

İŞLETMELERDE UYGULANAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE VERİTABANI KULLANIMININ ÖNEMİ

M. Hanefi CALP*¹

Geliş Tarihi (Received): 26.04.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 14.06.2016

Öz

Son yıllarda işletmeler, yönetim faaliyetlerine özel bir ilgi duymakta ve sözkonusu faaliyetleri adım adım bünyelerinde uygulamaya çalışmaktadırlar. Bu faaliyetlerden biri olan “İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)”, insan merkezli, çalışanların ilişkilerini yönetim sistemi içerisinde ele alan, kurum kültürüne uygun birtakım politikalar geliştiren ve bu yönüyle kurum yönetiminde önemli bir fonksiyonu üstlenen özelliklere sahiptir. Bu yönetim süreci içerisinde de, özellikle veritabanı kullanımı işletmelerin kaynaklarını doğru ve etkili bir şekilde yönetmeleri bakımından oldukça önemlidir. Dolayısıyla, bu çalışmada işletmelerde insan kaynakları yönetiminde veritabanı kullanımının önemini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada literatür taraması yapılarak öncelikle işletmelerde İKY; daha sonra sözkonusu yönetim süreci içerisinde veritabanı kullanımının önemi araştırılmıştır. Veritabanı kullanımı sonrasında elde edilen sonuçlar irdelenerek konunun önemi literatürde yapılan çalışmalar ve bu konudaki açıklamalarla ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda işletmeler açısından önemli sayılabilecek birtakım veri ve sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle veritabanı kullanımı, kamu kuruluşlar için önemli görülse de günümüzde yeterli derecede kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Bu noktada, özellikle insan kaynakları yöneticilerinin belirli periyotlarda eğitime alınmaları gerekmektedir. Ayrıca, yönetim sürecinde kullanılan veritabanları, kullanıcılar için verilere erişim, güncelleme, depolama ve raporlama gibi birtakım fonksiyonları sağladığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte, veritabanının kullanılması, işletmenin insan kaynakları ile ilgili bir hafızaya sahip olmasına ve bu yolla da sözkonusu kaynakların yönetiminde etkili sonuçlar alınmasına sebep olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İnsan kaynakları yönetimi, veritabanı, işletme

¹ Bu makalenin kısa bir özeti Southern University tarafından düzenlenen Uluslararası Yönetim Araştırmaları Kongresi (International Management Research Congress)'nde sunulmuştur.

*Arş. Gör. M. Hanefi CALP, Yönetim Bilişim Sistemleri, Bilişim Enstitüsü, e-mail: mhcalp@gazi.edu.tr

THE IMPORTANCE OF USING DATABASE IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT APPLIED IN BUSINESSES

Abstract

In recent years, businesses has a special interest in the management activities and are working to implement these activities in-house step by step. "Human Resource Management (HRM)" that is one of these activities have features that people-centered, discussed the relationship of employee in the management system, developed some policies according to corporate culture, are and that assume an important function in the management institutions in this respect. In the management process, database usage is particularly important for businesses to manage their resources correctly and effectively. Therefore, this study aimed to put forward the importance of using the database in human resource management at businesses. In the study, investigated primarily HRM in businesses; later the importance of the database usage in this process by reviewing of the literature. The importance of the database usage has been demonstrated by examining these studies in the literature and by explanations in this regard. At the end of study, has been reached on a number of data and results that can be considered important in terms of businesses. Firstly, usage of the database, it is understood that has not been use in sufficiently although important for public institutions. At this point, the human resources manager especially should be trained in certain periods. In addition, the database used in the management process, it was understood that providing a number of functions such as access to data, updating, storage and reporting for users. However, use of the database has been shown to be caused to have a memory related to human resources, and thus it caused to obtain effective results in the management of these funds.

Keywords: Human resource management, database, business

GİRİŞ

Günümüzün ekonomik koşulları dikkate alındığında, insan kaynakları, kamu kurumların veya özel işletmelerin en değerli kaynaklardan biri olduğu açıktır. Daha önce, sadece belirli işleri yapan kişiler olarak görülen personeller, şu an problemleri analiz eden ve bu problemler için birtakım çözüm önerileri sunan bireyler olarak görülmektedir. Kurumdaki süreçlerin ve faaliyetlerin daha etkili ve verimli şekilde yönetilmesi, personellerin iyileştirme faaliyetlerine etkin katılımı gerektirmektedir. Bunun nedeni, yapılan işlerle ilgili en doğru ve en kapsamlı değerlendirmelerin, o işleri yürüten kişiler tarafından gerçekleştirilebilmesidir. Başka bir ifadeyle personeller, işletmeler için en önemli bilgi kaynaklarından biri olarak görülmekte, önerileri, şikayetleri ve tecrübeleriyle kurumsal dönüşüm faaliyetlerinde gittikçe daha önemli roller üstlenmektedir (Yılmaz, 2007: 159-168; Nerdrum ve Erikson, 2001:1).

Temel bileşeni insan sermayesi olan entelektüel sermaye, kurumlar için en önemli sermaye türlerinden biri olarak değerlendirilmekte, gelecekteki büyümeyi mümkün kılacak ana faktör olarak nitelendirilmektedir (Barutçugil, 2002:167). Ayrıca, değişimi öngörebilme ve ona uyum sağlayabilme, kurumlar için vazgeçilmez yetenekleri ifade etmektedir. Bu yeteneklerin oluşturulması insan sermayesinin en verimli şekilde yönetilmesini gerektirmekte, böylece İKY kurumlar için gittikçe önem kazanmaktadır (Yılmaz, 2007: 159-168).

