

## İnsan kaynakları yönetiminde kurumsal kaynak planlaması işgücü kariyer ve bilgi fonksiyonu üzerindeki etkisi

*Enterprise resource planning in human resources management impact on workforce career and information function*

Berkant Dulkadir<sup>1</sup>

Submission date: 24 / 07 / 2018

Accepted date: 15 / 10 / 2018

### Öz

ERP sistemleri birbirinden uzak ya da yakın tüm işletme departmanlarını tek bir çatı altında toplayarak bölümler arasındaki koordinasyon ve iletişimi kolaylaştıran yazılımlardır. Böylece departman yöneticileri ve çalışanlarının net bilgiye daha kısa zamanda ulaşmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada ERP sistemlerinin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada ERP ile İnsan kaynakları yönetiminin tanımı, özellikleri ve ERP' nin İnsan kaynakları yönetimi özellikleri üzerinde durulmuştur. Araştırma Mersin bölgesinde faaliyet gösteren Turizm sektörü üzerinde yapılmıştır. Araştırma otel işletmelerinde çalışan ve yöneticileri kapsayan 150 örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçların analizinde Regresyon analizi yapılmış olup ERP' nin İnsan kaynakları yönetimi üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar sözcükler:** ERP, İnsan Kaynakları Yönetimi, Turizm

### Abstract

ERP systems are software that facilitates coordination and communication between departments by gathering all business departments that are remote or close together under a single roof. This enables department managers and employees to reach clearer information in less time. This research examines the impact of ERP systems on human resource management. The definition and characteristics of human resources management in ERP and the human resources management features of ERP are emphasized. The research was carried out on tourism sector operating in the Mersin region. The research was conducted with 150 samples covering hotel managers and managers. Regression analysis was conducted in the analysis of the results and it was determined that ERP had positive effects on human resources management.

**Keywords:** ERP, Human Resources Management, Tourism

## 1. Giriş

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin ön plana çıkabilmesi için elindeki tüm kaynakları verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir. Bu unsurlar daha çok kalite, zaman ve maliyet üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu unsurlara gelişen teknoloji ile beraber bilişim teknolojisi kavramı eklenmiştir. Bunlardan biride olan bilişim teknolojisi unsurlarından olan ERP sistemleri işletmelerin vazgeçilmezi olmuştur. ERP sistemleri işletmenin tüm işlevlerini bütünlük bir şekilde toplayıp bölümler arasında iletişimi kolaylaştıran yazılımlardır. ERP sistemlerinin en büyük avantajı bilgiye kolay ulaşımı sağlayarak zaman tasarrufu sağlamaktır. İşletmenin en önemli kaynağı sayılabilecek insan unsurunun en uygun şekilde yönetilmesinde ERP sistemleri büyük rol

<sup>1</sup> Öğr.Gör.Dr., Adıyaman Üniversitesi, Adıyaman/TÜRKİYE, bdulkadir44@hotmail.com

oynamaktadır. ERP sistemleri ile işletmedeki çalışanların her anlama takibi daha kolay bir şekilde yapılarak çeşitli analizler ile planlama işlemleri kolaylaşabilmektedir.

Bu çalışmada ERP' nin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkileri araştırılmış olup eğer olumlu etkileri var ise bunun seviyesi artırılmak amaçlanmıştır. Olumlu sonuçlar elde edildiğinde bu durum araştırmanın yapıldığı işletme ve kişiler ile paylaşılarak önemi ifade edilecektir. Çünkü ERP sisteminden ki gelişmeler gün geçtikçe gelişmekte olup; insan kaynağının en etkili şekilde kullanılması işletmenin lehine olacaktır. Çalışmada ERP ve İnsan kaynakları yönetimi için faktör analizleri yapılmış olup, ERP tek boyutta, İnsan kaynakları yönetimi ise üç boyut altında sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda ERP' nin öncelikle İnsan kaynakları yönetimi ve devamında alt boyutları olan işgücü değerlendirme fonksiyonu, bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu ve son olarak kariyer yönetimi fonksiyonu üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

## 2. ERP sistemlerinin tanımı ve önemi

ERP diğer adı ile ERP sistemleri, temel olarak bölümler arası koordinasyonun artması ve zaman tasarrufunun sağlanması gibi amaçlara hizmet ederek, kuruma ait işlerin sistematik bir biçimde gerçekleştirilmesini sağlamakla yükümlü sistemlerdir. Ayrıca bu sistemlerde bulunan onay mekanizmaları sayesinde süreçlere ait akış şemalarındaki her bir aşama, ilgili birimin onayına sunulabilmekte ve böylece kurumda geciken işlerden hangilerinin hangi departmanda beklediğinin bilinmesi sağlanabilmektedir (Yakit ve Özkan, 2017:288). ERP sistemleri, basit olarak, bir şirketin tümünü kapsayan entegre bir bilgi sistemidir (Jacobs ve Whybark, 2000:8).

