanlar arasındaki iletişim ve etkileşimi de arttırmaktadır.

İnsan kaynakları bilgi sistemleri tam da bu noktada insan kaynakları profesyonellerine ve yöneticilere büyük bir destek sağlamaktadır. İnsan kaynakları çalışanları bu sistemler sayesinde çalışanları ile ilgili her türlü sisteme kayıtlı bilgi detayına ulaşabilmekte ve buna uygun aksiyonlar alabilmektedirler. Üst yönetimin ihtiyaç duyacağı her türlü raporu yine bu sistemler vasıtası ile hızlı bir şekilde temin edip gerek düzenli olarak gerekse de ihtiyaç anında elde edebilme şansına sahip olmaktadır. Üst yönetim ise bu raporlamalar sayesinde tablonun genelini yani büyük resmi görebilmektedirler.

İnsan kaynakları çalışanlarının işini bu kadar kolaylaştıran ve hızlandıran bilgi sistemlerinin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı arttıracaklarını düşünmek mümkündür. Bu noktadan hareketle çalışmanın amacı, insan kaynakları bilgi sistemlerinin, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığına olan etkilerini incelemektir. Bu amaçla, ISO 500 listesinde yer alan, Doğu Marmara bölgesinde faaliyet gösteren ve insan kaynakları (İK) departmanı bulunan 41 işletmedeki İKBS kullanan çalışanlara anket uygulanmıştır.

Ülkemizde insan kaynakları bilgi sistemleri üzerine çok fazla çalışma bulunmamakla birlikte bu sayının son yıllarda artış olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusunda literatürde çok fazla çalışmanın olduğu görülmektedir. Birbirinden bağımsız olarak çok sayıda incelemeye konu olmalarına rağmen insan kaynakları bilgi sistemlerinin bu kavramlar üzerindeki etkileri konusunda bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmayı değerli kılmaktadır. İnsan kaynakları çalışanlarının iş tatminleri ve bağlılıkları üzerinde birçok faktör etkili olmakla birlikte insan kaynakları bilgi sistemlerinin de bunun içinde azımsanmayacak bir paya sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın işletmelere ve akademik çalışmalara fikir vereceği düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikle insan kaynakları bilgi sistemleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilecek, daha sonra araştırma sonuçları tartışılacaktır.

## 2. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Kavramsal Çerçevesi

İnsan kaynakları bilgi sistemleri yönetim bilgi sistemlerinin bir alt sistemini oluşturur. İKBS kendine özgü bir işlev ve görev yerine getirmektedir. Kurumların en değerli varlığı olan insan kaynaklarını yönetme, çok sayıda çeşitli verileri ve bilgiyi gerektirmektedir. Klasik personel yönetiminde yürütülen işlerin sayısı oldukça azken, stratejik insan kaynakları bilgi sistemi ile insan kaynakları faaliyetlerinin sayısı 10'un üzerinde olmuştur. Bu, hem organizasyonun hem de çalışanların yararına olan bir durumdur (James,2004: 322). İKBS örgütsel performansı ve verimliliği arttırmak için önemli bir olanak haline gelmiştir. Başlangıçta personel yönetimi ile ilgili işlemsel süreçleri desteklemek ve operasyonları kontrol etmek için kullanılan bu sistemler günümüzde daha gelişmiş uygulamalarla rekabet edebilirliğe katkı sağlamak ve karar verme sürecini geliştirmek gibi temel amaçlar için kullanılmaktadırlar (Haines ve Petit, 1997: 45).

İKBS ile; çalışanların seçilmesi, çalışanların görevlerinin belirlenmesi, performanslarının değerlendirilmesi, analizi, işçilerin ücretlendirilmesi ve diğer yatırımların ve ödemelerin analizi, yetiştirme ve geliştirme, sağlık ve sosyal güvenlik sorunlarının çözümü gibi konularda organizasyona destek olmak amaçlanmaktadır (Bayraktaroğlu ve Tunçbilek, 2002: 542). İnsan kaynaklarının yönetim sürecinde etkinliği arttırmak amacıyla kullanılan bu sistemler, organizasyonlarda insan kaynaklarına yönelik bilgileri toplamak, depolamak, kullanmak, irdelemek ve bilgi paylaşımını sağlamak amacıyla dağıtmak için kullanılan sistemlerdir (Bayraktaroğlu ve Aras, 2013: 104).

İKBS aracılığıyla insan kaynakları departmanı çalışanlarına destek olma, rutin işlerin sistem ile yapılmasının çalışanlara zaman kazandırması ve çalışanların böylelikle stratejik işlere daha fazla konsantre olup daha nitelikli ve kaliteli bir organizasyona sahip olmaları amaçlanmaktadır (Haines ve Petit, 1997: 46).

İşletmelerde insan kaynaklarına yönelik fonksiyonların yerine getirilmesinde bilgisayarlardan yararlanılması bir zorunluluk haline gelmiştir. Ayrıca, klasik İK fonksiyonlarına ek olarak stratejik nitelikli insan kaynakları fonksiyonlarını da üstlenen günümüz insan kaynakları yöneticileri başarılarını büyük ölçüde işletmedeki insan kaynakları bilgi sistemlerine borçludurlar. Günümüzde insanlar çalışma sürelerinin büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Evlerde yapılabilen işler ve dolayısı ile home office çalışmaları artış göstermektedir. Tüm bunlar bilgi

sistemlerinden daha fazla yararlanılmasını kaçınılmaz hale getirmektedir (Curry, 2000: 69).

Elektronik programlar aracılığıyla İK çalışanları sisteme girilen işletme ile ilgili verilerin veya gerekli bilgilerin erişimine sahiptir. Aynı zamanda İK departmanlarının izni dahilinde çalışanların bu veri tabanlarında sorgulama yapmalarına olanak sağlar. Bu sistem işletme yöneticileri tarafından personellerle ilgili bilgileri depolamak ve raporlamak amacıyla yaygın olarak kullanılır (Günel, 2007: 18).

İnsan kaynakları fonksiyonları açısından elektronik sistemlerin kullanımı; elektronik İK planlaması, elektronik insan kaynağı seçme ve yerleştirme, elektronik öğrenme, elektronik performans yönetimi, elektronik kariyer yönetimi, elektronik ücret yönetimi ve elektronik iş sağlığı ve güvenliği yönetimidir.

Elektronik insan kaynakları (E-İK), örgütsel yaşamdaki İKY uygulamalarında ve politikalarda web tabanlı teknolojilerin kullanılmasıdır (Bondarouk vd., 2007: 280). İşgücü talebinin belirlenmesinde kullanılan yargısal ve sayısal yöntemler bilgisayar aracılığıyla yapılabilir. Böylelikle hem zamandan tasarruf sağlanırken hem de kâğıt kalem kullanılarak yapılacak hesaplamalardaki yanlışların önüne geçilmiş olunur. (Doğan, 2011: 56). İK bölümlerinin görevi olan işe alım, son yıllarda internet üzerinden yaygın olarak gerçekleştirilmektedir. İnternet üzerinden işe alım işletmelere maliyet düşürme fırsatının yanı sıra en iyi niteliklerde ve en geniş yelpazede çalışan seçim şansını doğurmaktadır (Göçgün, 2006: 2).

İKBS öğrenme fonksiyonunda da önemli misyonlar üstlenmektedir. Mevcut alınan eğitim verileri hakkında detaylı bilgilerin kayıt altına alınması ve gerektiğinde bu verilerin rapor olarak alınmasında kritik rol oynamaktadır.

Birçok kurum, performans yönetimi sürecini kolaylaştıran e-sistemler kullanmaktadır. Bu sistemler yöneticilere performans yönetimi sürecinde performans ölçümü, performans değerlendirmelerinin yazımı ve çalışanlara geri bildirim sağlanmasında kolaylık sağlamaktadır (Stone vd., 2006: 237).

Çalışanların kariyer yönetimleri de internet bazlı bir şekilde de sürdürülebilir hale gelmiştir. Çalışanların gerekli zamanlarda danışanlara ulaşabilecekleri online sistemler kullanılmaktadır. 'E-mentoring' diye online erişilebilir bir yöntem sayesinde çalışanlar kariyer gelişimlerine katkı da sağlayabilmektedirler. İKBS, çalışanların gelişimini analiz ederek ve karşılaştırmalar yaparak kariyer yönetimine destek sağlamaktadır (Armstrong, 1999: 832).

Elektronik ücretlendirmede girilen verilerin toplanması, analiz edilmesi, işlenmesi, erişiminin sağlanması ve saklanması süreçlerinin oluşturduğu bir sistemdir. Elektronik veri tabanlarına girilen ücretlendirme bilgileri yöneticiler tarafından erişilebilir, değiştirilebilir ve çalışanların erişimine açık hale getirilebilir bir yapıdadır (Dulebohn vd., 2005: 167). Ücret yönetimi elektronik ortamda daha da kolay bir hal almıştır. Uygulanması zorunlu olan mevzuatlar ve yasal işlemler hem zaman kaybı hem de çalışan gerektiren bir iştir. İKBS kullanımı ile tüm yasal gereklilikler kolayca takip edilerek bodrolama ve özlük işlemlerinde hem zamandan kazanılmakta hem de hata işletmeyi ciddi anlamda zarara uğratabilecek mali hataların önüne geçilmesini sağlamaktadır.

İnternet aracılığıyla kurumlarda, iş sağlığı ve güvenliği sürecinin otomasyonu ile, bundan sorumlu bölümler, kaynaklarını ve zamanlarını daha iyi ve verimli kullanabilmektedirler. Bu otomasyon aracılığıyla gerekli birimler iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzeltilmesi gereken yerler belirlenebilmekte ve daha iyi sonuçlar almak mümkün olabilmektedir (Andersen, 2008: 54).

Son yıllarda önem kazanmaya başlayan bilgi sistemleri insan kaynakları yönetiminin temel işlevleri arasında değerlendirilmektedir. İKBS; insan kaynaklarının öncelikli amaçlarının gerçekleştirilmesinde kullanılan bir araçtır. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi; çalışan faaliyetlerinin başarıya olan etkisini, tehlikeli durumlarda yapılacakların belirlenmesini veya İK alanında daha iyi karar vermeye katkıda bulunmak için gerekenleri değerlendirecek karşılaştırmalı verileri içermesi açısından da büyük önem taşımaktadır (Tonus, 2002: 24).

### **3. İş Tatmininin Kavramsal Çerçevesi**

İş tatmini, çalışan kişinin işine karşı geliştirdiği duygusal bir tepkiyi ifade etmektedir (Mercer, 1997:58). İş tatmini aynı zamanda bireyin kendi egosunun doyum yolu olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2000: 40-51). İş tatmini, çalışanın fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve fayda yaratmanın sağladığı hoşnutluk akla gelmektedir (Bingöl, 1996: 270).

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınabilir. (Akıncı, 2002: 4). İş tatmini organizasyon ve birey arasındaki var olan iyi bir denge, uyum düzeyi ve algılardan doğar ve iş çevresindeki denetim tarzları, izlenen politika, iş grubu üyeliği, çalışma koşulları, terfi olanakları gibi faktörlerden oluşur. Bir kişi yüksek düzeyde tatmin olmuş ise olumlu tutumlar gösterir, tatmin seviyesi düşük ise işine karşı tutumları olumsuzdur. Çalışanlar bir örgüte katılmakla yazılı olmayan bir psikolojik sözleşmeye girerler. Bu psikolojik sözleşme ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin ekonomik anlaşmaya ektir. Eğer örgüt yalnızca ekonomik sözleşmeye önem verip, yazılı olmayan psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar işe olan ilgilerini yitirmeye başlarlar. Çünkü motivasyon burada önemli bir yer tutmaktadır. Yöneticiler çalışanlarını gözlemleyerek tatminleri hakkında bilgi edinmelidirler. Yönetici çalışanı motive etmelidir. Yönetici çalışanıyla ilgilendiğinde kişi de bu şekilde iş tatminine ulaşabilir.