Yöneticilerin örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için yararlandıkları kaynaklar para, personel, malzeme, yer ve zamandır. Bu kaynaklar içerisinde, en önemlisi, en zor sağlananı genel olarak “personel” olarak adlandırılan insan kaynağıdır. Diğer kaynaklar zaman içerisinde teknolojik gelişmeler sonucu değişime uğramaları, ikame edilebilir duruma gelmelerine karşılık, insan kaynaklarının böyle bir özelliğinin bulunmaması dikkat çekicidir. Örgütlerin insan kaynağı, örgütün amacına ulaşabilmesinde en önemli rolü oynayan bir unsurdur. Örgütteki insan unsurunun bu konumu hiç değişmemiş ve gelecekte de değişmeyecektir. Son yıllarda, örgütlerin, insan kaynağına yönelmeleri örgütün ana eksenine insan kaynağı yerleştirmeleri bu eğilimin güçlenerek devam edeceğinin bir kanıtı olarak kabul edilebilir (Özsöz, 2006; Aykaç, 1999).

Toplumsal, siyasal, kültürel, ekonomik ve özellikle de teknolojik alanlarda meydana gelen hızlı değişimler, şirketlerin yoğun bir rekabet sürecine sürüklenmelerini zorunlu kılmaktadır. İşletmelerin bu rekabet sürecinde varlıklarını sürdürebilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri ve ayakta durabilmeleri; ileriye dönük doğru tahminlerde bulunarak, çevreye uyum

sağlayabilmelerine bağlıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için işletme süreçlerine ilişkin gerçekçi, tutarlı ve doğru kararların alınması gerekmektedir. Yönetim alanında stratejik bağlamda meydana gelen değişiklikler insan kaynakları yönetiminde de kendine yer bulmuştur. Artık klasik personel yönetiminden keskin çizgilerle ayrılan insan kaynakları yönetimi de stratejik anlamda roller oynamaya başlamıştır (Benli & Şahin, 2004: 113-124).

Büyüme ve gelişmeyi kendine ilke edinmiş işletmeler, rekabetinde de etkisiyle bünyelerinde (İKY)'ni etkili bir şekilde uygulamaktadırlar. Bu süreçte kullanılan uygulamalar işletmelerin kuruluş amaçlarını desteklemektedir. Bu durum, İKY uygulamalarının işletme performanslarına olumlu katkılar sağlamaktadır (Kurşun, 2006; Calp, Canal, Güngören, 2011).

İKY önemli olduğu kadar bu süreçte veritabanı kullanılması da çok önemlidir. Çünkü veritabanı kullanılarak veriler üzerinde erişilebilme, yönetilebilme, güncellenebilme, taşınabilme, birbirleri arasında tanımlı ilişkiler bulunabilme gibi işlevler yapılabilmektedir. Veritabanlarının amacı büyük miktardaki kurumsal verileri işlemektir. Hafızada depolanan, yedeklenen ve kontrol edilen bu bilgiler çok sayıda uygulamanın ve kullanıcının hizmetine sunulur. Veritabanı, bilgi sisteminin kalbidir ve etkili kullanmakla değer kazanır (Bayraç, 2008). Dolayısıyla bütün bu veriler ışığında işletmeler için İKY ve bu süreçte veritabanı kullanımının ne derece önem arzettiği bu açıklamalardan da açıkça anlaşılmaktadır. Bu çalışmada bu konuya özellikle vurgu yapmak ve bu alandaki çalışmalara dikkat çekmek amaçlanmıştır.

Çalışmada, ikinci bölümde İKY ve veritabanı konuları ele alınmış olup üçüncü bölümde işletmelerde uygulanan İKY'de veritabanı kullanımının önemi ortaya konmuştur. Son olarak dördüncü bölümde ise, çalışmadan çıkarılan sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

I. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE VERİTABANI

İKY, çalışma hayatında geniş yer edinen ve işletmeler tarafından her geçen gün daha fazla önem verilen bir yönetim yaklaşımıdır. Günümüzde hem uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren şirketler hem de yerel bir kitleye hakim işletmeler İKY'ni ciddiye alarak ilgili yönetim faaliyetlerini uygulama yönünde önemli adımlar atmışlardır. Aynı zamanda bünyelerinde bir insan kaynakları bölümünün oluşturulmasını bir ihtiyaç olarak görmüşlerdir. Bu süreç içerisinde de, veritabanı kullanımının yönetim başarısına katkılarını uygulama alanında görerek bu konudaki aksiyonları destekleme yoluna gitmişlerdir. Bu durum, İKY'nin ve bu yönetim sürecinde veritabanı kullanımının ne kadar önemli

olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Bayraç, 2008). Bu noktada öncelikle İKY'nin tanımını, kapsamını, önemini, amacını ve fonksiyonlarını; daha sonra veritabanı kavramını açıklamak gerekmektedir.

İnsan Kaynakları Yönetimi

1. Tanımı ve kapsamı

İKY, adından da anlaşılacağı gibi “insan”ı konu alan bir yönetim yaklaşımıdır. İKY, genel olarak kurumlarda çalışan bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesine yönelmiştir. Bu ihtiyaçların giderilmesiyle örgütün hedeflerine ulaştırılması sağlanmış olur. İKY, çalışma ortamında kişinin işe alınmasından, uyum eğitimine, ücret ayarlamasına, işyeri ile olan hukuki bağına, verimliliğine, performans değerlemesine, maddi ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına ve nihayet isten ayrılmasına kadar ki tüm süreçleri kapsar. Başka bir ifadeyle, bir işletmede çalışanların tümünün, diğer bir ifade ile en alt düzeyden en üst düzeye kadar işletmede görevli herkesin belli amaca yönelik olarak çalışmaları kastedilmektedir (Çalışkan, 2010: 100-116; Özsöz, 2006; Fındıkcı, 2000; Aytaç, 1997).

İnsan kaynakları terimi, bir işletmede en üst konumda bulunan yöneticilerden en alt konumdaki vasıfsız işçilere kadar tüm çalışanları kapsar. Her işletmede, çeşitli eğitim düzeylerinde, farklı görev ve statülerde çok sayıda insan çalışır. Eğitim düzeyi, görevi ve statüsü ne olursa olsun, hangi bölümde çalışırsa çalışsın, her birey insan kaynakları yönetiminin çalışma konusu içerisine girer. İnsan kaynakları terimi aynı zamanda, işletmenin dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanılabilecek işletme dışı is gücünü de kapsar. İşte bu insanların (çalışan, yöneten veya tüketici) mutluluğunun ve psikolojik doyumunun sağlanmasına yönelik yapılan tüm çalışmalar İKY'nin kapsamına girer (Bayraç, 2008; Çalışkan, 2010: 100-116).