ERP sistemleri, ham madde, işgücü, teçhizat ve finansmanın en etkin şekilde kullanabilmesini sağlayan bütünlük ve bilgisayar destekli bir yönetim sistemidir, dolayısıyla ile ERP, kuruluşu için klasik bir bilgi teknolojisi sistemini kurmak için yapılanlardan çok daha fazla hazırlık yapılması gerekmektedir (Sudhaman ve Thangavel, 2015:961).

ERP sistemleri, işletmenin bütün yönlerini birleştiren, firma genelinde bir bilgi sistemleridir. Sistem tek bir veri tabanı, tek uygulama ve bütünlük bir ara yüz sağlayarak insan kaynaklarından muhasebe, satış, üretim ve dağıtım kadar her şeyin bütünlüğü bir uygulamadır (Bingi, Sharma, ve Golda 1999: 8). ERP sistemleri, sistemlerinin kurulmasının arkasında aslında bilgiyi ön plana çıkaran bir anlayış yatmaktadır. Çünkü ERP sistemlerinin kurulmasıyla asıl varılmak istenilen nokta kararların ardında yatan verileri sağlıklı bir şekilde elde edebilmek ve bu verileri işleyebilmektir. ERP sistemleri firmaya olan faydalarından bazıları şunlardır (Al-Mashari, 2002:169).

- İş süreçlerinde bütünlük bir bilgi akışına sahip olunması
- İşletmenin zaman içerisinde süreçlerinde oluşabilecek değişikliklere adapte olabilmesi
- ERP sistemleri kuruluş sürecinde varsa işletmenin tam anlamıyla olgunlaşmamış süreçlerinin belirli bir sistematikte sokulması
- İşletmede işlem sürelerinin kısılması
- Bilgi akışında etkinliğin sağlanması ile daha kontrole ve gözleme imkan veren bir yapıya kavuşulması
- İşletmedeki kaynakların daha etkin kullanılabilmesi
- Gelişmiş planlama ve karar alma imkanları sunması

Sonuç olarak, ERP sistemleri; işletmenin stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda müşteri taleplerini en uygun şekilde karşılayabilmek için farklı coğrafi bölgelerde bulunan tedarik, üretim

ve dağıtım kaynaklarının en etkin ve verimli bir şekilde planlanması, koordinasyonu ve kontrol edilmesi fonksiyonlarını bulunduran bir sistemdir (Gülyüz, 2007: 6-7).

### 3. İnsan kaynakları yönetimi

İşletmelerin en önemli kaynağı artık hammadde, makine, malzeme ya da enerji değildir. Günümüzde sosyal sermaye olarak nitelendirilen İnsan kaynağı işletmelerin en önemli kaynağı durumuna gelmiştir. Sadece bu güçlü kaynağı, yani İnsan kaynağını, doğru yerde, doğru zamanda ve doğru şekilde kullanabilen işletmeler rekabet şansı ve üstünlüğü elde etmekte başarılı olabilmektedirler. İşletmelerde çalışan İnsan kaynağının potansiyel performansının ancak yarısının kullanılmakta olduğu bir gerçektir. İnsan kaynağının performansının tamamı doğru şekilde kullanılabilirliği takdirde işletmelerin sahip oldukları işgücü sayısında ve maliyetinde neredeyse yüzde elli azalma olacak ya da kapasite iki katına çıkabilecek demektir. İnsan kaynaklarına önem veren bilinçli işletmeler, ellerindeki entelektüel sermayelerini pozitif enerjiye dönüştürebileceklerdir. Bu işletmeler, gelişmeyi paranın değil, İnsanın sağladığını bilen işletmelerdir. İnsan kaynağı öncelikle işletme için gerekli olan bütün kaynakların neler olduğunu tespit eder, tedarik eder, bunların kimler tarafından nasıl kullanılacağını planlayarak diğer yönetim süreçlerini de yerine getirir. Bu sebeple, İnsan kaynaklarına ve onun bilinçli yönetimine olan ihtiyaç her geçen gün daha çok artmaktadır. Çünkü işletmeyi kuran, yöneten, işleten, üreten ve üretileni tüketen, işletmeyi ayakta tutan İnsandır. Yani, işletme varlığını İnsana borçludur (Erdoğan, Tüfekçi ve Tüfekçi, 2017: 29).