Çalışanın, yaptığı iş sonucunda bir başarı beklentisi vardır. Başarıya ulaştığında bundan büyük bir haz duyar ve bu duygu çalışını motive ederek iş tatminini sağlamış olur. İş tatmini genel olarak bireylerin işlerinden hoşlanma durumlarını ifade eder (Price ve Muller, 1981: 545). Yani tatmin çalışan kişi ile iş çevresi arasında olumlu etkileşim ve algılama sonucu ortaya çıkarken tersi durumlarda da tatminsizlik ortaya çıkar. Motivasyon, çalışanın iş yapma, faaliyette bulunma, sonuca ulaşma isteğiyle ilgilidir. Kişinin özellikleri ve beklentileri ile yapılan iş arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Kişi işten, iş de kişiden etkilenmektedir. Bu karşılıklı etkileşim iş ortamı içinde meydana gelmektedir.

Çalışanların motive edilerek iş tatminlerinin sağlanması işletmelerin verimlilikleri açısından büyük bir öneme sahiptir. Bir işletmede durumun kötüye gittiğini gösteren en önemli kanıt, iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, örtülü biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır (Kahn, 1973: 94).

Örgütün sahip olduğu tüm maddi değer ve varlıklar, ancak İK aracılığı ile örgütsel amaçlara hizmet edebilirler. Bir örgütün elinde ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun, insan kaynakları isteklendirilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlayamaz (Can vd., 1995: 317).

İş tatmini çeşitli yöntemler ile arttırılmaya çalışılırken, sahip olduğu özelliklerinin çok iyi bilinmesi gerekir. Bu özellikleri bilmeden yola çıkılması durumunda bir dönem için sağlanan yüksek iş tatmini kısa zamandan kaybedilebilir.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş hayatında, çalışan ve çalışanlara bakış açısında kökten bir değişim yaşandığı görülmektedir. Bu kökten değişim, kişilerin çevrelerini algılamadaki farklılıklarının keşfedilmesiyle olmuştur. Çalışanlara bakış açısındaki büyük değişimin en büyük kanıtı, her kişinin kendini ve başkalarını algılama düzeylerinin farklı olduğu temeline dayandırılan duygusal zekânın iş hayatındaki öneminin anlaşılmasında görülmektedir (Ventrella, 2004: 67).

İş tatmininin boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı örgütsel faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllere söz edilebilir. Örgütsel faktörler, bireysel faktörlerle etkileşim göstererek çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler, ücret, terfi, iletişim, yönetim, denetim, işin niteliği, çalışma koşulları, çalışma ortamı olarak sıralanabilmektedir.

İkincisi ise; bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantıları olan bireysel faktörlerdir. Örgütlerin yeterlilikleri ve pozisyon çerçevesinde sundukları imkanlar dışında kişinin ihtiyaç ve beklentileri de iş tatminleri üzerinde etkili olabilmektedirler. İş tatminini etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, kişilik, eğitim, kıdem, beceri ve zeka, ırk ve kültür olarak sayılabilir.

Örgütlerin pozisyon çerçevesinde sundukları imkanlar, kişinin ihtiyaç ve beklentileri dışında yönetsel faktörler de iş tatminleri üzerinde etkili olabilmektedirler. Katılımcı yönetim, yetki devri ve yönetici tutumları bu yönetsel faktörler arasındadır.

İş tatminini temel olarak işi yaparken oluşan tatmin olan içsel tatmin ve işin sonucu oluşan tatmin olan dışsal tatmin olmak üzere iki grupta ele almak mümkündür. Bireyin çalışmasının sonucu olarak elde ettiği tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin birbirinden farklıdır (Şimşek ve diğ., 2001: 138). Çalışanın yeteneklerini işyerinde ortaya koyabilmesi, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yaşayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurabilmesi, bağımsız olarak çalışabilme imkanı, örgütün etik değerleri ile uyum, yetki ve sorumluluk alabilmesi, güven hissi, sosyal imkanların varlığı, sağlanan sosyal statü, gibi etkenler ile ilgili tatmin, kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir (Weiss ve diğ., 1967: 132).

Çalışmasının karşılığı sonucu elde ettiği tatmin “dışsal tatmin olarak adlandırılmaktadır (Şimşek ve diğ., 2001: 138). Başka bir tanıma göre dışsal tatmin, işin kendisi ile direkt olarak bağlantılı olmayan etkenler nedeniyle duyulan tatmi-

ni ifade etmektedir. İşletme politikası, ücret, takdir edilme, yükselme olanakları gibi unsurlar dışsal iş tatminine dahil olan faktörlerdendir. Bu tür olanakların varlığı işgörende tatmin duygusu oluşturmaya yardımcı olmaktadır.

İş tatmininin bu çalışma açısından önemi ise insan kaynakları bilgi sistemlerinin varlığından olumlu yönde etkileniyor olması düşüncesinden ileri gelmektedir. Bu varsayımdan hareketle İK bilgi sistemlerinin varlığı çalışanların işlerinde doyum sağlamalarına katkıda bulunarak hem verimli çalışmalarına hem de dolaylı olarak örgütsel bağlılıklarına katkı sağlayacaktır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri işletmede görev alan çalışanların işlerini daha kolay, daha hızlı, daha efektif olarak gerçekleştirmelerini sağlarken, öte yandan iş yapmaktan duydukları hazzın artması gibi bağlılık alt faktörlerini de etkileyecektir.

#### **4. Örgütsel Bağlılığın Kavramsal Çerçevesi**

Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri örgütün en önemli kaynağı olan insana bağlıdır. Bir işletmenin, rekabet edebilmesini sağlayan, varlığını güçlü ve sürekli kılan, yine o işletmenin işgöreninin niteliği olduğu düşünülmektedir. Bu durumda nitelikli iş göreninin örgütte kalması, örgüte bağlı olması ve örgütün amaçlarını benimseyerek bir anlamda o örgütün vatandaşı olduğunun bilincinde olmasını gerektirmektedir (Yavuz, 2008: 70). Bireyin bir örgüte karşı beslediği aidiyet duygusu, hem bireyin hem de organizasyonun faydasına olmaktadır. Bundan dolayı, bu duyguya sahip olan bireylerin varlığı, örgütün etkinliği ve verimliliği için zorunlu bir haldir (Erdoğan, 2013: 70).

İnsanlar, bazen bir başka insana, bazen bir kuruma bağlılık göstermektedir. Whyte “Örgüt İnsanı” adlı çalışmasında insanı örgütte çalışan bir çalışan olarak değerlendirmekten öte ve örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Örgüt insanı, grubu bir şeyler üretmenin bir kaynağı olarak görmenin yanında, bir yere ait olma duygusunu kendisinin nihai bir gereksinimi olduğunu ileri sürmektedir (Balay, 2000: 14).

Örgütsel bağlılık duygusunu benimsemiş olan çalışan, örgüt içerisinde uyumlu olduğu gibi yapmış olduğu işten dolayı doyum elde etmiştir. Bu tip çalışan işletme içerisinde diğer çalışanlara göre daha üretken olmakta, işe ve işletmeye karşı daha duyarlı ve işletmeye sadakatle bağlıdır (Bayram, 2005: 126). “Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri”, “örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması” gibi etkenler, örgütsel bağlılığın önemini vurgulayan ve bu kavram üzerindeki etkileri araştırarak, farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmaların artmasına ön ayak olmuşlardır (Tiryaki, 2005: 91).

Örgütsel bağlılık, çalışanın amaçları ile örgütün amaçlarının zamanla birbirlerine yaklaşması ve her iki taraf için en uygun hali alması için geçen süreci ve bu sürecin sonunda işgörenin örgüte yönelik düşüncesinin şekillenmesidir (Yavuz, 2008:71). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Bireyin örgüte karşı beslediği bağlılık duygusu ile yetenek ve gayretini bu doğrultuda odaklaması örgütsel hedef ve çıkarların elde edilmesinde önemli bir etkidir (Erdoğan, 2013:70).

Örgütsel bağlılık çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, kendi amaç ve hedefleri ile özdeşleştirilmesi, örgüte sağladığı faydalar ile aldığı ödüller arasındaki eşitliği hissetmesi, örgütün başarısı ve etkinliği için tüm gücüyle çalışması ve örgütü kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerlerini göz önüne alarak bırakmamasını ifade etmektedir (Şahin, 2007: 75). Aynı zamanda çalışanın örgütten gönüllü olarak ayrılmasını azaltan psikolojik bir bağ olarak açıklanmıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı sadakatini ve desteğini gösteren davranışsal bir değişkendir (Allen ve Meyer, 1990: 252-253). Örgütsel bağlılık işletmeler açısından dikkat edilmesi gereken önemli bir konudur. Çünkü örgütsel bağlılık örgütsel etkinliğin sağlanması için önem arz eden işten ayrılma, devamsızlık, yeni iş arama, iş tatmini, işe sahip çıkma, moral ve motivasyon, performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özellikler, tecrübe, yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesi gibi çalışanın kişisel özellikler gibi konularla yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1).

Kaynakların etkin kullanımı organizasyonlar için günümüzde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu sebeple işletmeler, işgücü devir hızının yüksekliğinden kaynaklanan maliyetleri azaltmak ve bu konuda sürekliliği sağlamak amacı ile çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütüne bağlılık gösteren çalışanların daha fazla çalışacağı ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için daha fazla fedakârlık yapacakları düşünülmektedir (Meyer ve Allen, 2004: 2).

Çalışanları görev aldıkları örgüte daha bağlı hale getirebilmek ve yukarıda bahsedilen avantajları elde edebilmek için işletmeler günümüzde bu konuya oldukça ciddiye almaktadırlar. Bu anlamda çalışan bağlılığını araştırmaya yönelik olarak birçok işletme düzenli olarak çalışanlarına çalışma hayatını değerlendirme anketleri düzenlemekte ve mevcut durumlarını görmeye çalışmaktadırlar. Çıkan sonuçlara göre de bir takım düzeltici ve önleyici faaliyet-



ler gerçekleştirilmektedirler.

Örgütsel bağlılık türleri Allen ve Meyer'in modeli olan 3'lü yaklaşıma göre sınıflandırılmaktadır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Bireyin kendini örgütüyle özdeşleştirdiği, etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk ve gurur duyduğu durumları ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1991: 17). Devam Bağlılığı; çalışanın ekonomik çıkarına dayalı olan bir bağlılık çeşididir. İş görenin çalıştığı sürede işletmeye yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak işletmede varlığını devam ettirmeyi ihtiyaç olarak görmesidir (Bergman, 2006: 646). Normatif Bağlılık ise; Wiener tarafından, "içselleştirilmiş normatif baskıların, örgüt hedeflerini ve ilgilerini karşılayacak şekilde oluşmasının bir bütünü" şeklinde tanımlanmıştır (Wiener, 1982). Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan; örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından farklıdır (Wasti, 2000: 201-202).

Örgütsel bağlılık süreklilik arzeden bir kavram olmayıp çeşitli faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu faktörleri; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 başlıkta ele almak mümkündür. Kişisel faktörler; örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özellikler bireylerin yaş, eğitim, cinsiyet gibi bazı demografik özelliklerinin yanı sıra denetim noktası, başarı güdüsü gibi bazı kişilik özelliklerini de kapsamaktadır. İş ile ilgili özellikler, işteki özerklik, işin önemi ve anlamlılığı, beklentilerin işte karşılanma düzeyi, geribildirim, sosyal etkileşim olanakları gibi işe ilişkin özellikler olarak belirlenmektedir (Sağlam, 2003: 23). Bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olabilmektedir (Gerald, 1992:379-380).

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörler; çalışma saatleri, işin niteliği ve önemi, iş yükü, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılım, iş grupları, örgüt kültürü, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği, terfi olanakları örgütsel ödüller ve esnek çalışama sistemleri gibi unsurlardan meydana gelmektedir. Bu faktörler belirlenirken, işin nitelikleri ve bireylerin algıları üzerindeki etkileri bakımından, örgütün yapısı ve sunduğu imkanlar dikkate alınmaktadır (Çelik vd. 2006: 60). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler ise yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, işsizlik oranı, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, sektörün durumu gibi unsurlardan oluşmaktadır (Şahin, 2007:81).

