

İnsan Kaynakları Yönetiminde Veritabanı Kullanımı ve Geliştirilen Bir Veritabanı Programının Kullanılabilirlik Analizi

M.Hanefi CALP ^{*1}, M.Rahmi CANAL ², Vildan GÜNGÖREN ³

¹Bilişim Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye¹

²Gazi Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Ankara, Türkiye²

³Dinamik Isı Ltd. Şti, İstanbul, Türkiye³

Geliş/Received : 03.02.2011, Kabul/Accepted : 16.03.2011

ÖZET

Verilerin güvenli bir şekilde saklanması, gerektiğinde çağrılması ve güncellenmesi, işletmeler veya kamu kuruluşları için çok önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için veritabanı programlarının kullanılması gerekmektedir. Ancak, özel sektör veya kamu kuruluşları için çok önemli olan veritabanı programları İnsan Kaynaklarında (İK) yeterli derecede kullanılmamaktadır. Bunun sebebi, İK birim yöneticilerinin profesyonel olmaması ve İK sistemlerinin maddi açıdan tam manasıyla desteklenmemesidir.

Bu kapsamdan yola çıkarak hazırlanan bu çalışmada öncelikle, insan kaynakları yönetimi (İKY) incelenmiş ve İK'da bilgi sistemleri ile bu sistemlerin temelini oluşturan veritabanları hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. Daha sonra, İK biriminde kullanılacak bir veritabanı programı geliştirilmiş ve geliştirilen programın ne ölçüde uygulanabildiğini belirlemek amacıyla kullanılabilirlik analizi yapılmıştır. Kullanılabilirlik analizi için anket yöntemi seçilmiş ve bir anket hazırlanmıştır. Ankette sorulan sorular, insan kaynakları biriminde çalışan 86 bay, 18 bayan olmak üzere toplam 104 personele yöneltilmiştir. Yapılan anket çalışması analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlara göre, geliştirilen veritabanı programının kullanılabilirliği yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte, uygulamanın bazı ekranlarının geliştirilmesi ve daha fazla geribildirim olması yönünde sonuçlar da elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: insan kaynakları, veritabanı, insan bilgisayar etkileşimi, kullanılabilirlik

Use of Database in Human Resources Management and Usability Analysis of Developed A Database Program

ABSTRACT

Safely preservation of data, calling and updating when necessary very important for businesses or government agencies. To achieve this, the database programs should be used. However, the database programs that very important for businesses or government agencies are not used sufficiently in human resources (HR). The reason for this, the HR unit managers is not professional and the HR systems not fully supported in a material respect.

Based on this scope of this study was prepared and tried to provide detailed information about information systems in HR and databases that form the basis of these systems. Then, developed a database that can be used in HR unit and usability analysis was conducted in order to determine that applies to what extent the developed database in framework human computer interaction. Survey method was chosen for usability analysis and prepared a questionnaire. Survey was applied to a total of 104 (86 men, 18 women) staff working at the human resources department. The applied survey study were analyzed. According to the results obtained from survey, the usability of developed database program has high rate. Moreover, developing the screens of the application and having more feedbacks is need.

Keywords: human resources, database, human computer interaction, usability

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Değişen, gelişen ve rekabetin arttığı bir ortamda, organizasyonların ilk planda tutmaları gereken konu insan kaynaklarıdır. Kuruluşlar veya işletmeler, İK stratejik olarak değerlendirmelidirler (1). Globalleşen dünyanın en fazla etkilediği alanlardan biri olan İK,

yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeye çalışan işletmeler için, üzerinde düşünülmesi ve yatırım yapılması gereken bir konu olmuştur. Değişen ve gelişen dünyadaki değişimlerden etkilenen kuruluşlarda İK bugüne kadar olduğundan daha stratejik bir rol oynamaya başlamıştır. Rekabetin üst düzeyde olduğu, yetenek savaşlarının yaşandığı dünyamızda, insan sermayesinin bir kuruluş için en önemli değer olduğu görülmekte ve bu konuda İK birimine düşen görev ve sorumluluklar da otomatik olarak artmaktadır (2).

* Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

e-posta: mhcalp@gazi.edu.tr

Digital Object Identifier (DOI) : 10.2339/2011.14.4, 303-309

Bu çalışmada, İKY, bilgi ve veritabanı sistemi incelenmiş, işletmelerde veya kamu kuruluşlarında İK personelinin kullanılması için bir veritabanı kayıt uygulaması geliştirilmiştir. Bu uygulamanın etkinliği de kullanılabilirlik analizi kapsamında bir anket çalışması ile ölçülmüştür. Anket çalışmasında, İK biriminde çalışan personelin bilgisayar bilgisi incelenmiş ve geliştirilen veritabanı uygulamasının gerçekleştirilmesinde ne kadar etkin ve verimli kullanım düzeyine sahip olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece, hem geliştirilen yazılımın kullanılabilirliği hem de İK personelinin veritabanı sistemleri ile ilişkisi ölçülmüştür.

Yapılan çalışma, altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde konuyla ilgili kısa bir giriş yapılmış olup, ikinci bölümde İKY, bilgi sistemi ve veritabanı hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde; İK için geliştirilen veritabanı tasarımı, dördüncü bölümde geliştirilen veritabanı kayıt programının kullanılabilirlik analizi, beşinci bölümde bulgular ve son olarak altıncı bölümde ise sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ, BİLGİ SİSTEMİ VE VERİTABANI KULLANIMI (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, INFORMATION SYSTEM AND THE USE OF DATABASE)

2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resources Management)

İKY kavramı, son yıllarda çalışma hayatında geniş yankı uyandıran, adından sıkça söz ettiren ve işletmeler tarafından her geçen gün daha fazla önem vermeye başlanan yeni bir yönetim yaklaşımı olmuştur. Bugün gerek uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren firmalar, gerekse yerel bir kitleye hakim büyük, orta ve küçük boy işletmeler, İKY'nin yükselen trendinin etkisi altında kalmışlardır. Aynı zamanda, bünyelerinde bir İK biriminin istihdamını lüksten çok zaruri bir ihtiyaç olarak görmüşlerdir. Durum böyle olunca, İKY'nin neden bu denli önemli bir kavram haline geldiği ve neden üzerinde çok ciddi çalışmalar yapıldığı anlaşılmaktadır (2). İKY; "insana odaklanmış, çalışanların ilişkilerini yönetsel bir yapı içinde ele alan, kurum kültürüne uygun politikalar geliştiren ve bu yönüyle kurum yönetiminde kilit işlev görevi gören bir fonksiyona sahiptir (3-4).

2.2. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi (Human Resources Information System)

Son yıllarda önem kazanmaya başlayan bilgi sistemleri İKY'nin temel işlevleri arasında değerlendirilmektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemi (İKBS); bir organizasyonun kendi İK, personel faaliyetleri, organizasyonel bölüm ve özellikleri ile ilgili gereksinimi olan verilerin toplanması, saklanması, güncelleştirilmesi ve analiz edilerek çeşitli raporların hazırlanmasını sağlayan bir süreçtir (5). İKBS; iş, insan ve pozisyona ilişkin bilgilerin toplamından oluşmaktadır. Bu sistemde, İK'nın planlaması, personel seçme, yerleştirme, ücret yönetimi, eğitim ve geliştirme, endüstriyel ilişkiler, sosyal ve özlük kayıtları gibi İK'nın işlevleri bulunmaktadır (6).

2.3. Veritabanı Kullanımı (The Use Of Database)

İşletmeler için son derece önemli olan bilgi teknolojileri ve yönetim sistemlerinin temelinde veritabanı yatmaktadır (7). Veritabanları birden çok kullanıcı tarafından kullanılabilen veri havuzlarıdır, mantıksal bir yapıya sahiptir ve bu özellikleri ile verilerin işlenmesine olanak tanır (8). Veritabanı; sisteme giren ve sistemde üretilen bilgiyi depolamak için kullanılan ortamdır (9). Birbirleriyle ilişkili veriler içeren birçok dosyanın belli amaçlar için yapılan programlardan, uygulamalardan ve sistemlerden bağımsız olarak kendi içerisinde organize edilmiş yapılarına ise "Veritabanı Yönetim Sistemi (VTYS)" denilmektedir. VTYS, kullanıcılara verilere erişim, güncelleme, saklama, raporlama özellikleri gibi farklı fonksiyonları sağlamaktadır (10).