İnsan kaynakları, tepe yönetimden alt kademedeki niteliksiz çalışana kadar tümünü kapsar. Organizasyondaki işgücünü kapsadığı gibi, dışta bulunan potansiyelden yararlanılabilecek işgücünü de içine alır (Sadullah, 2015: 2). Ücret, Kariyer Planlama ve Eğitim-Geliştirme alanında yapılan olumlu değişimler, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (Shruti, Sidhu ve Sanjeev, 2014).

İnsan kaynakları departmanı yöneticileri, gerçekleştireceği tüm faaliyetlerde kısa vadeli değil de uzun vadede başarı getirecek bir İnsan kaynağı altyapısı oluşturmaları doğru olacaktır. Tüm İnsan kaynakları faaliyetleri uzun dönem odaklı olmalı, çalışanları uzun dönemde olumlu iş çıktıları sağlamaya yöneltmeli ve hatta olumsuz durumlarda bile; örneğin ekonomik krizler, çatışmalar, stres gibi çalışma enerjisini koruyabilen insan sermayesi üretmelidir. Başka bir kaynakta ise sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, organizasyonun uzun dönemde devamlılığını sağlayan sosyal ve İnsani çıktılarla ilişkilendirilmektedir (Kramar, 2014: 1075).

İnsan kaynakları yönetimi, işletmede istihdam sağlayan tüm çalışanların verimli çalışma koşullarının oluşturulmasını sağlamak, yapabileceği işleri tespit ederek doğru İnsana doğru işi vermek üretim/hizmet girdi ve çıktılarında işletmelere başarı sağlayacaktır. Yönetim anlayışında İnsana verilen önem çoğaldıkça, çalışan bunu hissedecek ve ortaya çıkacak işlerin kalitesini de arttırmaktadır. Böylesi bir İnsan kaynakları anlayışının oluşturabilmesi için İnsana saygıyı ilke edinmiş bir anlayış oluşmalıdır (Erhan, 2017: 57).

### 4. Araştırmanın yöntemi ve hipotezler

ERP'nin İnsan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlayan bu araştırmada yöntem olarak anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma, TUİK sınıflandırması esas alınarak TR622 bölgesi olarak ifade edilen Mersin'de uygulanmıştır. Evrenin belirlenmesinde turizm sektöründe faaliyet gösteren ve üç yıldızlı, dört yıldızlı ya da beş yıldızlı otel işletmeleri esas

alınmıştır. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın 2017 verilerine göre, TR622 bölgesinde turizm sektöründe faaliyette bulunan toplam 311 (218 tanesi üç, 71 tanesi dört yıldızlı, 22 tanesi beş yıldızlı) konaklama işletmesi bulunmaktadır. Evreni temsil edebilen 150 konaklama işletmesine ulaşılarak anket uygulanmıştır.

Araştırmada üç bölümden oluşan bir anket kullanılmış; birinci bölüm anketi dolduranlar ve işletmeler hakkında bilgi elde etmeyi amaçlamaktadır, ikinci bölümde ERP ile ilgili sorular yer almakta, son bölümde İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anket soruları 17. Uluslararası katılımlı işletmecilik kongresinde sunulan "Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma" isimli bildiriye sorulardan alınmıştır. 17. Uluslararası katılımlı işletmecilik kongresinde sunulan bildiri Antalya ilinde yapılmış olup araştırmaya konu olan bu çalışma ise Mersin'de yapılmıştır. Bu çalışmanın Faktör ve Regresyon analizi ise Antalya ilinde yapılan çalışmanın aynısı olup uygulanan anket sayısı ve bölge farkı bulunmaktadır.

ERP'nin İnsan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini değerlendirebilmek amacıyla oluşturulan modelde öncelikle ERP'nin genel olarak İnsan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisi ele alınmış ardından ERP'nin İnsan kaynakları yönetimi'nin alt boyutları olan işgücü değerlendirme fonksiyonu, bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu ve kariyer yönetim fonksiyonu üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. ERP'nin İnsan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan çalışmalar fazla olmamakla birlikte; yapılan çalışmalarda ERP'nin İnsan kaynakları yönetimi üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir.

H1: ERP'nin İnsan kaynakları yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: ERP'nin işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: ERP'nin bilgi sağlama ve bilgi sunma fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: ERP'nin kariyer yönetim fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## 5. Araştırmanın bulguları

Araştırma bulguları; demografik bilgiler, faktör analizi ve hipotezlerin testine ilişkin sonuçlar olmak üzere incelenmiştir.