Örgütsel bağlılığın sonuçları, özellikle örgütsel bağlılığın davranışsal sonuçlarına ilişkin olarak çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların sonucunda, örgütsel bağlılığın davranışsal sonuçlarından iş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlar olarak belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın, performans üzerindeki etkisi, iş gören devamsızlığı, işe geç kalma, stres ve işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarıyla olan ilişkileri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır (İnce ve Gül, 2005: 94).

Genellikle örgütsel bağlılığın yüksek seviyesindeki örgüte yönelik pozitif davranışlar, örgütsel verimliliği sağlayan uygun davranışlar olarak varsayılmaktadır. Örneğin, örgütsel bağlılığın yüksek seviyesinin, düşük çalışan dönüşümü, daha az işe geç kalma, düşük devamsızlık oranı ve geniş iş performansı ile ilgili olduğuna inanılmaktadır (Randal ve diğ., 1990: 210).

Örgütsel bağlılık seviyesinin düşük olduğu durumlarda, işgörenin yaptığı işe ve işyerine olan inancında bir düşüş olacaktır. Bunun sonucunda da iş piyasasındaki açık ilanları takip etmesi ve uygun bir pozisyon bulunduğu takdirde de ayrılması durumunu gündeme getirecektir. Bu tür çalışanların işten ayrılmaları iki kategoride ele alınmaktadır. İlk kategori işveren açısından kritik olmayan çalışanların işten ayrılmasıdır ki bunun işverene işgücü devir hızını arttırması dışında çok büyük bir maliyeti yoktur. İşletme için asıl önemli görülen nokta ise ikinci kategori olan kritik pozisyonlarda yaşanan istenmeyen ayrılmalarıdır. Bunun işletmeye know-how çıkışının yanısıra o pozisyonu tekrar doldurulabilmesi gibi birçok maliyeti söz konusudur. Ancak bağlılığı düşük çalışanlar zaman zaman örgüte bağlı diğer çalışanları de demotive ederek yıkıcı bir domino etkisi oluşturulabilmektedirler. Bu yüzden kritik olmayan bazı ayrılmaların işletme açısından getirileri de söz konusu olabilmektedir.

Yüksek düzeyde bağlılık, örgütte olumlu sonuçlara neden olmaktadır. İşgörenin yüksek düzeyde bağlılığı, örgüte güven verir ve bu güvene bağlı olarak örgütte kararlı iş gücü grubunun oluşmasını sağlamaktadır. Örgütün bünyesinde bulunan kararlı ve güven verici iş gücü ise, örgüt amaçlarını isteyerek kabul etmekte ve örgüt için en verimli ürünü ortaya koymaya çalışmaktadır (Balay, 2000: 90).

## 5. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri İle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

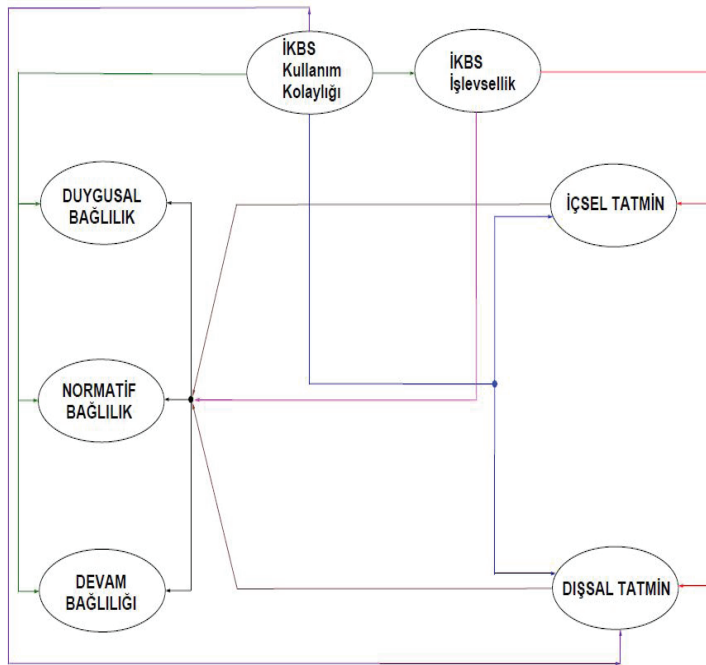
Çalışmanın temel amacı; insan kaynakları bilgi sistemlerinin İK çalışanları açısından hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığa olan etkilerinin belirlenmesidir. İKBS kullanımının insan kaynakları çalışanlarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri alt boyutlar bazında ele alınmaktadır. Böylece her bir alt faktör için etki durumları ortaya konacaktır.

Bu çalışmada nicel bir araştırma kapsamında veriler standardize bir anketle toplanmıştır. İKBS için geçerliliği genel kabul görmüş bir ölçüğe rastlanamaması nedeniyle özgün bir ölçek kullanımı tercih edilmiştir. Bu ölçüğün güvenilirliği için 25 İK çalışanı ile bir pilot çalışma yapılmış ve Cronbach Alpha Değeri: 0,83 olarak tespit edildiğinden anketin geçerli ve güvenilir olduğuna kanaat getirilmiştir. Araştırmada ayrıca iş tatmini için Minnesota iş tatmini ölçeği, örgütsel bağlılık için ise Allen-Mayer ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni; Doğu Marmara genelinde faaliyet gösterip, çalışmanın başladığı dönemde son yayınlanan 2014 yılı ISO 500 listesinde yer alan işletmelerden oluşmaktadır. Evreni oluşturan işletmeler, 5 farklı şehirden (Sakarya, Kocaeli, Yalova, Düzce ve Bolu), farklı sektörlerde faaliyet gösteren gruplardan oluşmaktadır. Toplamda listeye dahil 44 işletme tespit edilmiş ancak bunlardan 3 tanesinin bir insan kaynakları departmanı olmadığı için kapsam dışı tutularak, kalan 41 firmanın 158 insan kaynakları çalışanı ana kütle olarak tespit edilmiştir. 158 kişilik gruba anketler mümkün olduğu ölçüde yüz yüze ve telefonla, mümkün olmayan durumlarda ise mail yolu ile iletilmiş ve uygulanmıştır. Ana kütlede dahil tüm İK çalışanlarına anket ulaştırılmış olsa da bu anketlerin 113 tanesine cevap alınabilmiş ancak geçerli 109 anket analizlere dahil edilmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma örneklemini 109 İK çalışanından oluşmaktadır.

### 5.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli; araştırmanın amacı ve oluşturulan hipotezler doğrultusunda İK bilgi sistemlerinin İK çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına etkisini açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırma konusu olan değişkenlerin alt boyutlarının birbirleri ile olan etkileşimi üzerinde durulmaktadır. Model çerçevesinde İKBS iki, iş tatmini iki, örgütsel bağlılık 3 alt boyutta ele alınmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Görüldüğü üzere İKBS alt boyutlarının birbirleri ile etkileşimleri ve bu boyutların iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi model bağlamında analiz edilmektedir.

### 5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın hipotez ve alt hipotezleri aşağıda sıralanmıştır.

Hipotez ve Alt Hipotezler:

H1: İKBS kullanım kolaylığının genel iş tatmini üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H1a : İKBS kullanım kolaylığının içsel tatmin üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H1b: İKBS kullanım kolaylığının dışsal tatmin üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H2 : İKBS kullanım kolaylığının genel bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H2a: İKBS kullanım kolaylığının duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H2b : İKBS kullanım kolaylığının devam bağlılığı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H2c : İKBS kullanım kolaylığının normatif bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H3: İKBS işlevselliğinin genel iş tatmini üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H3a: İKBS işlevselliğinin içsel tatmin üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H3b: İKBS işlevselliğinin dışsal tatmin üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H4: İKBS işlevselliğinin genel bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H4a: İKBS işlevselliğinin duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H4b: İKBS işlevselliğinin devam bağlılığı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H4c: İKBS işlevselliğinin normatif bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H5: İKBS kullanım kolaylığının, işlevsellik algısı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H6: İçsel tatminin genel bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır

H6a: İçsel tatminin duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H6b: İçsel tatminin devam bağlılığı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H6c: İçsel tatminin normatif bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H7: Dışsal tatminin genel bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H7a: Dışsal tatminin duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H7b: Dışsal tatminin devam bağlılığı üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

H7c: Dışsal tatminin normatif bağlılık üzerinde olumlu yönde bir etkisi vardır.

### 5.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları örnekleme oluşturan işletmelerin özellikleri, katılımcıların özellikleri ve model bağlamındaki bulguları şeklinde ele alınmıştır.

#### 5.4.1. Katılımcılara Ait Özellikler

Araştırmanın katılımcılarına ait özellikleri şu şekildedir:



**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Veriler**

		f	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	50	45,9
	Erkek	59	54,1
<b>Medeni Hal</b>	Evli	69	63,3
	Bekar	40	36,7
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	7	6,4
	Önlisans	9	8,3
	Lisans	70	64,2
	Yüksek Lisans	23	21,1
<b>Yaş</b>	29 ve altı	30	27,5
	30-35	35	32,1
	36 ve üzeri	44	40,4

Katılımcıların çoğu erkek (59 kişi, %54,1) olmakla birlikte kadınların sayısı (50 kişi, %45,9) da erkeklere oldukça yakındır. Medeni hal incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun %63'lük oran ile evli olduğu, %37'lik kısmının ise bekar olduğu görülmektedir. Eğitim ve yaş durumuna bakıldığında ise; çalışanların büyük kısmının lisans mezunu ve 36 yaş üzeridir. İK çalışanlarının %85'lik bir oranda lisans ve üzeri eğitim aldığı ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile firmalarda İK fonksiyonunda çalışanların eğitim profilinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; yaklaşık %40'lık bir oranla 36 yaş ve üzeri ilk sırada yer almakta, bunu %32 ile 30-35 yaş grubunun izlemekte, 29 yaş altı grup ise %28'lik oranla son sırada yer almaktadır. Kısacası katılımcıların çoğunluğunun erkek, evli, lisans mezunu ve 36 yaş üzerindeki bireylerden oluştuğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların deneyim ve pozisyonları ile ilgili bulgular aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 2: Katılımcıların İş Tecrübesi ve Pozisyonlarına Ait Verileri**

		f	%
<b>İş Tecrübesi</b>	5 yıldan az	32	29,6
	6-10 yıl	35	32,4
	11 yıl ve üzeri	41	38,0
	İK Uzmanı	56	51,6
	İK Sorumlusu	22	20,4
	İK Şefi	13	12,1
<b>İşyerindeki Pozisyon</b>	İK Müdürü	9	8,6
	İK Memuru	1	0,9
	İK Yetkili Yardımcısı	1	0,9
	Eleman	1	0,9
	Stajyer	1	0,9
	Yönetici	1	0,9
	Belirtilmemiş	3	2,8

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere; katılımcıların sadece yaklaşık %30'luk bir kısmı 5 yıldan az deneyime sahipken geri kalan ve çoğunluğu oluşturan %70'lik kısmı deneyimli katılımcılardan oluşmaktadır. %38'lik oran ile 11 yıl ve üzeri kıdemliler birinci sırada yer alırken, bunu %32'lik oran ile 6-10 yıl arası kıdemliler takip etmektedir. Yaş grupları ile kıdem ağırlığının birbiri ile orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Mevcut kıdem durumu göz

önünde bulundurulduğunda en fazla ağırlığın %38 ile 11 yıl ve üzerindeki çalışanlara ait olmasına rağmen İK yöneticisi oranının %12’de kalmış olması terfi sürecinin ağır işlediği ve olası bir kariyer yolu probleminin var olabileceğini düşündürmektedir. Anketin uygulandığı işletmeler ISO 500’e dahil büyük kuruluşlar olduğundan genelde düşük pozisyon dahi olsa içerik olarak çalışanları tatmin ediyor olabileceği kanısına da varılabilecektir.

Bunun yanında katılımcıların işyerlerindeki pozisyonları incelendiğinde ise; İK uzmanı katılımcıların oranı % 51,6’dır. İK uzmanlarını sırasıyla İK sorumlusu (% 20,4) ve İK yöneticisi (% 12,1) olanlar izlemektedir. 3 katılımcı (%2,8) ise işyerindeki pozisyonunu belirtmemiştir.