Bununla birlikte, İKY'nin yeni bir yaklaşım olup olmadığı konusunda yoğun tartışmalar yaşanmaktadır. İKY modelinin nasıl görülmesi gerekliliği, bu modelin geleneksel personel yönetimi modelinden nasıl ayrıldığı, stratejik İKY'nin, personel yönetimi literatüründen bir kopuş mu ifade ettiği ya da İKY'nin aynı örgütsel davranış kavramlarını farklı bir şekilde mi savunduğu konuları bu tartışmaların ana temasını oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu, 2002). İKY geleneksel uygulamaların büyük bir kısmını reddetmekle birlikte insanı işletmenin en önemli kaynaklarından biri olarak görmektedir. Bu anlamda büyük bir değişimi ve esnekliği ifade eder bir durumda bulunmaktadır (Benli & Şahin, 2004:113-124; Bayraktaroğlu, 2000: 1003-1024).

İKY'nin ortak ve farklı biçimlerde olan tanımlamaları, birçok yazar ve bilim adamı tarafından yapılmıştır. Bu tanımlamaların birkaçı kronolojik sıraya göre Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmacılara göre İKY tanımları

Kaynak	Tanım
Armstrong, 1992: 175	Organizasyon ve çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetim karar ve hareketleridir.
Aytaç,1997:248	Firmanın hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli olan faaliyetleri gerçekleştirecek yeterli sayıda, kalifiye elemanların işe alımı, eğitimi, geliştirilmesi, motivasyonu ve değerlendirilmesi işlemidir.
Büyükuslu,1998	Geniş bir alanda istihdam ilişkilerini temsil eden ve bireysel iş ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunarak organizasyonel entegrasyonu gerçekleştirmeye çalışan yeni bir işçi yönetici ilişkiler zinciridir.
Fındıkçı,1999:5	İnsana odaklanmış, çalışanların ilişkilerini yönetsel bir yapı içinde ele alan, kurum kültürüne uygun çalışan politikalarını geliştiren ve bu yönüyle kurum yönetiminde kilit işlev görevi gören bir fonksiyona sahiptir
Aydın,2000:1004- 1005	Personel yönetimi kavramını ve içeriğini daha da geliştirmiş ve günün gereklerine daha iyi uyum sağlamayı bilen bir disiplin alanıdır.

Bayraktaroğlu,2003: 5	Herhangi bir örgütsel ve çevresel bir ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etkin yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümüdür.
Bingöl, 2003:6	Bir yandan personelin tedarik ve seçimi ile işe yerleştirilmeleri, diğer yandan onların eğitimi, geliştirilmeleri, değerlemeleri ve hakların verilmesi gibi güdüleme ve etkileme, insan kaynaklarını öngörümlene, çevreyi değerlendirme ve strateji geliştirme faaliyetleridir.

2. Önemi

Dünyanın hızlı değişimi, globalleşme ve teknolojinin gelişimi firmaları da değişime zorlamıştır. İşletmelerin içinde bulunduğu yoğun rekabet koşulları ayakta kalabilmek için işletmelerin etkin ve verimli bir biçimde faaliyet göstermelerini zorunlu kılmıştır. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri büyük ölçüde ileriye görebilmelerine, yaratıcı olmalarına, çağın teknolojisini yakalamalarına ve girdi maliyetlerini en aza indirmelerine bağlıdır. Bütün bu hayati öneme sahip fonksiyonları yerine getirecek olanlar insanlar olunca, işletmelerin de insana yatırım yapmaları kaçınılmaz olmuştur. Bu durum büyümeyi ve uluslararası pazarlarda önemli bir yere sahip olmayı isteyen işletmelerin İKY'ne gereken önemi vermelerine neden olmuştur. Bir işletmede işten ayrılanların sayısı artmış, iş kazaları ve meslek hastalıkları ciddi boyutlara ulaşmışsa, devamsızlık oranı yüksekse, toplu sözleşmeler sürekli sorun oluyorsa, çalışanlar tatminsiz ve moralsiz ise, çalışanların motivasyonu kaybolmuşsa, hatalı ürün sayısı artmış ve maliyetlerin yükselmesine neden olmuşsa, verimlilik düşmüşse o işletmede ciddi sorunlar var demektir. Bu durumda İKY'nin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. İKY bu olumsuzluklara yol açan nedenleri araştırarak, alacağı önlemlerle çalışanların etkinliğini sağlamaya çalışır (Bayraç, 2008).

Genel olarak şirketin amaçlarına bakıldığında, şirketlerin en temel amacının uzun vadeli verimliliği ve karlılığı güvence altına almak olduğu görülmektedir. Karlılığın uzun vadede güvence altına alınabilmesi için rakipleri tarafından taklit edilmeleri güç rekabet unsurları açısından avantajlı olmak gereklidir. Geleneksel olarak nitelendirilen (ürün ve üretim teknolojileri, korunan piyasalar, mali kaynakların gücü veya ölçek ekonomileri) rekabet unsurlarına

sahip olunması günümüzde şirketler için önemli avantaj sağladığı kabul edilmektedir. Ancak küreselleşmenin etkisi ile artık bu unsurların rekabet açısından önemlerinin azaldığı ve bunların yanı sıra daha önemli unsurların ortaya çıktığı görülmektedir. Sözü edilen geleneksel başarı unsurlarının önemlerinin azalmasıyla üreticiliğin ortaya çıkabilmesi için liderlik, organizasyon ve İKY konuları artık rekabette en önemli faktörler haline gelmektedir. Yeni rekabet koşullarında başarıya insanlar sayesinde ulaşılabilmesi için çalışanlarla ilişkiler konusunda düşünce biçimlerinin değişmesi gerekmektedir. Değişimin temelinde çalışanların diğer kaynakları yöneten bir stratejik avantaj kaynağı olarak görülmeye başlanması yatmaktadır. İnsan kaynakları ile ilgili ciddi değişimleri bugün başlatan işletmelerin uzun vadeli çalışmalara ihtiyaçları vardır. Dolayısıyla bu şirketlerin yakın gelecekte rakipleri tarafından taklit edilmesi uzun yıllar alacak bir avantaja sahip olacaklarını söylemek yanlış olamayacaktır (Özsöz, 2006; Benli & Şahin, 2004: 113-124).