### 5.1. Bulgular

Bulgular sonucunda cinsiyet, işletme içindeki pozisyonları, işletmelerin faaliyetlerini kaç yıldır sürdürdükleri, kaç yıldızlı işletme oldukları ve işletmelerin ERP yazılımını kaç yıldır kullandıkları soruları bağlamında elde edilen bulgular yer almaktadır. Tablo 1'de bu bulgulara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, %78'i erkek, %22'si kadınlardan oluşan katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına bakıldığında, %46,6'sının bölüm sorumlusu ve %34,7 sinin şefi olduğu saptanmıştır. İşletmelerin faaliyet sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek oranla %34,7'sinin 13-16 yıl arasında faaliyette bulunduğu ortaya çıkmıştır. ERP'nin kullanım süresi bağlamında; çoğunluğunun (%36,6) 17 yıl ve üstü süresinde kullanmakta oldukları görülmüştür.

Dulkadir, B. (2018). Enterprise resource planning in human resources management impact on workforce career and information function. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628.

Tablo 1. İşletmenin demografik bilgileri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Pozisyon	Frekans	Yüzde
Erkek	117	78.0	Bölüm Müdürü	28	18.7
Kadın	33	22.0	Bölüm Şefi	52	34.7
Toplam	150	100	Bölüm Sorumlusu	70	46.6
			Toplam	150	100
ERP'nin Kul. Sür.	Frekans	Yüzde	Faaliyet Süresi	Frekans	Yüzde
5-8 yıl	16	10.6	5-8 yıl	16	10.6
9-12 yıl	36	24.0	9-12 yıl	27	18.1
13-16 yıl	71	47.3	13-16 yıl	52	34.7
17 yıl ve üstü	27	18.1	17 yıl ve üstü	55	36.6
Toplam	150	100	Toplam	150	100

### 5.2. Keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik

İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili ankette yer alan değişkenlerin katılımcılar tarafından kaç boyutta algılandığını ortaya çıkarabilmek amacıyla keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Keşifsel faktör analizi hem ERP hem de İnsan kaynakları yönetimi için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test edebilmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Analizler bağlamında İnsan kaynakları yönetimi için KMO değerinin -çok iyi bir değer- 0,897 ve Bartlett testinin de keşfedici faktör analizi için 0.001 önem derecesinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda veri dizisine faktör analizinin uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tavşancıl, 2002: 47).

Araştırmada maddenin bir faktörde gösterilebilmesi için bazı kriterler dikkate alınmıştır: Her faktörün özdeğerinin en az bir olması, her faktörün madde yüklerinin en az .45 değerinde olması, her faktöre yüklenen maddelerin anlam ve içeriğinin tutarlı olması ve her maddenin bulunduğu faktördeki yük değerleri ile diğer faktördeki yük değerleri arasındaki farkın en az .10 (binişik olmaması) olmasıdır. Bu şekilde faktörler arasındaki bağımsızlığın artırılmasına çalışılmıştır (Özdemir, 2009).

Ölçeğin boyutlarını belirleyebilmek amacıyla temel bileşenler analizi (principal component analysis), Kaiser kriteri (özdeğeri 1'den büyük olan faktörler) (Lester ve Bishop, 2000) ve her faktöre düşen yüksek ağırlıklı değişkenleri minimize etmek için de Varimax dik döndürme tekniği uygulanmıştır.

ERP ile ilgili toplam 17 değişken esas alınarak faktör analizi yapılmış; analiz sonucunda maddelerin tek boyut altında toplandığı saptanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili toplam 32 değişken ele alınmış ve kriterler dikkate alınarak beş defa faktör analizi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda binişik olan toplam 19 madde analizden çıkarılmış ve İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonları üç boyut altında toplanmıştır. Bu üç boyutu oluşturan faktörlerin her biri için madde silindiğinde katsayıdaki değişmeye bakılarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Üç faktörü oluşturan her maddenin ölçekten çıkarılmaları durumunda, güvenilirlik katsayılarının yükseltilmedikleri görülmüştür. Bu analizler sonucunda hiçbir maddenin faktör yüklerinin .45'in altında olmadığı, binişik değişkenlerin bulunmadığı ve madde silindiğinde elde edilen güvenilirlik katsayısının ölçeğin tümü için hesaplanan güvenilirlik katsayısından yüksek olmadığı görülmüştür. Faktör analizi ile ilgili bulgular, Tablo 2'de verilmiştir.