#### 5.4.2. İşletmelere Ait Özellikler

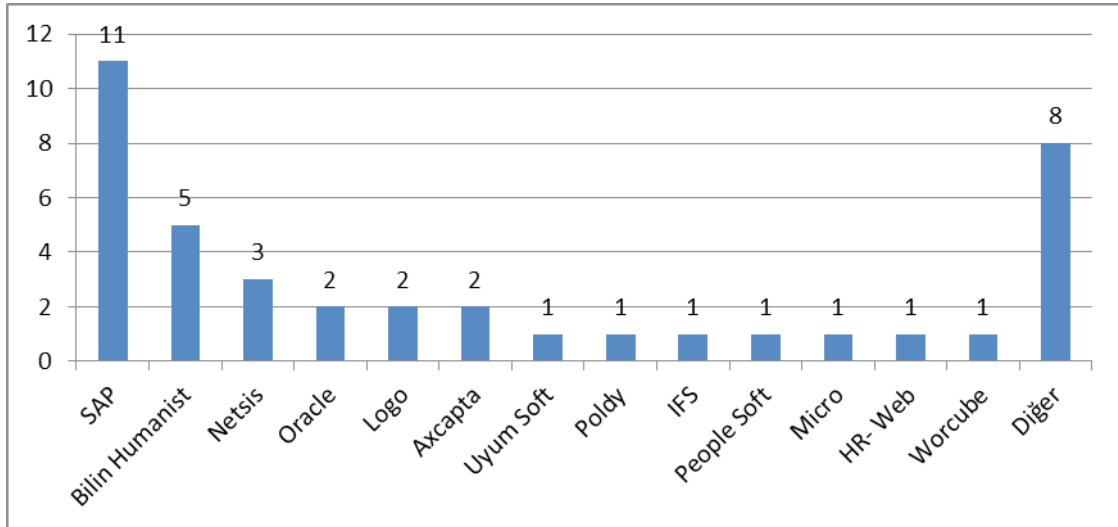
Araştırma kapsamındaki işletmelerin özellikleri aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 3: Çalışan Sayılarına Ait Veriler**

		F	%
İşletmedeki Çalışan Sayısı	549 kişi ve altı	27	24,8
	550 kişi ve üzeri	82	75,2
İK Departmanı Çalışan Sayısı	1-3 kişi	29	26,6
	4-9 kişi	42	38,5
	10 kişi ve üzeri	38	34,9

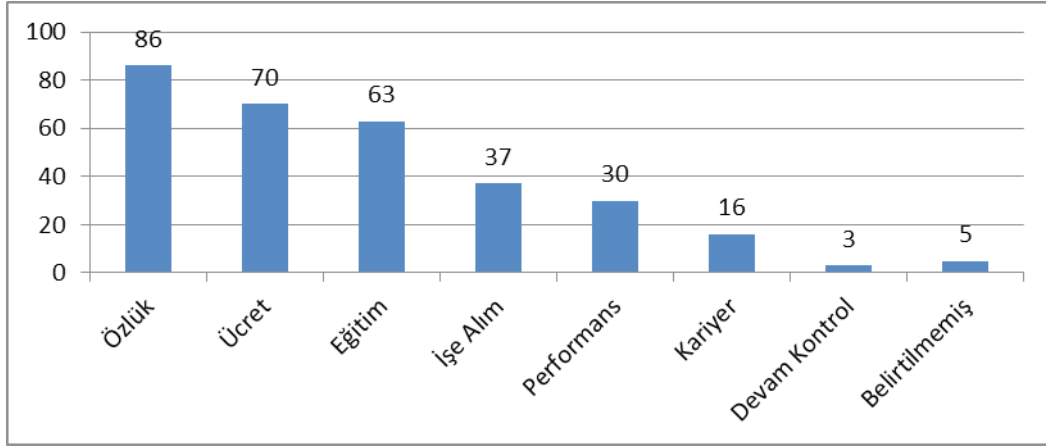
Tablo işletmedeki ve İK departmanındaki çalışan sayılarına ilişkin verileri içermektedir. Bu bağlamda işletmedeki çalışan sayısının oldukça yüksek bir kısmı 550 kişi ve üzerindeyken (% 75,2), %25’lik bir kısmı 550 kişinin altında çalışana sahip olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları departmanındaki çalışan sayısı ise çoğunlukla 4-9 kişi arasındadır (% 38,5). Bununla birlikte 4 kişi üzerinde gerçekleşen asıl çoğunluğun toplam 80 kişi olduğu ve bunun da yüzdelerle 73,4’lük bir paya tekabül ettiği yorumu yapılabilir. İK departmanında 1-3 kişi arası çalışanı olan firmaların oranı ise %26,6’dır.

İşletmelerin İKBS kullanımına ilişkin bulgular Grafik 1 ve 2’de yer almaktadır.



İKBS yazılımına ilişkin dağılımı gösteren grafik incelendiğinde 11 firma ile büyük çoğunluğun SAP kullandığı görülmektedir. Bu programın ardından sırasıyla 5 işletme ile Humanist, 3 işletme ile Netsis ve 2’şer işletme ile Oracle, Logo, Axcapta gelmektedir. Poldy, Axcapta ve Netsis ise eşit dağılım göstermektedir. 8 işletme ise hangi yazılımı kullandığını belirtmemiştir. Bu veriler Daud (2010)’un araştırma bulguları en çok kullanılan yazılım ve ilk sıralardaki yazılım isimleri konusunda paralellik gösterirken Daud(2010)’nun araştırmasından farklı olarak

2.ve 3. sırayı alan yazılımlarda farklılıklar gözlemlenmiştir. Yüksek maliyetine rağmen, özellikle büyük ölçekli firmalarda SAP ve Oracle yazılımlarının yaygın olduğu görüşü anket sonuçlarına da yansımıştır. Yine Bilin Humanist, Poldy ve Netsis programlarının da yaygın olarak kullanıldığını anket sonuçlarıyla görülmektedir. Her ne kadar oransal olarak ciddi bir ağırlığa sahip olmasa da bazı şirketlerin kendi içlerinde oluşturdukları yazılımları da kullandıkları tablodan anlaşılabilir. Esneklik ve maliyet faktörünün iç yazılımları teşvik eden başlıca dinamikler olduğunu söylemek mümkündür.



Grafik 2 ise bir önceki grafikte belirtilen İKBS programlarının hangi İK fonksiyonları ve faaliyetleri için kullanıldığını göstermektedir. Bu bağlamda grafik incelendiğinde bu programlar çoğunlukla özlük işleri (86 kişi) için kullanılmakla birlikte ardından sırasıyla ücret (70 kişi) ve eğitim (63 kişi) amaçlı kullanılmaktadır. Grafik incelendiğinde, devam kontrol, idari işler ve raporlama amaçlı kullanımın sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Öztürk(2008) ve Akman(2010)'un araştırma sonuçları da bu verilerle benzer özellikler taşımaktadır. İlgili programları hangi amaçla kullandığını belirtmeyen kişi sayısı ise 5'tir. Sonuçlara bakıldığında özlük işleri, ücret, eğitim gibi alanlarda kullanım durumu Bayraktaroğlu ve Özdemir (2006)'in çalışmasına paralellik gösterirken, aynı çalışmada ön plana çıkan insan kaynağı planlaması ve kariyer yönetimi alanları konusunda farklılıklar söz konusudur. Bu çalışmada bu iki alanda kullanım seviyesi oldukça düşük olarak gözlemlenmiştir. Özlük işleri, bodrolama, eğitim, işe alım ve performans en sık kullanıldığı alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır ki bu veriler benzer şekilde yazılımın muhasebeciler tarafından da en fazla bordro kısmında kullanıldığı Şahin ve diğerlerinin (2004) çalışmalarında ifade edilmiştir. Bu verilerden hareketle insan kaynaklarının temeli olarak nitelendirilebilecek özlük işleri ve ücret yönetimi gibi faaliyetlerinde kullanım yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte iş analizi, İK planlama gibi alanlarda kullanıma rastlanmamıştır. Aslında İK bölümü için son derece kritik öneme sahip ve diğer insan kaynakları fonksiyonlarının da verimliliğini etkileyen alanlarda bilgi sistemlerinin kullanılmıyor olması büyük bir eksiklik. En büyük sanayi işletmeleri listesinde yer alan işletmelerdeki bu durum ülke genelindeki diğer işletmelerde de durumun benzer ya da daha düşük seviyede olduğu izlenimini uyandırmaktadır.

#### 5.4.3. İKBS, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Tablo 4: İKBS Kullanımı 1. Grup Sorular

	İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri'ni (İKBS) aktif olarak kullanıyorum.	İKBS'nin nasıl kullanılacağı konusunda yeterli bilgiye sahibim.	Mevcut İKBS'miz kullanıcı dostu (arayüzü, kullanımı vb basit) bir yapıya sahiptir.	Kullanılan İKBS genel olarak beklentilerimizi karşılamaktadır.	Kullanmakta olduğumuz bilgi sistemi işime yeteneklerimi yansıtmama imkan vermektedir.
N	Valid Missing	109 0	109 0	109 0	109 0
	Mean	4,56	4,28	3,94	4,12
	Mode	5	4	4	4

Anket sonuçları incelendiğinde 4,56'lık ortalama puan ile İK çalışanlarının büyük çoğunluğu İK bilgi sistemlerini çalışmalarında aktif olarak kullandıkları görülmektedir. Sadece %1,8'lik bir katılımcı grubu çok aktif olarak kullanmadığını ifade etmiştir. Bu alandaki sorular içerisinde en düşük ortalamaya sahip alan 3,94 ile kullanılan programın kullanıcı dostu olmasıdır. Bu sonuç Öztürk (2008)'in çalışması ile tamamen aynı sonucu işaret etmektedir. %4,6'lık kısmı kullanıcı dostu olmayan bir yazılım olarak nitelendirirken, %78'lik kısmı kullanıcı dostu olarak nitelendirmektedir. Ortalama olarak 4'e yakın bir puana sahip olmakla birlikte bu bölümdeki sorular arasında en düşük puana sahip olması araştırma kapsamındaki işletmelerde kullanılan programların en zayıf noktalarından birinin kullanım kolaylığı sağlaması olduğu görülmektedir. Bu durum hazırlık aşamasında kullanıcı görüşlerinin yeterince dikkate alınmaması ya da programın tam olarak uygun tasarlanmamış olabileceğini işaret ettiğini söylemek mümkündür.

Tablo 5: İKBS Kullanımı 2. Grup Sorular

		İKBS işlerini yürüttüğümüz bilgisayar altyapısı işi yürütmek için yeterlidir.	Kullandığımız İKBS sayesinde İK fonksiyonları için harcanan zaman azalmıştır.	Kullandığımız İKBS sayesinde veri girişi için harcanan zaman azalmıştır.	Kullandığımız İKBS sayesinde genel olarak raporlama için harcanan zaman azalmıştır.	Kullandığımız İKBS sayesinde işletme içi iletişim için harcanan zaman azalmıştır.
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,23	4,27	4,20	4,23	3,90
	Mode	4	4	4	4	4

Bu bölümde en yüksek ortalama İK fonksiyonları için harcanan zamanda azalma seçeneğine aittir. Çalışanların %89'u İK fonksiyonu için harcanan zamanın azaldığını düşünürken, %11'i kararsızdır. Zaman konusunda katkısı olmadığını düşünen çalışan ise bulunmamaktadır. Bu sonuçlar kullanılan İKBS'lerin çalışanları işlerini kolaylaştırdığını göstermektedir. İşletme içi iletişim için harcanan zamanın azalması konusunda ise İKBS'lerin katkısı diğer alanlara göre daha sınırlı bir düzeydedir. Çalışanların %5,5'i İKBS'nin işletme içi iletişim için harcanan zamanı azalttığına katılmazken, %73,4'ü işletme içi iletişimi azalttığına inanmaktadır.