3. Amacı

İKY'ne göre insan, örgütlerin hedeflerine varmak amacıyla kullanmak zorunda oldukları en önemli kaynaklardan birisidir. Bu yaklaşıma göre insan, üretim sürecinin hem olmazsa olmaz nitelikte bir parçası, hem de üretimin aynı zamanda hedefidir. Günümüzde bir örgütün diğer maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun, insan kaynakları yeterli etkenliğe sahip değilse başarı olasılığı düşük olacaktır. Tatminsiz, başarı güdüsü düşük bir işgücü ile verimlilik ve is kalitesi hedeflerine ulaşmak kolay değildir. Bu açıdan bakıldığında zaman İKY'nin iki temel amacı olduğu söylenebilir; verimliliği arttırmak ve is yaşamının kalitesini yükseltmek. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde insanın en önemli rolü oynayacağı inancı, İKY'ni insan ilişkilerine yöneltmiştir. Böylece İKY işle ilgili sorunlar ve insan ilişkileri üzerine yoğunlaşarak kurumun geleceğe yönelik hazırlanmasını ve başarılı olmasını sağlamaya çalışır (Özsöz, 2006; Fındıkçı, 2000; Tuğcu, 1998: 79).

İKY iki temel felsefe üzerine kurulur (Sadullah, 1999):

1. Firmanın hedefi doğrultusunda insan gücünün verimli kullanılması
2. İş gören gereksinmelerinin karşılanması ve gelişmelerinin sağlanması

Bu yaklaşım açısından bakıldığında, İKY temelde iki amaç gütmektedir. Bunların ilki, örgütte görev yapan insanların bilgi, yetenek ve becerilerini rasyonel bir biçimde kullanarak örgüte olan katkılarını maksimum düzeye

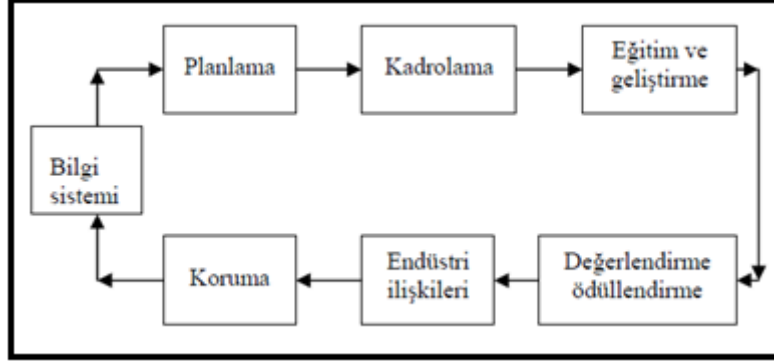
çıkarak, ikincisi ise, örgütte görev yapan insanların mümkün olduğunca işten tatmin olmalarını sağlamaktır. Diğer bir ifadeyle İKY, bir yandan insanın firmada yüksek performansla çalışmasını, öte yandan çalışanların yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlar (Palmer ve Winners, 1993; Saldamlı, 2008; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002).

4. Fonksiyonları

İKY, örgütte rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir. Bu faaliyetler o şekilde düzenlenmeli ki, bir taraftan işletme amaçları gerçekleştirilebilsin, diğer taraftan çalışanların ihtiyaçları karşılanabilsin ve aynı zamanda da işletmenin topluma karşı sorumlulukları yerine getirilebilsin.

İKY'nin kapsamındaki işleri en uygun şekilde yapabilmesi için, bazı temel işlevleri uygulaması gerekir. İKY'nin temel işlevleri; İnsan Kaynakları'nın planlanması, kadrolanması, ölçme ve değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi, yetiştirilmesi, geliştirilmesi, korunması ve endüstri ilişkileridir. Ayrıca son yıllarda önem kazanmaya başlayan bilgi sistemleri de İKY'nin temel işlevleri arasında değerlendirilebilir. İşletme alanında İKY'nin işlevleri yerine getirilirken; İKY'nin alanına giren konularda diğer bölümlere danışmanlık yapılır ve farklı bölümler arasında İKY işlevlerinin birbirleri ile uyumlu olarak düzenlenmesi sağlanır (Tahiroğlu, 2002).

İKY ile ilgili tüm işlevlerin amacı, işletmenin faaliyette bulunduğu iş alanında, rekabet üstünlüğünü temin etmek ve yaşamının daha iyi bir konumda sürdürülebilmesini sağlamaktır. Bu durumun bir sonucu olarak, yeni ürünleri ve teknolojileri yaratabilecek ve kullanabilecek, yeni pazarlarda uyumlu olarak rekabet edebilecek, büyüme ve gelişmeyi başarabilecek ve tüm bu işlevleri birbirleri ile uyumlu olarak yapabilecek işgücünü işletmeye kazandırmak ve verimli olarak kullanmak, günümüzün en önemli konularındandır. Bu nedenle geleneksel rolünün ötesinde, İKY'nin stratejik bir rolü de vardır (Yüksel, 2000). İşletmelerde İnsan Kaynakları, verimliliğin ve kalitenin anahtarıdır. Öyleyse bu kaynaktan en etkin şekilde yararlanmak ve onu geliştirmek işletmenin birincil amaçlarında yerini almalıdır. Özellikle İKY'nin işlevleri, işletmelerde bir amaç halinde uygulanmaktadır. Bu süreç Şekil 1'de olduğu gibi sistematize edilebilir.