Dulkadir, B. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde kurumsal kaynak planlaması işgücü kariyer ve bilgi fonksiyonu üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628.

Tablo 2. Faktör analizi sonucuna göre insan kaynakları yönetiminin boyutları

Maddeler	Faktör Yük-leri	Madde-Toplam Korelasyon	Öz Değer-ler	Varyanslar	Cronbach's Alpha
İşgücü Değerlendirme Fonksiyonu			5.687	21.128	.79
1. Performansı yeterli olmayan çalışanın işten çıkarılmasından fayda sağlar	.794	.731**			
2. İşe başvuran adayların ön eelenmesinde fayda sağlar	.764	.693**			
3. Çalışanlara eğitim verilmesinde fayda sağlar	.689	.718**			
4. Çalışanların bilgi, beceri, vb. özelliklerinin incelenmesinde fayda sağlar	.687	.673**			
5. Çalışanların eğitim ihtiyacının belirlenmesinde fayda sağlar	.607	.755**			
6. Çalışanların kadro planlamasının oluşturulmasından fayda sağlar	.551	.737**			
Bilgi Sağlama ve Sunma Fonksiyonu			1.518	25.772	.81
7. Çalışanlara hukuki konularda bilgi verilmesi konusunda fayda sağlar	.817	.831**			
8. Çalışanlardan geri besleme (şikâyet, iletişim, anket vs.) yapılması için fayda sağlar	.726	.809**			
9. Çalışanların özlük haklarının (izin, terfi, sözleşme, rapor vs.) takibinde fayda sağlar	.698	.882**			
10. Çalışanların vizite işlemlerinin (revir, hastalık vb.) takibinde fayda sağlar	.601	.767**			
Kariyer Yönetim Fonksiyonu			1.192	16.128	.76
11. Çalışanların gelişim sürecinin takip edilmesinde fayda sağlar	.721	.730**			
12. Çalışanların eğitim takibinin yapılmasında fayda sağlar	.619	.744**			
13. Çalışanların kariyerlerinin geliştirmesinde bilgi, beceri vs. kazanımında fayda sağlar	.584	.693**			
14. Çalışanların performans değerlendirmelerinin yapılmasında fayda sağlar	.501	.629**			
Toplam Varyans			63.028		
Toplam Cronbach's Alpha					.88

$p < .0001$

Tablo 2'de görüldüğü gibi, analizlerin sonucunda, öz değeri (eigenvalue) birden büyük olan üç faktör saptanmıştır. Bu üç faktörün açıkladıkları toplam varyans, %63.08 olup; bunun %21.128'i birinci faktörden, %25.772'i ikinci faktörden ve %16.128'si de üçüncü faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktörün yük değerlerinin .80 ile .55 arasında, ikinci faktörün yük değerlerinin .80 ile .60 arasında ve üçüncü faktörün ise .72 ile .50 arasında değiştiği görülmüştür. Madde-toplam korelasyonları incelendiğinde, korelasyonların .50 ile .81 arasında değiştiği görülebilir. Alpar'a göre (2001) göre, eğer herhangi bir değişkene ilişkin; madde-toplam korelasyon katsayısı düşük ise o değişkenin ölçüğe olan katkısının da düşük olduğu söylenebilir. Madde-toplam korelasyon katsayısının eksi işaretli olmaması ve en az .20 olması beklenir (Tavşancıl, 2002). Bu koşulu sağlayamayan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilir. Bu analiz sonucunda korelasyon katsayılarının eksi işaretli olmadığı ve .20'den büyük olduğu bulunmuştur. Bu

Dulkadir, B. (2018). Enterprise resource planning in human resources management impact on workforce career and information function. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628.

durumda her bir değişkenin ölçeğe olan katkısının yüksek olduğu söylenebilir. Varimax eksen döndürme tekniği sonucunda birinci faktörün altı maddeden, ikinci faktörün dört maddeden ve üçüncü faktörün dört maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Maddelerin içeriklerinin incelenmesi sonucunda birinci faktöre “işgücü değerlendirme fonksiyonu”, ikinci faktöre “bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu” ve üçüncü faktöre de “kariyer yönetim fonksiyonu” isimleri verilmiştir. Ayrıca faktörlerin güvenilirlik çalışması için iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmış olup; altı maddeden oluşan işgücü değerlendirme fonksiyonunun iç tutarlılık katsayısı Alpha: .79, dört maddeden oluşan bilgi sağlama ve sunma faktörünün iç tutarlılık katsayısı Alpha: .81, dört maddeden oluşan kariyer yönetim fonksiyonunun iç tutarlılık katsayısı Alpha: .76 ve son olarak 14 maddelik tüm ölçek için iç tutarlılık katsayısı Alpha: .88 bulunmuştur.