Tablo 6: İKBS Kullanımı 3. Grup Sorular

		Kullandığımız İKBS sayesinde raporlamalarda hata oranı azalmıştır.	Kullandığımız İKBS sayesinde ortaya çıkan hataları düzeltmek için harcanan zaman azalmıştır.	Kullandığımız İKBS sayesinde işimde yaptığım hata oranı azalmıştır.	Kullandığımız İKBS sayesinde İK çalışanları olarak fazla çalışma saatlerimizde düşüş sağlanmıştır.	Kullandığımız İKBS karar verme sürecimizi daha etkin hale getirmiştir.
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,25	4,23	4,22	3,86	4,01
	Mode	4	4	4	4	4

İKBS kullanımı sayesinde raporlamalarda yapılan hatada düşüş sağlaması durumu 4,25 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Ankete katılan çalışanların %91,7'si yazılım sayesinde İK faaliyetleri ile ilgili raporlamalarda hata oranlarının azaldığını savunurken, %8,3'ü ise kararsızdır. Hiçbir çalışan ise bu yönde bir faydası olmadığını belirtmemiştir. Bu alandaki değerler arasında 3,86 ortalama ile İKBS'nin İK çalışanlarının fazla mesailerinde düşüş sağlaması en düşük değer olarak karşımıza çıkmakta çalışanların %8,2'si bu duruma katılmazken, %15,62'si kararsız, %76,2'si ise bu duruma katılmaktadır. Kullanılan yazılımlar ile insan kaynakları çalışanlarının fazla mesai yapma sürelerinde düşüş sağlaması diğer faktörlere nazaran daha düşük orandadır. Bu durum yazılımların İK fonksiyonlarının sadece belli kısımlarında yoğunlaşmış diğer alanlarda daha sınırlı olarak kullanılmasına bağlanabilir.

**Tablo 7: İş Tatmini 1. Grup Sorular**

		<b>Beni her zaman memnun etmesi bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Toplumda “şanslı bir kişi” olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından işimden memnun değilim.</b>	<b>Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum.</b>
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,06	3,65	3,96	3,72	3,72
	Mode	4	4	4	4	4

Çalışanı her zaman memnun etmesi bakımından memnuniyet durumu 4,06 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Ankete katılan çalışanların %90,8’i işinin kendisini memnun etmesi bakımından memnuniyet duyarken, 5,5’i ise bu duruma katılmamıştır. Bu alandaki değerler arasında 3,65 ortalama ile tek başıma çalışma olanağı sağlaması en düşük değer olarak karşımıza çıkmakta, çalışanların %15,6’sı bu duruma katılmazken, %9’u kararsız, %75,’ü ise bu duruma katılmaktadır. Kullanılan yazılımlar ile İK çalışanlarının tek başına iş yapabilme yeteneği sağlanması diğer faktörlere nazaran daha düşüktür.

**Tablo 8: İş Tatmini 2. Grup Sorular**

		<b>Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Başkaları için birşeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum.</b>
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,02	3,79	4,07	3,73	3,84
	Mode	4	4	4	4	4

Başkaları için birşeyler yapabilme olanağı vermesi bakımından memnuniyet durumu 4,02 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Ankete katılan çalışanların %91,7’si başkaları için birşeyler yapabilme bakımından memnuniyet duyarken, 5,5’i ise bu duruma katılmamıştır. Bu alandaki değerler arasında 3,73 ortalama ile kişilere ne yapacaklarını söyleme şansını vermesi en düşük değer olarak karşımıza çıkmakta, çalışanların %13,8’i bu duruma katılmazken, %8,3’ü kararsız, %78’i ise bu duruma katılmaktadır.

**Tablo 9: İş Tatmini 3. Grup Sorular**

		<b>Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim.</b>	<b>İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından işimden memnunum.</b>	<b>Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutlu olurum.</b>
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3,69	3,41	3,80	4,09	3,95
	Mode	4	4	4	4	4



Yapılan iş karşısında duyulan başarı hissi bakımından memnuniyet durumu 4,09 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Ankete katılan çalışanların %89'u işinin kendisini memnun ettiğini ifade ederken, 5,4'ü ise bu duruma katılmamış, %5,5'i ise kararsız kalmıştır. Bu alandaki değerler arasında 3,41 ortalama ile kişilere terfi imkanı vermesi en düşük değer olarak karşımıza çıkmakta, çalışanların %22,9'u bu duruma katılmazken, %8,3'ü kararsız, %62,4,'ü ise bu duruma katılmaktadır.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılık 1. Grup Sorular

		<b>Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemim gibi görürüm.</b>	<b>Bu işletmede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.</b>	<b>Çalıştığım işletmeden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.</b>	<b>Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.</b>	<b>Bu işletmeden ayrılmaya karar veririm, hayatımda pek çok şey alt üst olur.</b>
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4,06	3,91	4,06	4,01	2,87
	Mode	4	4	4	4	2

Çalışılan işletmenin problemlerini kendi problemleri gibi görme 4,06 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Anket katılan çalışanların %83,3'ü çalışılan işletmenin problemlerini kendi problemleri gibi görerek işletmeye bağlılık hissederken, %7,3'ü ise bu duruma katılmamış, %6,4'ü ise kararsız kalmıştır. Bu alandaki değerler arasında 2,87 ortalama ile ayrılma durumunda hayatın alt üst olması olarak karşımıza çıkmakta, çalışanların %43'ü bu duruma katılmazken, %22'si kararsız, %34'ü ise bu duruma katılmaktadır.

Tablo 11: Örgütsel Bağlılık 2. Grup Sorular

		<b>Bu işletmeden ayrılmayı düşünmeyecek kadar az seçeneğim var.</b>	<b>Bu işletmeden ayrılmak istesem bile bu benim için çok zor olur.</b>	<b>Bu işletmeden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerinin azlığıdır.</b>	<b>Bu işletmede çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum.</b>	<b>Benim menfaata bile olsa, işimden ayrılmak bana doğru gelmiyor.</b>
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2,98	3,52	2,94	2,92	3,48
	Mode	4	4	2	2	4

Çalışılan işletmeden ayrılmanın çalışan için çok zor gelmesi 3,52 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Anket katılan çalışanların %66,9'u işletmeden ayrılmanın kendisi için zor olduğunu vurgulayıp bağlılık hissederken, 18,4'ü ise bu duruma katılmamış, %14,7'si ise kararsız kalmıştır. Bu alandaki değerler arasında 2,92 ortalama ile işletmede çalışma konusunda kendinde zorunluluk hissetme en düşük bağlılık değerinde sahip olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların %41,3'ü bu duruma katılmazken, %22,9'u kararsız, %35,8'i ise bu duruma katılmaktadır. Ayrılmanın zorluğunun farkındalığı yanında aslında işletmeye çok sıkı bir normatif bağlılık görünmemektedir.

Tablo 12: Örgütsel Bağlılık 3. Grup Sorular

		<b>Bu işletmeden hemen ayrılırsam, kendimi suçlu hissetmem.</b>	<b>Bu işletmeden hemen ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.</b>	<b>Bu işletmeye çok şey borçluyum.</b>
N	Valid	109	109	109
	Missing	0	0	0
	Mean	3,17	3,73	3,91
	Mode	4	4	4

İşletmeye çok şey borçlu olduğunu hissetme 3,91 ortalama ile en yüksek değere sahiptir. Ankete katılan çalışanların %80,8'i işletmeye çok şey borçlu olduğunu hissettiğini ifade ederken, 11'i ise bu duruma katılmamış, %9,2'si ise kararsız kalmıştır. Bu alandaki değerler arasında 3,17 ortalama ile işten ayrılma durumunda suçluluk hissetme en düşük bağlılık değerinde sahip olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. çalışanların %31,2'si bu duruma katılmazken, %23,9'u kararsız, %45,'i ise bu duruma katılmaktadır.

#### 5.4.4. Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan her bir ölçeğe ait faktör analiz sonuçları ayrı ayrı verilmiştir. Tablo 4'te gösterilen İKBS ölçeği incelendiğinde faktör analizi yapabilmeyen ön şartlarından birincisi olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıp ulaşılmadığını göstermektedir. Bu değer  $0,868 > 0,80$  olduğu için çok iyi bir örneklem büyüklüğüne (Kalaycı, 2010: 321) ulaşıldığı ifade edilmiştir. İkinci şart olan Bartlett's küresellik testinin anlamlı çıkması (sig.  $0,000 < 0,01$ ) ise boyutları oluşturan ifadelerin birbirleriyle tutarlı ve değişkenler arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik analizini gösteren Cronbach's  $\alpha$  değeri de  $0,920 > 0,70$  çıktığı için ölçeği oluşturan ifadelerin iç tutarlılığı sağladığı söylenebilir (Altunışık vd., 2010: 124). Cronbach Alfa katsayısı, ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsüdür. Diğer bir deyişle, alfa katsayısı ile ölçekte yer alan k tane maddenin (sorunun) türdeş bir yapıyı açıklamak yada sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarının sorgulanması konusunda bilgi elde edilir. İlgili ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa "bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan maddelerden oluştuğu yada tüm maddelerin o ölçüde birlikte çalıştığı" yorumu yapılmaktadır (Alpar, 2003: 380-381).

**Tablo 13: İKBS Ölçeği Faktör Analizi**

Ölçek	Faktör	İfadeler	Faktör Yükü	Değerler
İKBS	İKBS Kullanım Kolaylığı	Kullanılan İKBS genel olarak beklentilerimizi karşılamaktadır.	0,774	KMO 0,868  Bartlett's Test of Sphcericity 0,000  Cronbach's $\alpha$ 0,920  Açıklanan Varyans (%) 62,408
		Mevcut İKBS'miz kullanıcı dostu (arayüzü, kullanımı vb. basit) bir yapıya sahiptir.	0,768	
		İKBS'nin nasıl kullanılacağı konusunda yeterli bilgiye sahibim.	0,763	
		İKBS işlerini yürüttüğümüz bilgisayar altyapısı işi yürütmek için yeterlidir.	0,635	
		Kullanmakta olduğumuz bilgi sistemi işime yeteneklerimi yansıtmama imkan vermektedir.	0,612	
		İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri'ni (İKBS) aktif olarak kullanıyorum.	0,604	
	Kullandığımız İKBS sayesinde genel olarak raporlama için harcanan zaman azalmıştır.	0,878		
	Kullandığımız İKBS sayesinde ortaya çıkan hataları düzeltmek için harcanan zaman azalmıştır.	0,853		
	Kullandığımız İKBS sayesinde veri girişi için harcanan zaman azalmıştır.	0,829		
	Kullandığımız İKBS sayesinde raporlamalarda hata oranı azalmıştır.	0,800		
	İKBS İşlevsellik	Kullandığımız İKBS karar verme sürecimizi daha etkin hale getirmiştir.	0,773	
	Kullandığımız İKBS sayesinde işimde yaptığım hata oranı azalmıştır.	0,769		
	Kullandığımız İKBS sayesinde İK fonksiyonları için harcanan zaman azalmıştır.	0,763		
	Kullandığımız İKBS sayesinde işletme içi iletişim için harcanan zaman azalmıştır.	0,639		
Kullandığımız İKBS sayesinde İK çalışanları olarak fazla çalışma saatlerimizde düşüş sağlanmıştır.	0,580			

Tabloda görüldüğü üzere İKBS ölçeği iki ayrı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlara giren ifadeler ve aldıkları faktör yükleri tabloda görülmektedir. Her bir boyuta ilişkin ifadeler birbirleriyle anlamlı ve tutarlı bir şekilde kümeleştirildiğinde bu iki boyut sırasıyla İKBS kullanım kolaylığı ve İKBS işlevsellik olarak adlandırılmıştır. Açıklanan varyans yaklaşık % 62'dir. Bu oran iki alt boyutun İKBS ölçeğinin yaklaşık % 62'sini açıkladığını göstermektedir.