Şekil 1. İKY'de işlevlerin süreci (Palmer ve Winners, 1993)

İş yaşamında özellikle son yıllarda yoğun bir biçimde meydana gelen değişim sürecinde insan kaynakları alanında evrim olarak kabul edilebilen kayıt tutuculuktan tam stratejik ortaklığa geçiş; işletmelerin rekabet güçlerinin ve karlılık oranlarının artırılmasında stratejik İKY'nin artan değer ve önemini ortaya koymaktadır. İKY stratejileri; bireysel ve örgütsel amaçları bütünleştirip işletmenin gücünden en etkin bir biçimde yararlanılarak örgüt verimliliğinin artırılmasını hedeflemektedir. Dolayısıyla işe alma ve yerleştirme, işe alıştırma ve yetiştirme, iş değerlendirme, işgören değerlendirme, ücretleme, güdüleme ve moral gibi temel İKY işlevlerinin her biri için stratejiler formüle edilip uygulama alanı bulmaktadır.

Stratejik anlamda önem arz etmeye başlayan İKY'nin sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi şüphesiz ki fonksiyonlarının doğru bir şekilde uygulanmasına bağlı olacaktır. Bir elemanın işletmeye dahil olmasından işten ayrılmasına kadar geçirdiği zaman zarfında karşı karşıya kaldığı insan kaynakları uygulamalarına insan kaynakları işlevleri denebilir.

İKY'nin fonksiyonları ana başlıklar ve ilgilendirdiği işlevler bağlamında şu şekilde sıralanmıştır (Mondy vd., 1999; Ülgen ve Mirze, 2004):

1. İnsan kaynakları planlaması, işe alma ve seçme: (a) stratejik insan kaynakları planlaması, (b) işe alma (c) seçme
2. İnsan kaynakları gelişimi: (a) eğitim ve geliştirme, (b) kariyer planlaması ve geliştirilmesi, (c) performans değerlendirme
3. Tazminat ve yararlar: (a) tazminatlar, (b) yararlar ve diğer tazminat konuları

4. Güvenlik ve sağlık: işyeri çevresinde güvenlik ve sağlık

5. Çalışanlar ve çalışma ilişkileri: (a) sendikaların değerlendirilmesi, (b) emek-yönetim ilişkileri (c) işyeri çalışanları arasındaki ilişkiler.

Diğer yandan bir başka görüşe göre ise İKY'nin fonksiyonları daha farklı bir sınıflandırılmaya tabi tutulmuştur: İşgören bulma ve seçme, ücret yönetimi ve tazminatlar, eğitim ve geliştirme, sağlıkla ilgili sorunların yönetimi, performans değerlendirme, maaş bordrosu tasarımı ve ödemeler, transferler ve terfiler ve kariyer planlama (Mondy vd., 1999).

Örgütsel bağlamda İKY değerlendirildiğinde; İKY'nin organizasyonel çevresi, öncelikli hedefleri ve bu hedefleri gerçekleştirmeyi sağlayan fonksiyonları arasında geniş bağlar kurulduğu görülmektedir. İKY'nin ana hedefleri, etkin işgücünü örgüte çekebilmek, bu etkin işgücünü geliştirmek ve yine bu işgücünün etkinliğinin sürdürülebilirliğini sağlamak noktasında odaklanmaktadır.

Etkin işgücünü örgüte çekebilmek; insan kaynakları planlaması, iş analizi, geleceğe ilişkin tahminler yürütme, iş gören bulma ve seçme fonksiyonlarıyla ilişkili iken, işgücünün gelişimini sağlayabilmek; eğitim, geliştirme ve değerlendirmeye tabi tutma fonksiyonlarıyla birlikte değerlendirilmektedir. Ayrıca işgücünün etkinliğinin devamını sağlamak hedefi de maaş ve ücret, sağlanan yararlar, çalışma iliş-kileri ve işe son verme fonksiyonlarıyla gerçekleştirilmektedir. İşte tüm bu fonksiyonlar ve bu fonksiyonların gerçekleştirilmesiyle meydana gelecek olan insan kaynakları yönetiminin ana hedefleri, organizasyonel çevrede kendine geniş bir yer bulmaktadır. Organizasyonel çevreyi ise rekabet stratejileri, yürürlükteki yasalar ile işgücü çeşitliliği, gelecekte oluşacak istihdam koşulları, işgücü esnekliği, sendikalaşmanın boyutları gibi toplumsal eğilimler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, İKY'nin ve fonksiyonlarının önemi farklı bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Benli & Şahin, 2004: 113-124; Aycan, 2001: 252-260).

Veritabanı

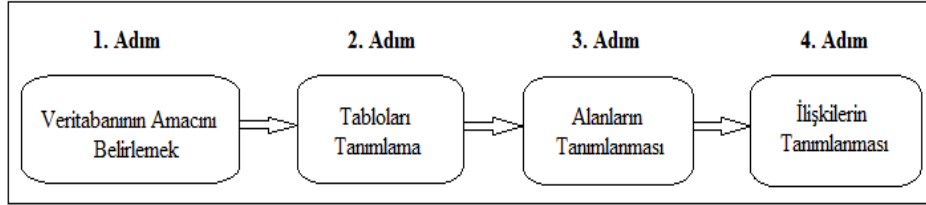
Bir işletmenin günlük faaliyetlerini sürdürebilmesi için, işletmenin çeşitli konuları ile ilgili ve aynı zamanda işletmenin büyüklüğü ile de orantılı olarak, çok miktarda bilgi depolanması gerekebilir. Ancak bilgilerin sadece depolanması yeterli değildir. Bu bilgiler arasındaki ilişkilerinde saklanması gerekecektir. Çok büyük sayıdaki bilgilerin klasik dosya sistemi ile depolanması, tutulması mümkün olmadığı gibi veriler arasındaki ilişkilerin

belirlenmesi de bir o kadar zordur. Bu bağlamda, belirli bir düzen içinde korunmak istenen bilgilerin içeriği ne kadar farklı olursa olsun, ortak bir konu ya da belirli bir amaçla ilişkili bilgilerin oluşturduğu bütün olan “Veritabanı” kullanılmaktadır (Daft, 1991; Köseoğlu, 2005).