### 5.3. Hipotezlerin testine ilişkin bulgular

ERP İnsan kaynakları yönetimi ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda ERP’ nin İnsan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular, Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. ERP’nin insan kaynakları yönetimi üzerine etkisi

Model	Standardize Edilmiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	Anlamlılık	F	R-Kare
Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	.341	.087	2.423	.001	287.198
ERP	.729	.033	.622	18.426	.001

a. Bağımlı Değişken: İKY

Tablo 4’te görüldüğü gibi, istatistikî analizler sonucunda ERP’nin İnsan kaynakları yönetiminin anlamlı bir yordayıcısı (P=.0001) olduğu ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimine ilişkin toplam varyansın %38’sinin teknolojik bir gelişme olan ERP ile açıklanmakta olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda regresyon denklemi: “İnsan kaynakları yönetimi= .341 +.729 (ERP)” olarak hesaplanmış ve “H1: ERP’nin İnsan kaynakları yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

tablo 5. erp’nin işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerine etkisi

Model	Standardize Edilmiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	Anlamlılık	F	R-Kare
Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	.129	.093	1.515	.003	266.233
KKP	.681	.074	.648	15.729	.001

a. Bağımlı Değişken: İşgücü Değerlendirme Fonksiyonu

Tablo 5’te görüldüğü gibi, ERP’nin İnsan kaynakları yönetiminin bir alt boyutu olan işgücü değerlendirme fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı (p<.05) olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda “H2: ERP’ nin işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul görmüştür.

Dulkadir, B. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde kurumsal kaynak planlaması işgücü kariyer ve bilgi fonksiyonu üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628.

Tablo 6. ERP'nin bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu üzerine etkisi

Model	Standardize Edilmiş Katsayılar	Edilme-miş Standart Hata	Standardize Edilmiş Katsayılar	Beta	Anlamlılık	F	R-Kare
Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta				
Sabit	.429	.145		2.726	.005	123.645	.295
ERP	.858	.081	.543	10.259	.001		

a. Bağımlı Değişken: Bilgi Sağlama ve Sunma Fonksiyonu

Tablo 6'da görüldüğü gibi, ERP'nin İnsan kaynakları yönetiminin ikinci boyutu olan bilgi sağlama ve sunma fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı ( $p < .0001$ ) olduğu saptanmıştır. Bilgi sağlama ve sunma fonksiyonuna ilişkin toplam varyansın %29'unun ERP ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda regresyon denklemi: "Bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu = .429 + .88 (ERP)" olarak hesaplanarak "H3: ERP'nin bilgi sağlama ve bilgi sunma fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. ERP'nin kariyer yönetim fonksiyonu üzerine etkisi

Model	Standardize Edilmiş Katsayılar	Edilme-miş Standart Hata	Standardize Edilmiş Katsayılar	Beta	Anlamlılık	F	R-Kare
Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta				
Sabit	.571	.138		2.954	.003	121.526	.375
ERP	.777	.069	.613	10.077	.001		

a. Bağımlı Değişken: Kariyer Yönetim Fonksiyonu

Tablo 7'de görüldüğü gibi, ERP'nin İnsan kaynakları yönetiminin son boyutu olan kariyer yönetimi fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı ( $p < .0001$ ) olduğu saptanmıştır. Kariyer yönetimi fonksiyonuna ilişkin toplam varyansın %37'sinin ERP ile açıklandığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda regresyon denklemi: "Kariyer yönetim fonksiyonu = .571 + .777(ERP)" olarak hesaplanarak "H4: ERP'nin kariyer yönetim fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

## 6. Sonuç ve öneriler

Bilişim teknolojisi alanında yaşanan gelişmeler hızlı bir şekilde devam etmektedir. Bu gelişmelerden birisi ise Bilişim teknolojisi unsurlarından olan ERP sistemleridir. ERP sistemleri işletme faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilmektedir. ERP sistemleri işletmedeki tüm faaliyetleri bir başlık altında toplayıp işletme bölümleri arasında koordinasyona katkı sağlamaktadır. ERP sistemlerinin işletme fonksiyonlarının gerçekleştirilmesi açısından sağladığı yararlar bu sistemin kullanılmasında rekabet üstünlüğü açısından da önem arz eder. ERP sistemlerindeki insan kaynakları modülü işletmede çalışanların tamamının demografik ve çalışma durumu ile ilgili tüm bilgileri detaylı bir şekilde içermektedir. Bu modül içinde eğitim-geliştirme, performans, kariyer gibi bilgileri içeren bir yapıdır. İşletme yöneticileri bu bilgilerden yola çıkarak işletme için stratejik karar vermek için bu bilgilerden faydalanabilmektedir.