Veri Tabanı Tasarım Adımları

- 1.Adım: Veritabanının amacını belirlemek,
- 2.Adım: Tabloları tanımlama,
- 3.Adım: Alanların tanımlanması,
- 4.Adım: İlişkilerin tanımlanması (2).

3. İNSAN KAYNAKLARI İÇİN GELİŞTİRİLEN VERİTABANI TASARIMI (THE DATABASE DESIGN THAT DEVELOPED FOR HUMAN RESOURCES)

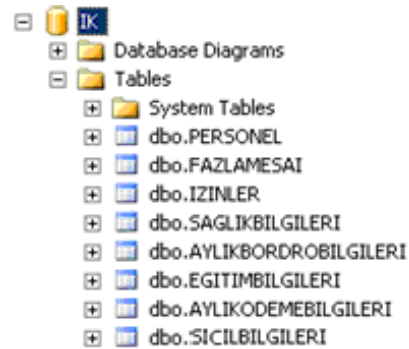
Sistemin hatasız ve daha hızlı işleyebilmesi için personelin kişisel ve şirkete ait bilgileri bir veritabanında saklanmalıdır. Başka bir ifadeyle, hızlı veri erişimi, raporlama ve sorgulama gibi birtakım faaliyetleri gerçekleştirebilmek için İK ile ilgili tüm verilerin veritabanında bulunması gerekir.

3.1. Amaç (Aim)

İKBS veritabanının genel amacı, herhangi bir kuruluştaki çalışan personelin kişisel ve şirkete ait tüm bilgilerinin aynı ortamda depolanması, bu bilgilere hızlı erişim sağlanabilmesi, raporlama, sorgulama ve güncelleme faaliyetlerinin yapılabilmesidir.

3.2. Oluşturulan Tablolar (Created Tables)

Geliştirilen veritabanı sistemi için; "personel, fazla mesai, eğitim bilgileri, izinler, sağlık bilgileri, aylık bordro bilgileri, aylık ücret ödemeleri, sicil bilgileri" olmak üzere toplam sekiz adet tablo oluşturulmuştur. Bu veritabanının oluşturulması için İK adı ile SQL Server 2005 kullanılmıştır. Ekran görüntüsü Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. İK veritabanı tabloları

Bilgi Akışı

Adım 1: Çalışan personelin tüm bilgileri **Persone**l tablosuna girilir.

Adım 2: Aylık bordro bilgileri **Aylık Bordro Bilgileri** tablosuna girilir.

Adım 3: Fazla mesaiye kalan personele ait bilgiler **Fazla Mesai** tablosuna girilir.

Adım 4: Eğitim programına katılan personelin eğitim bilgileri **Eğitim Bilgileri** tablosuna girilir.

Adım 5: Yıllık izin, doğum izni, ölüm izni, evlenme izni gibi personelin kullandığı izin bilgileri **İzinler** tablosuna girilir.

Adım 6: Personelin kendisi ya da bakmakla yükümlü olduğu kişiler için aldığı sevk ve rapor bilgileri **Sağlık Bilgileri** tablosuna girilir.

Adım 7: Personelin aylık ücret bilgileri **Aylık Ücret Ödemeleri** tablosuna girilir.

Adım 8: Her yılın sonunda personelin sicili ile ilgili bilgiler **Sicil** tablosuna girilir.

4. GELİŞTİRİLEN VERİTABANI KAYIT PROGRAMININ KULLANILABİLİRLİK ANALİZİ (THE USABILITY ANALYSIS OF DEVELOPED DATABASE SAVE PROGRAM)

Bu çalışmada, İK veritabanına bilgi girişi için Microsoft Visual Studio 2010 programı kullanılarak bir yazılım geliştirilmiştir (Ek-Şekil 1-2). Geliştirilen veritabanı kayıt programının kullanımının nasıl olduğu, amacına ulaşıp ulaşmadığı, İK personelinin programı kullanmadaki başarı/başarısızlık düzeyi gibi konularında bilgi sahibi olabilmek ve sözkonusu veritabanı programını birtakım özellikler dikkate alınarak değerlendirebilmek amacıyla kullanılabilirlik analizi yapılmıştır.