**Tablo 14: İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi**

Ölçek	Faktör	İfadeler	Faktör Yükü	Değerler
Tatmin	İçsel Tatmin	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından işimden memnunum.	0,789	KMO 0,842  Bartlett's Test of Sphecity 0,000  Cronbach's $\alpha$ 0,868  Açıklanan Varyans (%) 54,255
		Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından işimden memnunum.	0,768	
		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından işimden memnunum.	0,767	
		Beni her zaman memnun etmesi bakımından işimden memnunum.	0,757	
		Toplumda "şanslı bir kişi" olma fırsatı vermesi bakımından işimden memnunum.	0,734	
	Dışsal Tatmin	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından işimden memnunum.	0,715	
		Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından işimden memnunum.	0,665	
		Kendi yeteneklerimi kullanarak işimi yapabilme şansını vermesi bakımından işimden memnunum.	0,658	
		Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum.	0,516	
		Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından işimden memnun değilim.	0,740	
Dışsal Tatmin	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnun değilim.	0,694		
	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından işimden memnunum.	0,686		
	İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum.	0,642		
	Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum.	0,540		

Tablo 14, iş tatmini ölçeğinin faktör analiz sonuçlarını göstermektedir. Bu ölçeğe ait faktör analizi yapabilme ön şartları olan KMO 0,842 > 0,80 çıktığı için çok iyi bir örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını; Bartlett's küresellik test değeri de 0,000 < 0,01 çıktığı için boyutları oluşturan ifadelerin birbirleriyle tutarlı ve değişkenler arasında ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bu ölçeğin güvenilirlik analiz sonucu da 0,868 > 0,70 çıktığı için İKBS ölçeğinde olduğu gibi ölçeği oluşturan ifadelerin iç tutarlılığı sağladığı görülmektedir.

Tablodan da görüldüğü üzere tatmin ölçeği iki ayrı boyuta ayrılmıştır. Bu boyutlara giren ifadeler ve aldıkları faktör yükleri de yine tabloda yer almaktadır. Her bir boyuta ilişkin ifadeler birbirleriyle anlamlı ve tutarlı bir şekilde kümeleştirildiğinde bu iki boyut sırasıyla içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak adlandırılmıştır. Açıklanan varyans yaklaşık % 54'tür. Bu oran iki alt boyutun tatmin ölçeğinin yaklaşık % 54'ünü açıkladığını göstermektedir.

**Tablo 15: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi**

Ölçek	Faktör	İfadeler	Faktör Yüklü	Değerler
Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutlu olurum.	0,883	<u>KMO</u> 0,801  <u>Bartlett's Test of Sphecirity</u> 0,000  <u>Cronbach's α</u> 0,862  <u>Açıklanan Varyans (%)</u> 67,129
		Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	0,881	
		Çalıştığım işletmeden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	0,879	
		Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemim gibi götürüm.	0,869	
		Bu işletmede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	0,829	
	Devam Bağlılığı	Bu işletmeye çok şey borçluyum.	0,658	
		Bu işletmeden ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim var.	0,824	
		Bu işletmeden ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerinin azlığıdır.	0,736	
		Bu işletmede çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum.	0,683	
		Bu işletmeden ayrılmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.	0,624	
Normatif Bağlılık	Bu işletmeden ayrılmak istesem bile bu benim için çok zor olur.	0,617		
	Bu işletmeden hemen ayrılısam, kendimi suçlu hissetmem.	0,870		
	Bu işletmeden hemen ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	0,614		
	Benim menfaatime bile olsa, işimden ayrılmak bana doğru gelmiyor.	0,564		

Tablo 15, örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. Bu ölçeğe ait faktör analizi yapabilmek için ön şartları olan KMO 0,801 > 0,80 çıktığı için çok iyi bir örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını; Bartlett's küresellik test değeri de 0,000 < 0,01 çıktığı için boyutları oluşturan ifadelerin birbirleriyle tutarlı ve değişkenler arasında ilişki olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde bu ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu da 0,862 > 0,70 çıktığı için ölçeği oluşturan ifadelerin iç tutarlılığı sağladığı görülmektedir.

Tablodan görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ölçeği üç ayrı boyuta ayrılmıştır. Bu boyutlara giren ifadeler ve aldıkları faktör yükleri de yine tabloda yer almaktadır. Her bir boyuta ilişkin ifadeler birbirleriyle anlamlı ve tutarlı bir şekilde kümeleştirildiğinde bu üç boyut sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılmıştır. Açıklanan varyans yaklaşık % 67'dir. Bu oran üç alt boyutun tatmin ölçeğinin yaklaşık % 67'sini açıkladığını göstermektedir.

#### 5.4.5. Korelasyon Analizi

Faktör analizinin ardından 43 ifadenin toplam 7 boyuta indirgenmesiyle birlikte çalışmanın modeli regresyon analizine tabi tutulmadan önce bu 7 değişken arasındaki korelasyon analizi incelenmiştir.

Tablo 16: Korelasyon Analizi

	İKBS Kullanım K.	İKBS İşlevsellik	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İKBS Kullanım K.	1						
İKBS İşlevsellik	,585**	1					
İçsel Tatmin	,379**	,354**	1				
Dışsal Tatmin	,073 <sup>cc</sup>	,327**	,459**	1			
Duygusal Bağlılık	,318**	,343**	,719**	,436**	1		
Devam Bağlılığı	,233*	,198*	,239*	,119 <sup>cc</sup>	,358**	1	
Normatif Bağlılık	,218*	,238*	,515**	,230*	,591**	,282**	1

\* sig. < 0,05, \*\* sig. < 0,01, <sup>cc</sup> sig. > 0,05

Tablodan görüldüğü üzere her bir değişkenin diğer değişkenlerle olan ilişki katsayıları belirtilmiştir. Korelasyon analizinde bu katsayıların şiddet düzeyleri ise Kalaycı'nın (2010: 116) aşağıdaki tablosu temel alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 17: Korelasyon Katsayı Şiddetleri

Pearson korelasyon katsayısı (r)	İlişki şiddeti
0,00-0,25	Çok zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok yüksek

Tablo 16 incelendiğinde örneğin İKBS kullanım kolaylığı ve İKBS işlevsellik arasında orta düzeyli, pozitif ve doğrusal bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (0,585 >> 0,50-0,69). Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus bu ilişkinin herhangi bir nedensellik belirtmediğidir. Bir başka ifade ile işlevselliğin mi kullanım kolaylığını etkilediği yoksa kullanım kolaylığının mı işlevselliği etkilediği bilinmemektedir. Korelasyon analizi sadece iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını belirtip; herhangi bir yön belirtmemektedir. Yine benzer şekilde en yüksek ilişki düzeyi duygusal bağlılık ve içsel tatmin arasında (0,719 >> 0,70-0,89 olduğundan yüksek derecede) ortaya çıkmışken, en düşüğü ise İKBS işlevsellik ve devam bağlılığı arasında (0,198 >> 0,00-0,25 olduğundan çok zayıf derecede) ortaya çıkmıştır. Öte yandan dışsal tatmin ile İKBS kullanım kolaylığı ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak herhangi doğrusal bir ilişkiye rastlanamamıştır.

#### 5.4.6. Regresyon Analizi

Korelasyon analizi sonucu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkardıktan sonra bu değişkenler arasındaki ilişkinin nedenselliğini de görebilmek adına regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin sonuçları Şekil 2'deki regresyon modeli üzerinde gösterilmektedir. Bu bağlamda şekil incelendiğinde, H1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile İK bilgi sistemlerinin kullanım kolaylığı genel iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Yazılımın kullanıcı dostu olma özelliğinin artıyor olması çalışanın tatmin boyutunu artırmaktadır. Buna bağlı alt hipotezlere göz atıldığında ise H1a kabul görürken H1b hipotezi reddedilmiştir. Buna göre İKBS'nin kullanım kolaylığı içsel tatmin üzerinde olumlu etki oluştururken aynı etkiyi dışsal tatmin için söylemek mümkün olmamaktadır. Kullanım kolaylığı dolayısı ile İK çalışanında oluşan tatmin daha çok iç kaynaklı bir tatmin olmakta iş sonucunda getirilere yansımamaktadır.



H2 ana hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda İKBS'nin kullanım kolaylığının İK çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar kullanım kolaylığı arttıkça algılanan fayda ve memnuniyetin arttığını ve İKBS'nin başarı ve işlevselliğini arttırdığını ifade eden Uluköy ve İzci (2014)'ün çalışması ile paralellik göstermektedir. İşletmeler açısından son yıllarda en önemli hususlardan biri olarak ele alınan çalışan bağlılığını sağlamak için kullanılan İKBS'nin ve bunun kullanım kolaylığı sağlıyor olmasının önemli enstrümanlardan biri olduğunu göstermesi açısından bu sonuç oldukça önemlidir. Bu ana hipotezin alt kırılmalarına bakıldığında ise H2a, H2b ve H2c alt hipotezlerinin de bu yönde kabul edildiği görülmektedir.

H3, H3a, H3b, H:4, H4a, H4b, H4c, H5, H6, H6a, H6b, H6c, H7, H7a ve H7c hipotezlerinin desteklendiği; sadece H7b hipotezinin reddedildiği görülmektedir. İkili etkilere bakıldığında ise örneğin, İKBS kullanım kolaylığının İKBS işlevsellik üzerinde 0,585'lik bir etkisinin olduğu ve İKBS kullanım kolaylığının İKBS işlevselliğini açıklama oranının yaklaşık % 33 ( $R^2=,336$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifade ile İKBS işlevselliğinin % 33'lük bir kısmı sadece tek başına İKBS kullanım kolaylığı tarafından açıklanmakta; geri kalan % 67'lik kısmı ise modelde ele alınmayan başka değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

İçsel ve dışsal tatmin verileri şöyle elde edilmektedir (Weiss vd. 1967: 4): İlk alt boyut olan içsel tatmin; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminlerle ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir. İkinci alt boyut olan dışsal tatmin ise; işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile de genel doyum puanı elde edilmektedir.

İKBS işlevselliğinin içsel ve dışsal tatmin üzerindeki etkisi ile bağlılık değişkenleri üzerindeki etkileri de tablo 16'dan incelenebilir. Regresyon analizi sonucunda İKBS işlevselliğinin tatmin üzerindeki etkileri bağlılık üzerindeki etkilerinden daha kuvvetli çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak İKBS'nin etkin kullanımının bireylerin tatmin düzeylerinde daha önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür. İş tatmini ve bağlılık değişkenleri kendi içinde incelendiğinde ise İKBS işlevselliğinin öncelikle içsel tatmini ve duygusal bağlılığı diğer tatmin ve bağlılık değişkenlerine göre daha fazla etkilediği yorumu yapılabilir. Her ne kadar araştırma modelinde İKBS'nin hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık üzerine etkileri araştırılırken iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında tek yönlü bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Literatüre bakıldığında ise bu tartışmalı bir konu olup bazı araştırmalarda Kök (2006), Çelen ve diğerleri (2013), Ay ve diğerleri (2015), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği ifade edilmektedir.