Turizm alanında faaliyet gösteren işletmeler bünyesinde çok sayıda personel çalışmaktadır. Bu nedenle turizm sektöründe insan kaynaklarının yönetiminde ERP'nin önemi fazladır. ERP'nin



insan kaynakları yönetimi üzerinde etkileri ile ilgili çalışmalar sınırlı olmasından dolayı bu çalışma, ERP' nin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaca yönelik olarak üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinden 150 adet ERP kullanıcısı üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ERP' nin tek boyutta toplandığı, insan kaynakları yönetiminin ise “işgücü değerlendirme fonksiyonu”, “bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu” ve “kariyer yönetim fonksiyonu” olmak üzere üç boyuttan oluştuğu bulgusu elde edilmiştir. ERP, insan kaynakları yönetimi ve bu üç boyut arasındaki ilişkilere bakıldığında, ERP' nin hem insan kaynakları yönetimi ile hem de “işgücü değerlendirme fonksiyonu” ile pozitif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkisinin bulunduğu, buna karşılık ERP' nin yine hem “bilgi sağlama ve sunma fonksiyonuyla” hem de “kariyer yönetimi fonksiyonuyla” pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgular doğrultusunda, ERP' nin insan kaynakları yönetimindeki değişimin %38'ini açıklamaktadır. Bu bağlamda işletmelerde insan kaynakları yönetiminin alt fonksiyonları olan işgücü planlaması, eğitim ve geliştirme, ücretleme, iş tanımları, performans takibi, iş sağlığı vb. uygulamalardan daha fazla yararlanmalarının ERP ile daha kolay sağlanabileceği önerilebilir. ERP' nin işgücü değerlendirme fonksiyonunun anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ERP' nin bilgi sağlama ve sunma fonksiyonunun anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşletmeler, ERP sistemlerini en etkin şekilde kullandıklarında, İnsan kaynakları yönetimi için en uygun bilgilerin elde edilerek karar vericilere yardımcı olması sağlanabilecektir. Bu anlamda üretilen bu bilgiler işletmelerin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Rekabet üstünlüğü sunabileceği faydası da dikkate alındığında, işletmelerin bu sistemleri kullanması gerektiği kaçınılmazdır denilebilir. ERP' nin kariyer yönetiminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. ERP' nin kariyer yönetimine etkisi dikkate alındığında, işletmelerin bu sistemi kullanmaları durumunda çalışanlarının gelişimine katkıda bulunabilecekleri, daha nitelikli bir eğitim verebilecekleri, personelin kariyer gelişimini sağlayabilecekleri önerilebilir. Kurumsal kaynak planlamasının (ERP) İnsan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisi üzerinde Antalya'da yapılan çalışma ile Mersin'de yapılan bu çalışmaların karşılaştırılarak analizlerin değerlendirilmesi uygun olacaktır. Bu anlamda Antalya ilinde yapılan aynı hipotezlere ait araştırmada “ERP' nin işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerine etkisi” başlıklı hipotez Antalya'da yapılan araştırma da kabul görmemiş olup Mersin ilinde yapılan araştırma da kabul görmüştür. Böyle bir bulgunun elde edilmiş olmasının nedeni cevaplayıcı kaynaklı olduğu düşünülebilir. Diğer hipotezler ise her iki araştırmada kabul görmüştür.

### Kaynakça

- Al-Marshari, M., (2002). Enterprise Resource Planning (ERP) Systems, *Aresearch Agenda, Industrial Management and Data Systems*, 102(3-4), 165-170.
- Alpar, R. (2001). Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bingi, P., Sharma, M.K. & Golda, J.K. (1999). Critical Issues Affecting an ERP Implementation, *Information Systems Management*, 16(3), 7-14.
- Erhan, E. (2017). İnsan Kaynakları Tedarikinde Sosyal Medyanın Rolü, *İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(1), 53-63.
- Gülyüz, Ö. (2007). Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) ve İşletmelerin Yönetimsel Kararlarına Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik Programı, İzmir.
- Jacobs, R. F. (2000). Whybark Clay D, Why ERP?: A Primer On Sap Implementation, Boston, McgrawHill.

Dulkadir, B. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde kurumsal kaynak planlaması işgücü kariyer ve bilgi fonksiyonu üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628.