Genel anlamda kullanılabilirlik, teknolojinin kullanıcıların amaçlarına ve yapılarına uygun olarak şekillendirilmesi olarak tanımlanabilir (11). Literatürde birçok kullanılabilirlik tanımına rastlanmakla birlikte temel olarak kullanılabilirlik, bir ürünün tasarımındaki kullanılabilirlik düzeyine verilen isimdir. Özellikle 1990'larda web tabanlı uygulamaların kullanımını anlatmak için kullanılan bir deyimdir (12). Kullanılabilirlik; Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu (ISO)'nun tanımına göre; etkililik, etkinlik ve memnuniyet kriterleri ile ilişkilendirilmektedir. Burada, etkililik; bir sistemin kullanımıyla belirlenen amaçlara ulaşma derecesidir. Etkinlik, bu amaçlara ulaşmak için harcanması gereken kaynakların bir ölçüsüdür. Memnuniyet ise, kullanıcının sistemi kabul edilebilir bulma derecesidir (13-14). Nielsen ise kullanılabilirliği, kolay öğrenilebilirlik, etkin kullanılabilirlik/verimlilik, hatırlanabilirlik, düşük hata oranı, kullanıcı memnuniyeti olarak tanımlar (15). Shackel'e göre kullanılabilir bir sistem; verimli, kolay öğrenilebilir, esnek ve kullanıcı davranışlarına bağlıdır (16). Sözkonusu özelliklerin belirlenebilmesi için kullanılabilirlik değerlendirme yöntemleri bulunmaktadır. Bu yöntemler, birtakım problemlerin belirlenmesinde sadece

bir yardımcı araç olmayıp aynı zamanda bu problemlerin çözümü için geliştirilen bir yoldur. Çalışmada da yararlanılan, kullanılabilirlik testi ile anketler bu amaçla kullanılan kullanılabilirlik değerlendirme yöntemlerindedir (17-18).

4.1. Yöntem (Method)

Geliştirilen veritabanı programının kullanılabilirliğini test etmek amacıyla sistemin özellikleri ve kullanıcıların beklentileri göz önüne alınarak öncelikle anket soruları hazırlanmıştır. Anket çalışmasında kullanılan sorular için, literatürde yaygın olarak kullanılan profesyonel bir anket sitesinden yararlanılmıştır (19). Daha sonra geliştirilen program, insan kaynakları personeline gösterilmiş ve kullanımı sağlanmıştır. Bu süreçte kullanıcılardan özellikle başka bir işle ilgilenmeden sadece verilen görevlere yoğunlaşmaları istenmiştir. Verilen görevler tamamlanır tamamlanmaz, program kullanıcılarına tekrar kullanılarak programın akılda kalıcılığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmayı tamamlayanlara sistemi kullandıktan sonra hazırlanan anket çalışması dağıtılmış ve dikkatle doldurmaları istenmiştir.

Daha sonra toplanan bütün anketler cevaplarına göre değerlendirilmiştir. Kullanılabilirlik için yapılan bu anket çalışması, SPSS 15.0 paket programı ile analiz edilmiş ve sistemle ilgili bir takım sonuçlar elde edilmiştir. İlerleyen bölümlerde analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Anketin değerlendirilmesi yapılırken öncelikle, programın başarılı olup olmadığı, akılda kalıp kalmadığı, anlaşılır olup olmadığı, kullanıcıların programı kullanırken zorlanıp zorlanmadıkları dikkate alınmıştır.

4.2. Çalışmanın Amacı (The Aim of Study)

Bu çalışmada, insan kaynakları için geliştirilen veritabanı programının kullanılabilirlik düzeyi test edilmiştir. Test sonucu elde edilen bulgularla, sözkonusu birimlerde kullanılacak veritabanı sistemlerinin nasıl geliştirilmesi gerektiği konusunda geliştiricilere yön verici bir fikir kazandırmak amaçlanmıştır.