Merriam-Webster sözlüğünde veritabanı; “Özellikle hızlı arama, düzeltme ve ekleme için organize edilmiş, genellikle büyük çaplı olan bir veri koleksiyonudur.” olarak tanımlanır (Çayırılı, 2005). Veritabanları, verilerin saklanması ve yönetilmesi için kullanılmalıdır. Küçük bilgiler için metin dosyaları yeterli olacaksa bunun için veritabanı kullanılması gerekmez. Bir kurumun tüm belgeleri üzerinde arama/sorgu yapılacaksa bunun için de veritabanı kullanmak gerekmeyecektir, bir internet ağı indeksleme programı da bunun için yeterli olabilir. Ancak, bir e-ticaret sitesinde müşterilerin bilgilerinin tutulması söz konusu ise, ya da bir kurumun değişik birimlerine kullanıcı/müşteri/personel giriş/çıkış bilgileri tutulacaksa bunun için verinin büyüklüğüne ve çalışılacak platforma uygun bir veritabanı sunucusunu kullanmak gerekecektir (Kaynarca, 1994; Gündüz, 2002).

Veritabanı düzenli bilgiler topluluğudur. Kelimenin anlamı bilgisayar ortamında saklanan düzenli verilerle sınırlı olmamakla birlikte, daha çok bu anlamda kullanılmaktadır. Bilgisayar terminolojisinde, sistematik erişim imkanı olan, yönetilebilir, güncellenebilir, taşınabilir, birbirleri arasında tanımlı ilişkiler bulunabilen bilgiler kümesidir. Bir başka tanımlı da, bir bilgisayarda sistematik şekilde saklanmış, programlarca işlenebilecek veri yığıdır. Veritabanlarının amacı, büyük miktardaki kurumsal verileri işlemektir. Veriler düzenli bir biçimde elektronik ortamda kaydedilirler. Düzenli olarak yedeklenen ve kontrol edilen bu bilgiler çok sayıda uygulamanın ve kullanıcının hizmetine sunulur. Büyük miktarlardaki verilerin hızlı ve güvenli bir biçimde gereksinim duyulan bilgiye dönüştürülmesi veritabanlarının en önemli özelliklerinden birisidir. Veritabanlarında veriler tablolar halinde saklanır. Tablolarda bulunan satırlar (row) kayıtların kendisini, sütunlar (column) ise bu kayıtları oluşturan bilgi parçalarının ne türden olduklarını belirtir. Veritabanı yazılımı, verileri sistematik bir biçimde depolayan yazılımlara verilen isimdir. Birçok yazılım bilgi depolayabilir ama aradaki fark, veri tabanının bu bilgiyi verimli ve hızlı bir şekilde yönetip değiştirebilmesidir. İşletmeler için son derece önemli olan bilgi teknolojileri ve yönetim sistemlerinin temelinde veritabanı yatmaktadır. Veritabanları birden çok kullanıcı tarafından kullanılabilen veri havuzlarıdır, mantıksal bir yapıya sahiptir ve bu özellikleri ile verilerin işlenmesine olanak tanır. Veritabanı; sisteme giren ve sistemde üretilen bilgiyi depolamak için kullanılan ortamdır (Bayraç, 2008; Çalışkan, 2010:100-116; Karaman, 2015; Demircan, 2008; Ceyhan, 1999; Demircan ve

Moltay, 1997:69). Veritabanı tasarım adımları Şekil 2’de verildiği gibi özetlenebilir.



Şekil 2. Veritabanı tasarım adımları

II. İŞLETMELERDE İKY SÜRECİNDE VERİTABANI KULLANIMININ ÖNEMİ

Bilgi teknolojileri, hemen her alanda olduğu gibi İKY alanında da iş yapma şekillerini önemli ölçüde etkilemektedir. İKY süreçlerinde gereksinim duyulan enformasyonlar elektronik ortamlarda saklanmakta, ihtiyaç halinde işlenmekte ve iletilmektedir. Böylece, kurumdaki üst kademe ve orta kademe yöneticiler, insan kaynakları yöneticileri de dahil olmak üzere, kararlarını daha sağlam temellere dayandırabilmekte, gerekli kararların en kısa zamanda alınması mümkün kılınmaktadır. Başka bir ifadeyle, enformasyon teknolojilerinin İKY bağlamındaki temel fonksiyonları, kararlar için gerekli olan enformasyonların saklanması, analiz edilmesi, farklı özellikteki raporlar üzerinde bir araya getirilmesi ve ilgili bölümlere iletilmesi olarak belirtilebilir. Bu teknolojilerde kaydedilen ilerlemeler sayesinde, sunulan enformasyonların tamlığı, doğruluğu, konuyla ilgili olması, kısacası kalitesi sağlanması için ihtiyaç duyulan insan gücünün sağlanmasına, yetiştirilmesine, geliştirilmesine yönelik stratejilerin oluşturulmasına ve uygulanmasına yöneliktir. Günümüz ekonomik koşullarında, değişimi öngörebilmenin ve ona uyum sağlayabilmenin vazgeçilmez gereklilikler haline geldiği göz önünde bulundurulduğunda, planlama sürecinin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2007:159-168; Fındıkçı, 2003:128).

Yüksek rekabetin yaşanması teknolojik yeniliklerin hızla değişmesi ve teknolojilerin uygulamaya hızla konulması, esnek üretim sistemlerinin yaygınlaşmaya başlaması, yeni iş alanlarının ve yeni tekniklerin gerektirdiği nitelik ve yetenekteki elemanların bulunmasındaki zorluk, insanların eğitim ve kültür düzeylerinin artması, devletin işçi işveren ilişkilerini düzenleyici kuralları koyması, hızlı bilgi artısının kişi, kurum ve toplum düzeyinde meydana getirdiği değişim ihtiyacı ve bu ihtiyacın giderilmesinde insanın anahtar rol oynaması gibi sebepler İKY’ni zorunlu hale getirmektedir. İKY işgören ile

örgütün isteklerini ve hedeflerini uyumlaştırarak örgüt içinde verimliliğin, etkinliğin ve kalitenin artmasını sağlamaya çalışır (Özsöz, 2006; Serinkan, 1996).