- Kramar, R. (2014). Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management The Next Approach?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.
- Lester, P. E., & Bishop, K. Lloyd. (2000). Handbook of Tests and Measurement in Education and the Social Sciences) The Scarecrow Press Inc (Second Edition). Lanham: Maryland.
- Özdemir, L. (2009). Yönetimde Bilişim Teknolojisi Etkinlik Sistemi Üzerine Bir Araştırma. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A., Özçelik, O., Dünder, G., Atalay, İ., Adal, Z. & Tüzüner, L. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi. 7.Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Shruti, Bhalla N.S., Sidhu T.S., & Sanjeev (2014). Impact of The HRM Practices on Organizational Commitment of Managerial Employees İn the Textile İndustry.
- Sudhaman, P., & Thangavel, C. (2015). Efficiency Analysis of ERP Projects-Software Quality Perspective, *International Journal of Project Management*, 33(4), 961-970.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Tüfekçi, Ö.K., Erdoğan, A. Ve Tüfekçi, N. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Bir Yaklaşım: Burçlara Yönelik Tutumun Ölçülmesi, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 27(2), 28-34
- Yakıt, O. (2017). Dergisi Research Journal of Politics, Economics and Management, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları*, 5(2), 287-296.

## Extended abstract in English

### Aim

ERP systems can be defined as software that enables the resources of businesses to be used more effectively. The human resources component of these systems enables to the management of all personnel in a more efficient manner in accordance with their business objectives. ERP systems, which are used in the tourism sector which is an important area in our country, have provided to ease in the coordination and control of employees. The aim of the study is to investigate the impact of enterprise resource planning (ERP) on human resource management (HRM) in the tourism sector and to create a model. Thus, it is possible to make more use of the ERP in HRM function for businesses in the tourism sector.

### Method

Quantitative research method was used in the study. The research data were collected with a simple questionnaire. The universe of the study was determined on according to the Turkey Statistical Institute's (TSI) classification. The research was carried out in Mersin called TR622 region. Surveys have been implemented in three, four- and five-star businesses. According to the 2017 data of the Ministry of Culture and Tourism, there are 218 three stars 71 four-star hotels and 22-five star hotels in the TR622 region. The sample consists of 150 accommodation businesses. In the evaluation of the survey data, descriptive factor analysis, reliability analysis, correlation and regression analyzes were used.

### Findings

It was reached the following findings according to regression analysis:

- 1) It emerged that ERP was a significant predictor of human resources management. 38% of the total variance in enterprise resource planning as the technological development were found to be related to human resources management.
- 2) ERP has not been a meaningful predictor of the "labor evaluation function"
- 3) ERP has been found to be a significant predictor of "providing and presenting information". 29% of the total variance in the function of "providing and presenting information" has been achieved related to with the ERP.
- 4) ERP has been found to be a significant predictor of "career management function". 36% of the total variance in the function of "the career management" has been achieved related to with ERP.

### Conclusion

One of the reflections of technological developments is ERP and applications. ERP an important role in ensuring external harmonization and internal integration. Businesses can adapt more rapidly to changes and developments in the external environment with ERP. The changing information in the outer world is transferred to business with the ERP. In this way, the ERP collects information from the internal and external environment and constitutes an integrated information system.

In this study, the effect of the ERP on human resources management was investigated. It had been found that the ERP was a significant predictor of human resources management. More than half (57%) of the change in HRM was explained by ERP. If businesses want to be more effective

Dulkadir, B. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde kurumsal kaynak planlaması işgücü kariyer ve bilgi fonksiyonu üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(4), 617-628.

---

and efficient in managing their human resources, they consciously need to use the ERP. Moreover, businesses should closely follow the changes in this program and should be put into practice.

ERP has also been found to be a significant predictor of information provision and presentation. In this context, it had emerged that ERP explained 36% of the changes in the function of providing and presenting information. ERP is an important software that can generate information suitable for the information age. Businesses using this software can generate new information based on the data in all units. In this context, the information produced contributes to the efficiency and efficiency of the businesses.

Finally, it had emerged that ERP was a significant predictor of career management and ERP disclosed 36% of the change in career management. Considering the impact of ERP on career management, it can be said that if businesses use this software, they will be able to provide more qualified training, contribute to the development of their employees' knowledge, skills and abilities and provide career development. In this context, it may be advisable to make more use of the opportunities of ERP in career management.

Consequently, businesses should use ERP in functions where information is important, such as training processes, job descriptions, job requirements. Also, businesses should implement this program in career management such as career development, career planning, job evaluation.