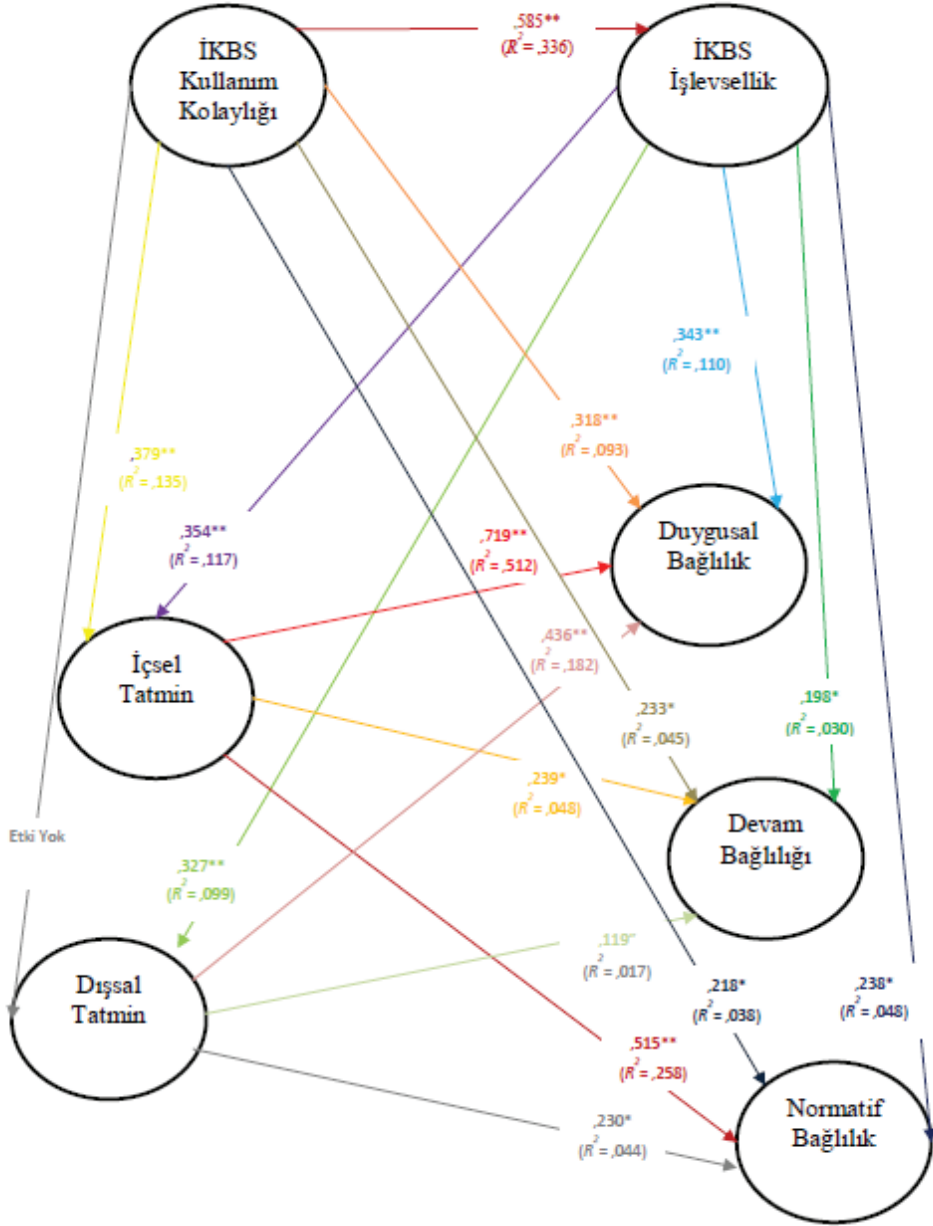
H3 hipotezinin kabul görmüş olması tıpkı İKBS kullanım kolaylığında olduğu gibi işlevsellik algısının da genel iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Detaylara bakıldığında buna bağlı alt hipotezlerinde kabul gördüğü böylece İKBS işlevselliğinin içsel ve dışsal tatmini de olumlu yönde etkilediklerini göstermektedir.

H4 hipotezi de benzer şekilde kabul görmüş bu anlamda İKBS işlevselliğinin genel olarak örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna bağlı alt hipotezlerinde kabul gördüğü ortaya çıkmıştır. Böyle İKBS işlevselliği alt boyutlar olan Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta artış sağlamaktadır. Buradan hareketle hem İK çalışanlarına kullanım kolaylığı sağlayan kullanıcı dostu ara yüze sahip bir program tasarlanmasının hem de bunun işlevsellik algısı yaratmasının bir araya getirildiği durumlarda hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık anlamında şirket amaçlarına hizmet edeceğini söylemek mümkündür.

H5 İKBS kullanım kolaylığının işlevsellik algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması hipotezinin kabul edildiği görülür. Diğer bir ifade ile yazılımın kullanım kolaylığı arttıkça işlevsellik algısı da artmaktadır. Kahya (2015)'in kullanım memnuniyetinin, sistemin başarı algısı üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya koyan çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu sonuç ikili etkiler açısından bakıldığında İKBS kullanım kolaylığının İKBS işlevsellik üzerinde 0,585'lik bir etkisinin olduğu ve İKBS kullanım kolaylığının İKBS işlevselliğini açıklama oranının yaklaşık % 33 ( $R^2=,336$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifade ile İKBS işlevselliğinin % 33'lük bir kısmı sadece tek başına İKBS kullanım kolaylığı tarafından açıklanmakta; geri kalan % 67'lik kısmı ise modelde ele alınmayan başka değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

İş tatmininin örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen Bateman ve Strasser (1984: 95-112) örgütsel bağlılığın iş tatmini sağladığını belirtirken, Decotis ve Summers (1987: 445-470) da iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir belirle-

yicisi olduğunu ifade etmektedir. Araştırma çerçevesinde tatmin değişkenlerinin bağıllık değişkenleri üzerindeki etkileri de yine şekil 2'de görülmektedir. Araştırma sonuçları etki anlamında Decotis ve Summers (1987)'in çalışmasını doğrular niteliktedir. H6 İçsel tatmin genel örgütsel bağıllık üzerinde (0,462) olumlu bir etkiye sahiptir. Yine dışsal tatminin de içsel tatmin kadar olmasa da genel örgütsel bağıllığı olumlu (0,296) yönde etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre en yüksek etki içsel tatminin duygusal bağıllığa olan etkisi (0,719) iken, en düşük etki dışsal tatminin normatif bağıllık üzerine olan etkisi (0,230) olarak ortaya çıkmıştır. Bu iki etkinin  $R^2$  değerleri de sırasıyla 0,512 ve 0,044 çıkmış; içsel tatminin duygusal bağıllığı açıklama oranı yaklaşık % 51 ve dışsal tatminin normatif bağıllığı açıklama oranı da yaklaşık % 4 olarak gerçekleşmiştir. Sadece desteklenmeyen hipotez olarak (H7b) dışsal tatminin devam bağıllığı üzerinde bir etkisi ortaya çıkmamıştır.



Şekil 2: Regresyon Analizinin Modelde Gösterimi

\* sig. < 0,05, \*\* sig. < 0,01, “ sig. >

## **Sonuç**

Günümüzde artık işletmeler birçok işletme fonksiyonunu gerçekleştirmek için klasik yöntemlerin yerine elektronik sistemleri kullanmaya başlamışlardır. Bu sistemler tüm alanlarda olduğu gibi insan kaynakları alanında da kullanılmakta ve bu kullanım düzeyindeki artış ta insan kaynakları çalışanlarının işlerinde kolaylıklar sağlamaktadır. İnsan kaynakları uygulamaları işletmenin bütününe ilgilendiren ve etkileyen çok boyutlu fonksiyonlar olduklarından bu dönüşüm sadece insan kaynakları çalışanlarını değil aynı zamanda tüm çalışanları da bir yönüyle etkilemektedir. İnsan kaynakları çalışanlarının, kullanılan bu elektronik sistemler sayesinde hem işinin kolaylaştığı ve daha profesyonelce işlerin yürütüldüğü hem de iş doyumunun arttığı düşünülmektedir. Doyum miktarındaki artışın da çalışan bağlılığını etkilediği literatürde yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Dolayısı ile bu programların kullanımının hem doğrudan hem de dolaylı olarak örgütsel bağlılığa katkısının olduğunu da söylemek mümkündür.

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin insan kaynakları çalışanları açısından hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığa olan etkilerinin belirlenmesini amaçlayan araştırmanın sonucunda; insan kaynakları bilgi sistemi kullanımının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Genel olarak bakıldığında insan kaynakları bilgi sistemleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. İKBS'nin kullanım kolaylığının insan kaynakları çalışanlarının hem genel iş tatminleri hem de alt boyutlardan olan içsel tatminleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip oldukları görülmüştür. Yani işgörenin çalışması sırasında yaşadığı tatmin olan içsel tatmin ile insan kaynakları bilgi sisteminin kullanıcı dostu olması arasında bir bağ ilişkisi mevcuttur. Bu ilişki çerçevesinde doğru bir İKBS seçimi yapılması durumunda bu insan kaynakları çalışanları tarafından kullanıcı dostu olarak algılanıp işlerini kolaylaştırarak, işlerini yapmaları esnasında bir iş doyumunu yaşamalarına katkı sağlamaktadır.

Kullanılan İKBS'nin İK çalışanları tarafından işlevsel olarak algılanması durumunda yine içsel tatmin yaşamalarına etki etmektedir. Yani İKBS'nin işlevselliği içsel tatminin artmasına olumlu yönde etki etmekte ve İK çalışanlarının içsel tatmin düzeylerini arttırmaktadır. Keza işlevsellik yine benzer şekilde dışsal tatmini de etkileyerek İK çalışanlarının dışsal tatminlerinin artmasına katkı sağlamaktadır. Buradan hareketle İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin insan kaynakları süreçlerinde kullanımının yaygınlaşması iş tatmini oluşturma açısından önemlidir. Yapılan araştırmada İKBS kullanımı birçok fonksiyonda mevcut olmakla birlikte bazı fonksiyonlarda çok sınırlı düzeyde kaldığı bazı fonksiyonlarda ise hemen hemen hiç kullanılmadığı görülmüştür. Kullanım alanının yaygınlaşması, iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği ve bu sayede daha motive ve verimli olarak görev yapan insan kaynakları çalışanlarının oluşmasında daha fazla katkı sağlayacağından işletme verimliliği açısından kritik bir avantaj sağlayacaktır. Bu paralelde hem iletişim hem de iş çıktıları anlamında tüm işletme çalışanlarına bir şekilde dokunan kritik noktada görev yapan ve aslında bir bakıma amacı diğer çalışanlarını çeşitli yöntemlerle destekleyip motive ederek verimliliklerini arttırmak olan İK çalışanlarının da motivasyonu işletme açısından kritik bir öneme sahiptir.

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanım kolaylığının örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan bağı incelendiğinde yine çok kuvvetli bir olmamakla birlikte arada bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Bu ilişkiler sırası ile incelendiğinde en yüksek ilişkinin duygusal bağlılık ile olduğu, bunu yine sırasıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılığın izlediği görülmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Kendini örgütle bütünleştirdiği için de bu tür bir bağlılık hissine sahip olan çalışanlar mensubu buldukları işletmeden ayrılmayı düşünmemekte aksine bu ortamın devamı için işletmede sonuna kadar görev almayı sürdürme fikrinde olmaktadır. Böylesine bir bağlılık işletmeler açısından özellikle anahtar pozisyon olarak tabir edilen kritik noktalardaki yüksek performans ve potansiyelli çalışanları işletmede tutabilmek için oluşturulması çok arzu edilen ve çok çaba harcanan bir bağlılık türüdür. Araştırma sonuçlarına göre insan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanım kolaylığı sağlaması insan kaynakları çalışanlarının duygusal bağlılıkları üzerinde olumlu etkiye sahip olarak işletmeye olan duygusal bağlılıklarını arttırmaktadır. İnsan kaynakları çalışanlarının kendilerine kullanım kolaylığı sağlayan ve işlerini kolaylaştırarak destekleyen bu sistemler, çalışanların işletme ile aralarında duygusal bağ kurmalarında destek olmaktadır. İşletmeler açısından böylesine arzulanan bir bağlılık türü olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu alana yapılacak olan yatırımın maliyeti, getirisi ile kıyaslanarak çok mantıklı bir uygulama olduğu görülecektir. Kullanım kolaylığının yine devam bağlılığı üzerinde de olumlu bir etkisi mevcuttur. Kullanıcı dostu bir yazılım kullanılması durumunda insan kaynakları çalışanları işletmeye karşı devam bağlılıklarında bir artış meydana getirmektedir. Çalışan bu bağlılık türünde; işletmede kalmak ile işyeri değiştirmek arasında bir fayda maliyet analizi yapmakta ve buna göre nihai kararını vermektedir. Bu analizi yaparken insan kaynakları

çalışanının kullanmış olduğu yazılımın kendisine kariyer ve tecrübe anlamında bir katkı sağladığını düşünerek devam bağlılığına bir katkı sağlayabilmektedir. Kendisine önem verildiğini hisseden çalışanlar için bu tür bir yazılımın varlığı, örgütte çalışmalarına devam etmeleri yönünde katkı sağlayarak mevcut işyerlerinde kalmalarının, ayrılma durumunda yaşayacakları riskler ve kayıplara göre daha avantajlı olacağı hissi uyandırabilecektir. İnsan kaynakları bilgi sistemi kullanımı, insan kaynakları çalışanlarının diğer bağlılıklarına oranla daha düşük olmakla birlikte normatif bağlılıkları üzerinde de etkilidir. İnsan kaynakları çalışanının örgüte bağlılığı bir görev ve ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasını gerektirecek altyapının oluşmasına katkı sağlayabilir.