Ancak, işletmelerde yönetim için ihtiyaç duyulacak bilgilerin sağlanmasında bilgi sistemi oluşturmak, atılacak ilk adım olarak görülebilir. Bilgi sisteminin temelindeki kavram ise veridir. Veri, bilgi çağında günümüzde önemli bir kaynaktır. Bu kaynak, yoğun bir şekilde bilgiye ihtiyaç duyan sistemler için de gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Hemen hemen her sektör için ihtiyaç duyulan bilgilerin zamanında, yeterli, güvenilir bir şekilde elde edilmesi gereklidir. Aksi takdirde bilginin zamanında ve istenildiği gibi kullanılmaması faaliyetleri olumsuz yönde etkiler, bu etkilerin tümünde insan hayatı ile ilgili kritik sonuçlar söz konusudur.

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra teknoloji ve özellikle bilgisayar sektöründe görülen büyük gelişmeyle birlikte sosyal yaşamda insani faaliyetlerin hemen hemen her alanında büyük değişimler meydana gelmiştir. Bu teknolojik değişim insan davranışlarını, yaşam biçimlerini, politik, siyasi ve ekonomik düzenleri derinden etkilemiştir. Bu değişimin kökeninde yatan gerçek teknolojik gelişimin ön plana çıkarmış olduğu kavram ise bilgi kavramıdır. Artık hayatın her anında insan yaşamını kolaylaştıracak her türlü faaliyet için doğru, güvenilir bilginin elde edilmesi ve anında kullanılması büyük önem taşımaktadır. Çünkü çok hızlı bir şekilde gelişen değişim süreçleri sonucunda bugün güncel olan, kullanımı ve değeri olan bilgi yarın eskimiş ve etkinliğini kaybetmiş olacaktır. Bundan dolayı işletmelerde kurulacak olan veya hali hazırdaki bilgi teknolojileri ve bilgi yönetim sistemlerinin verimliliği, üretkenliği, doğru ve etkin kullanımı; bu bağlamda veritabanlarının kullanılması ve yönetilmesi şirketlere rekabette birçok üstünlükler sağlayacaktır.

İşletmeler için son derece önemli olan bilgi teknolojileri ve yönetim sistemlerinin temelinde veritabanı yatmaktadır. İşletme faaliyetlerine göre tasarlanmamış bir veritabanından beklenen fayda sağlanamaz. Yöneticiler işletmelerin menfaatleri için verecekleri stratejik kararlarda veritabanlarındaki kayıtlı bilgileri kullanırlar. Böylece, tek ya da çok kullanım sağlayan sistemler olmasına göre değişiklik gösteren veritabanlarının avantajlarını kullanmış olurlar. Tek kullanıcı sistemlerde bazı veritabanları küçük ve basit olarak tanımlanır, fakat sağladığı avantajlar büyüktür. Tablo 2 ve 3'te sırasıyla tek kullanıcı ve çok kullanıcı sistemlerin avantajlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Tek kullanıcı sistemlerin avantajları

No	Açıklama
1	Sistemli bir kayıt tutma ve bunu kolay bir biçimde sunma
2	Herhangi bir evrak saklamaya gerek yoktur.
3	Bilgileri insanlardan daha hızlı güncelleştirebilme
4	Hızlı ve zaman kaybına yer vermeden araştırma yapabilme
5	Tercih, zaman ve bilgiler istenildiği zaman görülebilir.
6	Gereksiz dosyaların elenmesinin rahatlıkla yapılabilmesi

Çok kullanıcı sistemler ise, tek kullanıcı sistemlere göre getireceği yararlar bakımından daha geniş fakat daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bunların yanında üst düzey bir avantajı da bilgilerin kontrolünü tek bir noktadan yapabilmesidir. Buna benzer durumlarda veritabanı sistemi olmayan tipik formlar ve bazı özel dosyalar sıklıkla kaset ve disklerde saklanır. Bu yüzden bilgilerin kontrolü sistematik açıdan zordur.

Tablo 3. Çok kullanıcı sistemlerin avantajları

No	Açıklama
1	Verilerin merkezi kontrolü sağlanır.
2	Veri tekrarı azalır.
3	Tutarsız (hatalı) bilgiler önlenir.
4	Verinin paylaşımı sağlanır.
5	Bütünlük sağlanır.
6	Genel ve özel raporlar alınabilir.

Ayrıca, veritabanı kullanım avantajları başlığı altında; ortaklaşa kullanım, yerden tasarruf, kolay güncelleştirmek, kolay erişim, emniyet, analiz imkanı konularından da bahsedilebilir (Bayraç, 2008).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, İKY’nde veritabanı kullanımının önemi incelenmiş olup işletmeler açısından önemli sayılabilecek birtakım çıkarımlar yapılmıştır. Öncelikle, İKY’nin işletmeler için önemi ve daha sonra bu süreçte veritabanının önemi ortaya konulmuştur. Veritabanı kullanımı ile verilerin daha güvenli bir yerde ve şekilde depolanabilmesi, ihtiyaç halinde geri getirilebilmesi ve güncelleme yapılabilmesi işletmeler için önem arz etmektedir.

Genel olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, İKY sürecinde veritabanı kullanımının direk etkili olduğu, maliyetleri azalttığı, İK departmanının etkinliğini arttırdığı, planlama açısından kolaylıklar sağladığı ve çalışan performansını arttırdığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, işletmeler insan kaynakları faaliyetlerini ve bu faaliyetler içerisinde veritabanı kullanımını uyguladıkları fakat yeterli düzeyde önem verilmedikleri görülmüştür. Bunun sebebi olarak, insan kaynakları uzmanlarının yetersiz olması, danışman firmaların yetersiz ve çok pahalı olması, işletmelerin aile işletmeleri oluşu ve iş sahibinin yönetici pozisyonunda olması gösterilebilir.