4.3. Çalışma Grubu (Study Group)

Çalışma, insan kaynakları birimine sahip, 5'i özel sektör (Bilişim Sektörü), 2'si kamu kuruluşu (Bakanlık) olmak üzere yedi (7) farklı kuruluşa uygulanmıştır. Çalışma grubu, bu yedi kuruluş içerisinden; özel kuruluşlarda 58 Bay, 12 Bayan olmak üzere toplam 70; kamu kuruluşlarda 28 Bay, 6 Bayan olmak üzere toplam 34, genel toplamda ise 86 Bay, 18 Bayan olmak üzere 104 personelden oluşmaktadır. Bu ana kitleden %95 güven düzeyinde, %5'lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örnek büyüklüğü 94 olarak hesaplanmıştır. Hesaplama için yaratıcı araştırma sistemlerinin (creative research systems) geliştirdiği web sayfasından yararlanılmıştır (20). Personellere gönderilen 125 anketten 104'ü sağlıklı bir şekilde toplanmıştır. Dolayısıyla, anketin amacına ulaşması için gerekli denek sayısına ulaşılmıştır. Anketlerin geri dönüşüm oranı %83,2'dir. Ankete katılanların demografik yapıları Tablo 1 ve 2' de gösterilmektedir.

Tablo 1. Özel sektörde çalışan personellerin demografik bilgileri

Meslek	Sayı	Cinsiyet	Yaş Aralığı	Eğitim	Ortalama Bilgisayar Bilgisi
Genel müdür	5	Bay	36-45	Y. lisans	Çok iyi
İnsan kaynakları müdürü	3	Bay	26-35	Y. lisans	Çok iyi
	2	Bayan			
İnsan kaynakları uzmanı	5	Bay	26-35	Lisans	İyi
İnsan kaynakları uzman yar.	9	Bay	26-35	Lisans	Çok iyi
	6	Bayan	19-25		
Muhasebe müd.	5	Bay	26-35	Lisans	Çok iyi
Muhasebe müdür yar.	3	Bay	26-35	Ön lisans	Çok iyi
	2	Bayan			
Satış müdürü	5	Bay	36-45	Lisans	İyi
Satış müdür yar.	8	Bay	19-25	Ön lisans	İyi
	2	Bayan			
Dış ticaret sor.	10	Bay	26-35	Lisans	Çok iyi
İdari işler şefi	5	Bay	26-35	Ön lisans	İyi

Tablo 2. Kamu kuruluşlarında çalışan personellerin demografik bilgileri

Meslek	Sayı	Cinsiyet	Yaş Aralığı	Eğitim	Bilgisayar Bilgisi
Genel müdür	2	Bay	36-45	Lisans	Çok iyi
İnsan kaynakları müdürü	2	Bay	26-35	Lisans	İyi
İnsan kaynakları uzmanı	4	Bay	19-25	Lisans	İyi
	2	Bayan		Lisans	İyi
İnsan kaynakları uzman yar.	6	Bay	19-25	Lisans	İyi
Muhasebe müd.	2	Bay	26-35	Lisans	İyi
Muhasebe müdür yar.	6	Bay	26-35	Ön lisans	İyi
Dış ticaret sor.	4	Bay	26-35	Lisans	Çok iyi
	4	Bayan	19-25	Lisans	İyi
İdari işler şefi	2	Bay	26-35	Lisans	Çok İyi

4.4. Verilerin Toplanması (Collection of Data)

Araştırmanın verileri, "Userspots" tarafından geliştirilen anketin hazırlanan veritabanı programına uyarlanması ile toplanmıştır(19). Anket 5'li likert skalası ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Likert skalası; genellikle bir kavramı ölçmek için kullanılan anket sorularını değerlendirmek için geliştirilmiş bir tür eşit aralıklı ölçektir(21). Her maddeye verilecek cevap kodları 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Dereceleme maddeleri ve aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı, $n-1/n$ formülüyle bulunur(22). Bu çalışmada, aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı $5-1/5 = 0,8$ olarak bulunmuştur ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı