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin işlevsel olarak algılanmasının da insan kaynakları çalışanları açısından örgütsel bağlılık alt boyutlarına bir takım olumlu etkileri mevcuttur. İşlevsellik algısı arttıkça duygusal bağlılık ta artmakta ve bu işlevselliğe bağlı olarak insan kaynakları çalışanı da kendini örgütün bir parçası olarak hissetmektedir. İşlevsellik algısı insan kaynakları çalışanının yaptığı işte kullandığı yazılım ne kadar işlevsel olur ise doyum ve işletmede devam hissi o kadar artmaktadır. Alternatif işlere yönelme azalmakta ve mevcut işyerinde çalışmaya devam etmeyi farklı işlere yönelmekten daha cazip hale getirmektedir. Normatif bağlılık ile de ilişkisi olup işlevsellik algısı arttıkça normatif bağlılık ta artmaktadır. Bilgi sistemi ile elde edilen çıktılar ile işletmeye daha fazla yararlı olabilecek bir takım çalışma alanları açıp daha efektif işler ve sonuçlar ortaya çıkmasına ve çalışana da işletmeye daha fazla katkı sağlamasına imkan sunmaktadır. Bu şekilde insan kaynakları çalışanı da kendisini işletmeye karşı daha verimli ve üretken hissederek ahlaki bir ödev olarak bu katkılarının devamını işletmede çalışmaya devam ederek sağlamayı arzu edebilecektir.

Kullanılan insan kaynakları bilgi sisteminin kullanıcı dostu olarak algılanması yani kullanım kolaylığı sağlaması aynı zamanda işlevsellik algısını da etkileyerek yine dolaylı yoldan da örgütsel bağlılığa katkı sağlamaktadır. Kullanıcı dostu bir ara yüze sahip olan yazılımlar bir yandan insan kaynakları çalışanlarının iş tatmini ve çalışan bağlılıklarına katkı sağlarken diğer yandan da yazılımların işlevsel olarak algılanmalarına olumlu yönde bir etkide bulunmaktadır. Bu sayede yine hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığa dolaylı olarak da katkı sağlamaktadır. İKBS kanalı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık oluşturabilmek için hem kullanım kolaylığı sağlama hem de işlevsellik boyutları üzerinde ayrı ayrı özen gösterilerek detaylı bir çalışma yapılması işletme amaçlarına hizmet eden bir yaklaşım olacaktır.

İK çalışanları üzerinde böylesine etkileri var olan bir sistemin kurulması bir yatırım maliyeti gerektiriyor olsa dahi, yatırımın geri dönüşü göz önünde bulundurulduğunda işletme açısından çok cazip ve karlı bir yatırım olduğu görülecektir. Örgüt içerisinde yer alan tüm diğer bölümler sadece ilişki içerisinde oldukları bir ya da birkaç bölümün iç müşterisi olup etki alanları bununla sınırlı kalmaktayken, insan kaynakları bölümü açısından bu durum çok farklı olup, tüm diğer bölümler kendisi için iç müşteri konumundadır. Dolayısı ile İK iç müşteriler olan diğer tüm bölümlerin memnuniyetine doğrudan etki etmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanılması hem bu bölümler ile olan ilişkileri standart ve düzenli hale getirecek hem de sunulan hizmet kalitesi ile diğer tüm bölüm çalışanlarının memnuniyetine katkı sağlayacaktır. Araştırma sonuçları da etki boyutları itibarıyla hem tatmin hem de bağlılık anlamında bunu doğrular niteliktedir.

Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda günümüz şartlarında bütün işletmeler ölçeğine bakmaksızın insan kaynakları bilgi sistemlerini kullanmalıdırlar. Örgütlerin sahip oldukları en değerli kaynağın insan gücü olduğu düşünülmektedir. Rekabet avantajı sağlanabilecek en önemli ve karmaşık unsurda yine insandır. Yüksek potansiyelli çalışanları işe çekmek kadar elde tutmak ta ayrı bir zorluktur. Nitelikli insan kaynakları çalışanlarını tatmin etmek ve bağlılıklarını sağlayarak işletme amaçlarına hizmet etmelerini sağlamanın önemli araçlarından biri İKBS olduğundan bu sistemin daha efektif kullanılması yerinde olacaktır. Özellikle buldukları lokasyonun dezavantaj teşkil etmesi nedeniyle nitelikli bir İK organizasyonu oluşturmakta zorlanan işletmeler için insan kaynakları çalışanlarının işlerini profesyonellece yürütebilecekleri bilişim altyapısı kurmak ve uygun bilgi sistemlerini temin ederek bunu insan kaynakları fonksiyonlarında yaygınlaştırmak işletmeye bir farklılık kazandıracığından nitelikli insan kaynakları profesyonellerini işletmeye çekmeyi kolaylaştıracaktır. Küçük ölçekli işletmeler açısından durum ele alındığında ise; kurumsal imaj eksikliği, ücret seviyesi, rekabet gücü düşüklüğü, iş garantisinin yoksunluğu gibi faktörler nedeniyle büyük işletmelere oranla nitelikli insan kaynağı çekmekte zorlandıklarından İKBS kullanımını kendileri için önemli bir rekabet avantajı faktörü haline getirebileceklerdir. İnsan Kaynakları süreçlerinde İKBS kullanımını yaygınlaştırarak daha nitelikli insan kaynakları profesyonellerini işletmelerine çekebilecek ve bu yolla süreçlerde sağlayacağı iyileşmeye istinaden daha nitelikli bir işgücünü işletme geneline kazandırma ve işletmede tutma avantajını yakalayabilecektir.

## KAYNAKÇA

- AKINCI, Z. (2002). “Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4), 1-25.
- ALLEN, N.J. and Meyer, J.P. (1991), “*A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management ReviewI*”, 61– 89.
- ANDERSEN, Eric (2008), “*Automating Health & Safety Processes Creates Value*”, Occupational Hazards. 54-55.
- ARMSTRONG, Michael (1999), “*A Handbook of Human Resources Management Practice*”, 7th Ed., The Bath Press, London.
- AY, Ferda, Alper, Ayşegül, Bircani Hüdaverdi, Öncül, Mehmet Sadık (2015), “*Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 8, Sayı 38, 806-815
- BALAY, Refik (2000), “*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve Aras, Mustafa (2013), “*İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri'nde Kullanıcı Bilgi Tatmini:Sistemsal Değişkenlerin Etkisi*”, (Çevrimiçi) <http://www.sakaryaiktisat.com/Dergiler/9ie8tkareiqqtvcuzaig.pdf/02.09.2014>.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve Tunçbilek, M. (2002) “*Bilgi Toplumunda İKY'nin Değişen Yüzü*”, 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi. 10-11 Mayıs, ss.541-551, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- BAYRAM, Levent (2005), “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*”, Sayıştay Dergisi, 59, 125–139.
- BERGMAN, Mindy E. (2006), “*The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review And Research Agenda*”, Journal of Organizational Behavior, 27: s.646.
- BİNGÖL, Dursun (1996),” *Personel Yönetimi*”, Beta Yayınevi, İstanbul.
- BONDAROUK, T.V. and Ruel, H.J.M. (2007), “*Human Resource Information Systems, Proceedings of the 1st International Workshop on Human Resource Information Systems*”, - HRIS 2007. INSTICC Press. ISBN 9789898111029.
- CAN, Halil ve Diğerleri (1995), “*Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*”, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- CURRY M. Hanus, “*An Integrated Functional Logic Lanaguage*”, <http://www.informatik.uni-kiel.de/curry.2000>
- ÇELEN, Özay, Teke, Abdülkadir ve Cihangiroğlu, Necmettin (2013), “*Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt8, Sayı 3, 399-410.
- ÇELİK, Yılmaz, ve .Ekiz, H. E. (2006), “*Kuruma bağlılığı etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modelleriyle araştırılması: özel ve devlet bankası örneği*”. OGU, Sosyal Bilimler Dergisi, (2), 171–184.
- DOĞAN Altan. (2011), “*Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Fonksiyonları*”, İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi, cilt.2, ss.51-80.
- DULEBOHN, J. H., & Marler, J. H. (2005), “*E-Compensation: The Potential to Transform Practice. The Brave New World of eHR: Human Resources Management in the Digital Age*”, ed. Hal G. Gueutal, Dianna L. Stone, San Francisco: John Wiley & Sons, Inc., 166-189
- ERDOĞAN, Aziz (2013), “*İşletme Anabilim Dalı Doktor tezi, Kurum Karnesi, İş doyumu ve örgütsel bağlılık Arasındaki İlişkiler: Maliye Bakanlığı Merkez teşkilat Örneği*”, “İnönü üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Basılmış Doktora Tezi Malatya.
- EREN, Erol (2000), “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”, Beta Yayınları, İstanbul.
- GERALD, S. Berman(1992), “*The Dimensions of Organizational Commitment*”, Journal of Organizational Behavior, vol. 13, 1992, ss. 379-380.
- GÖÇGÜN,P. (2006). İşe alımda hızla yaygınlaşan bir yöntem: E-işe alım. [http://makinecim.com/bilgi\\_3929\\_IseAlimda-Hizla-Yayginlasan-Bir-Yontem-E--IseAlim](http://makinecim.com/bilgi_3929_IseAlimda-Hizla-Yayginlasan-Bir-Yontem-E--IseAlim)
- GÜNAL, Semiha. Özalp. (2007), “*Genel İşletme*”, Zeus Kitabevi, İzmir.
- HAINES, Victor Y. & Petit, A. (1997), “*Conditions for Successful Human Resource Information Systems*”, Human Resource Management. 36( 2), 261-275.
- İNCE, Mehmet ve Gül, Hasan (2005), “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*”, Çizgi Yayıncılık, Konya.



- JAMES, O' Brien, (2004). "*Managing Information Technology in the Business Environment*". 6th Edition. Irwin McGraw-Hill, USA
- KAHN, L.Robert (1973), "*The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude*", Psychology Today., Aktaran Zekeriya Çalışkan, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya. 21-29.
- KÖK BAYRAK, Sabahat (2006), "*İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*", Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, 291-310.
- MERCER, David (1997), "*Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction*"; School Leadership and Management. V. 17, N. 1.
- MEYER, J. P. ve Allen, N. J., (2004), "*Employee Commitment Survey Academic academic users guide. London: Univeritoy of Western Ontario.*
- PRICE, J.L. / Mueller, C.W. (1981), "*A Casual Model of Turnover for Nurses,*" The Academy of Management Journal, 24: 543-565.
- RANDAL, D.M., Fedor, D.B., Longenecker, C.O. (1990): "*The Behavioral Expression of Organizational Commitment*", Journal of Vocational Behavior, Vol:36, 210-224.
- SAĞLAM, Arı (2003), "*Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?*" Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 17-36.
- SONNENTAG, S. & Frese, M. (2002), "*Performance Concepts and Performance Theory. In S. Sonnentag (Ed.) Psychological Management of Individual Performance*", John Wiley & Sons, Ltd., p.4-25.
- STONE, D. L., Eugene F. S.-, Lukaszew K. (2006), "*Factors Affecting The Acceptance and Effectiveness of Electronic Human Resource Systems*" Human Resource Management Review 16, p.229-244.
- ŞAHİN, Nilüfer, (2007), "*Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*", Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora Tezi, İzmir.
- ŞİMŞEK, Şerif ve diğ. (2001) , "*Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TİRYAKİ, Tuğba (2005), "*Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*", İşletme yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- VENTRELLA, Scott W. (2004), "*Pozitif Düşüncenin Gücü*", Kariyer Yayınları, İstanbul.
- WASTI, Arzu (2000), "*Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. Z. Ayçan (Der.), Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*", (s.201- 224), Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, s 221-224.
- WEISS, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), "*Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*". Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, pp 31-35.
- YAVUZ, Ercan (2008), "*Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Bağlılığa Etkisinin Analizi*", Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı , Doktora Tezi, Ankara.