Şirketler arasında insan kaynaklarından etkin yararlanmayı sağlayacak bir bilgi ağı oluşturulmalıdır. Bu da ancak sağlam ve güvenli bir veritabanı yönetim sistemi kullanımı ile mümkündür. İK’nın bilgi ve becerilerinin envanteri çıkarılmalı, ihtiyaç duyulan yerde ve zamanda o bilgi-becerinin kolaylıkla kullanılabilmesi sağlanmalıdır. Danışmanlık firmaları yardımıyla eğitim seminerleri düzenlenmeli ve insan kaynakları yönetim sürecinde veritabanı uygulamaları anlatılarak yöneticiler bilinçlendirilmelidirler.

Araştırma sonucunda, İKY’nin ve bu yönetim sürecinde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak veritabanlarının geliştirilmesi ve kullanılmasının işletmelere önemli katkıları olduğu ortaya çıkmıştır. Bu katkıların özellikle, veritabanlarının birden çok kullanıcı tarafından kullanılabilmesi, insan kaynakları hakkında önemli veri havuzları sağlayabildiği, mantıksal bir yapıya sahip olduğu, bu özellikleri ile verilerin işlenmesine olanak tanıdığı, bilgi depolama amaçlı kullanıldığı, birbirleriyle ilişkili veriler içerdiği, kendi içerisinde organize edilmiş yapıları olduğu ve tüm bu özellikleri sayesinde etkili bir yönetim sunduğu sonuçlarına varılmıştır.

KAYNAKÇA

- ARMSTRONG, Michael; (1992), Human Resources Management Strategy&Action, Clays Ltd.
- AYCAN, Z. (2001), "Human Resource Management in Turkey-Current Issues and Future Challenges", International Journal of Manpower (22) 2001: 252-260.
- AYDIN, Ufuk (2000), "İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan (38): 2000: 1003-1024.
- AYKAÇ, Burhan (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- AYTAÇ, Serpil (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları*, 1. Baskı, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BAYRAÇ, A. (2008). İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sanayi ve Teknoloji Yönetimi Ana Bilim Dalı, Konya.
- BAYRAKTAROĞLU, S. (2002), Stratejik ve Stratejik Olmayan İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta.
- BAYRAKTAROĞLU, S. (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- BENLİ, A., & ŞAHİN, L. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması. *Bilgi*, 8, 113-124.
- BİNGÖL, D. (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza,(1998), "Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi ve Gelişimine Kritik Bir Yaklaşım", Mess Mercek Dergisi, Ekim.
- CALP, M. H., CANAL, M. R. (2011). Güngören, V., İnsan Kaynakları Yönetiminde Veritabanı Kullanımı ve Geliştirilen Bir Veritabanı Programının Kullanılabilirlik Analizi, Gazi Üniversitesi Politeknik Dergisi, Cilt 14, Sayı 4.
- CEYHAN, U., (1999). İnternet Ortamında Java Teknolojileri Kullanılarak WWW Üzerinden Yönetilebilen Veri Tabanı Sistemi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Fen Bilimleri Enstitüsü Uluslararası Bilgisayar Anabilim Dalı.
- ÇALIŞKAN, E. N. (2010). The Impact of Strategic Human, Resource Management On Organizational Performance, Journal of Naval Science and Engineering, Vol. 6, No.2, pp. 100-116.

- ÇAYIRLI, M. (2005), Veritabanı Tasarımlarında Karşılaşılan Güçlükler ve Çözüm Önerileri.
- DAFT, R.L. (1991), Managemet, United States of America: The Dryden Press.
- DEMİRCAN, M. N., (2008). İnşaat sektöründe etkin karar alma sürecinde bilişim teknolojilerinin stratejik önemi ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- DEMİRCAN, M.L., MOLTAY, C.A. (1997), "Bilgiyi Yönetmek", İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., s.69.
- FINDIKÇI, İ. (2000). "İnsan Kaynakları Yönetimi", Alfa Yayınları, İstanbul.
- FINDIKÇI, İ. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Basım Yayım, İstanbul.
- GÜNDÜZ, D., (2002). Veritabanına Giriş, *Linux Kullanıcıları Derneği Seminerleri, İstanbul*.
- KARAMAN, H. (2015). *İTÜ Kampüsü Afet Bilgi Sistemi, Afet Yönetimi Obje Modelinin Oluşturulması Ve İlişkili Sorgulamaların Yapılandırılması* (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- KAYNARCA, A., (1994). A Geodetic Database Design Architecture, *Master of Science*, Boğaziçi University, Institute for Graduate Studies in Earthquake Research, İstanbul.
- KÖSEOĞLU, K. (2005). Veritabanı Mantığı, ISBN: 975-6477-56-3, Pusula Yayıncılık ve İletişim, İstanbul.
- KURŞUN, V., (2006). İnsan kaynakları alanında veritabanı ve bilişim sistemleri uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Üretim Yönetimi Ve Pazarlama, Temmuz.
- MONDY, R. vd. (1999). Human Resource Management, New Jersey: A Simon&Schuster Company, Prentice Hall.
- NERDRUM, L. ve ERIKSON, T. (2001), "Intellectual Capital: A Human Capital Perspective", *Journal of Intellectual Capital*, No : 2, pp. 127-135.
- ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana, Nobel Yayın.
- ÖZSÖZ, B. (2006), İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması ve Uygulamadan Bir Örnek, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs.
- PALMER, M., WINNERS, K.T., (1993), İnsan Kaynakları, İstanbul, Rota Yayınları

SADULLAH, Ömer (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, No:537, Eskişehir.

SALDAMLI, A. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde bilişim teknolojisinin kullanımına yönelik bir araştırma: Tekirdağ örneği.

SERİNKAN, C., (1996). İşletmelerin Personel/İnsan Kaynakları Yönetimi, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, Ankara.

TAHİROĞLU, F., (2002), *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, İstanbul, Hayat Yayıncılık, 2. Baskı

TUĞCU, Kemal (1998), “2000’li Yıllarda Rekabet ve İnsan Kaynakları Yönetimi”, *Mercek Dergisi*, Ocak, s.79.

ÜLGEN, H., ve MİRZE, S.K., (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul, Literatür Yayınları

YILMAZ, Y. (2007) İnsan Kaynakları Yönetiminde E-Dönüşüm, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9/1. 159 -168.

YÜKSEL, Ö., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.