Aralık	Seçenek	Aralığın Değeri
1.00-1.80	Hiç Katılmıyorum	Çok Olumsuz
1.81-2.60	Katılmıyorum	Olumsuz
2.61-3.40	Orta Derecede Katılıyorum	Orta
3.41-4.20	Katılıyorum	Olumlu
4.21-5.00	Tamamen Katılıyorum	Çok Olumlu

5. BULGULAR (FINDINGS)

5.1. Anket Sonuçlarının Analizi (The Analysis of Survey Results)

Verilerin analizinde SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Ankete katılanların bilgisayar bilgisi Tablo 1 ve 2' de verilmiştir. Bununla birlikte, anket sonuçlarına bakıldığında hepsinin 10'dan fazla e-ticaret alışverişi yaptığı gözlemlenmiştir. Arayüz hakkında genel düşüncelerle ilgili sonuçlardan ise, geliştirilen programın tatmin edici, kolay ve esnek olduğu görülmektedir.

Anket sonuçlarının analizi 3 ana başlık altında toplanmaktadır;

5.1.1. Sistemin Genel Görünüşü (The General View of System)

Kullanıcı grubundan alınan yanıtlara göre yapılan analizde (Tablo 4); sistemin genel görünüşü başlığı altında "sayfada görüntülenen bilgi miktarı"nın orta derecede yeterli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, sistemin ge-

sayan sayfanın kullanışlı olduğu, sağlık bilgilerini kapsayan sayfanın kullanışlı olduğu, bir önceki sayfaya dönmeyi kolay olduğu, istenen bilgiye ulaşmanın basit olduğu, eğitim bilgilerini kapsayan ekran/sayfanın yeterli olduğu, fazla mesai ekranının yeterli olduğu, ana sayfanın anlaşılabilirlik yönünden basit olduğu, kullanılan renklerin doğal olduğu, var olan renklerin miktarının yeterli olduğu ve personel sayfasının kullanılabilirliğinin yeterli olduğu görülmektedir.

Sistem sonuçları incelendiğinde, özellikle "Sayfada görüntülenen bilgi miktarı" sorusuna verilen yanıtların ortalaması 3,12 olarak anket sonuçlarında yer almıştır. Bunun anlamı, kullanıcılara iletilen hata mesajlarının yetersiz olmasıdır. Aynı zamanda, kullanıcıların bilgisayar bilgisi arttıkça sayfada görüntülenen bilgi miktarının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

5.1.2. Sistemin Dili (The Language of System)

Kullanıcı grubundan alınan yanıtlara göre (Tablo 5); ekranlardaki bilgilerin güncellenebilirliğinin kolay,

Tablo 4. Genel görünüş analiz sonuçları

Sıra	Sistemin Genel Görünüşü	Katılımcı Sayısı(N)	Ortalama	SS	SS Hata	Aralığın Değeri
1	Sayfa bileşenlerinin düzeni çok yardımcıydı	104	4,5	,56	,17	Çok Olumlu
2	Sistem tam olması gerektiği gibi	104	4,62	,67	,21	Çok Olumlu
3	Sayfada görüntülenen bilgi miktarı	104	3,12	2,22	,70	Orta
4	İzin bilgilerini kapsayan sayfa	104	4,67	,69	,22	Çok Olumlu
5	Sağlık bilgilerini kapsayan sayfa	104	4,67	,69	,22	Çok Olumlu
6	Bir önceki sayfaya dönmek	104	4,5	,56	,17	Çok Olumlu
7	İstenen bilgiye ulaşmak	104	4,5	,56	,17	Çok Olumlu
8	Eğitim bilgilerini kapsayan ekran/sayfa	104	4,56	,63	,20	Çok Olumlu
9	Fazla mesai ekranı/sayfa	104	4,39	,87	,27	Çok Olumlu
10	Ana sayfanın anlaşılabilirliği	104	4,39	,99	,31	Çok Olumlu
11	Kullanılan renkler	104	4,62	,67	,21	Çok Olumlu
12	Var olan renklerin miktarı	104	4,22	,51	,16	Çok Olumlu
13	Personel sayfasının kullanılabilirliği	104	4,56	,63	,20	Çok Olumlu

Tablo 5. "Sistemin Dili" analiz sonuçları

	Sistemin Dili	Katılımcı Sayısı(N)	Ortalama	SS	SS Hata	Aralığın Değeri
1	Ekranlardaki bilgilerin güncellenebilirliği	104	4,39	1,10	,34	Çok Olumlu
2	Bağlantıların ve ikonların isimleri	104	4,39	,87	,27	Çok Olumlu
3	Başlıklar	104	4,78	,51	,16	Çok Olumlu
4	Ekranların geçiş şekli	104	4,78	,51	,16	Çok Olumlu
5	Ekranlarda beliren talimatların yeri	104	4,67	,51	,16	Çok Olumlu
6	Ekranlara yeni bilgi eklemek kolay	104	4,72	,52	,16	Çok Olumlu

nel görünüşüyle ilgili diğer parametrelerin tümünün "çok olumlu" olduğu görülmektedir. Yani, sayfa bileşenlerinin düzeninin genel itibarıyla çok yardımcı olduğu, sistemin tam olması gerektiği gibi görüldüğü, izin bilgilerini kapsayan

bağlantıların ve ikonların isimlerinin anlaşılır, başlıkların tutarlı, ekranların geçiş şeklinin tutarlı, ekranda beliren talimatların yerinin tutarlı ve ekranlara yeni bilgi eklemenin kolay olduğu görülmüştür.

5.1.3. Sistem Kullanımını Öğrenme (Learning The Use of System)

Kullanıcı grubundan alınan yanıtlara göre (Tablo 6); sayfada gezinmeyi öğrenmenin kolay olduğu, başlangıç aşamasındaki öğrenmenin net olduğu, sistemi kullanmayı öğrenme zamanının kısa olduğu, deneme yanılma yoluyla sayfanın özelliklerini keşfetmenin kolay olduğu, sayfa özelliklerinin keşfinin güvenli olduğu, yeni özelliklerin keşfedilmesinin kolay olduğu, kullanılan ikonların kullanım şekillerini hatırlamanın kolay olduğu, yapılacak her iş için kat edilmesi gereken aşamaların sayısının uygun sırada olduğu, bir iş bitirmek için takip edilen adımların mantıklı bir sırada olduğu, bir işlemin tahmin edilebilir bir sonuç doğurduğu, sistemin işe yaradığı, sistemin eksiksiz ve yeterli bulunduğu, sistemin kullanışlı ve faydalı bulunduğu görülmüştür.

çalışanlar mevcuttur. İK birimleri özel veya kamu kurumlarında çoğunlukla genel müdüre bağlı olarak faaliyet göstermektedirler.

Anket sonuçları SPSS 15.0 programı kullanılarak elde edilmiştir. Geliştirilen veritabanı programının, kullanılabilirlik anket cevaplarına bakıldığında, sistemin genel görünüşünün anlaşılır, ekranların kullanışlı, kolay ve yeterli olduğu, sistem dilinin anlaşılır olduğu, sistem kullanımının kolay olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, sistemi denerken kullanıcıların hemen hemen hepsi zaman tasarrufu sağladığına, İK departmanının etkinliğini arttırdığına, planlama açısından kolaylıklar sağladığına ve performansı arttırdığına işaret etmişlerdir. İK fonksiyonları için hazırlanan veritabanı programının kolay öğrenilip öğrenilmediği sorusuna aldığımız cevaplar sistemin bu anlamda amacına ulaştığını göstermiştir. Konu

Tablo 6. Sistemin kullanımını öğrenme analiz sonuçları

	Sistem Kullanımını Öğrenme	Katılımcı Sayısı(N)	Ortalama	SS	SS Hata	Aralığın Değeri
1	Sayfada gezinmeyi öğrenmek	104	4,67	,51	,16	Çok Olumlu
2	Başlangıç aşamasındaki öğrenme	104	4,5	,56	,17	Çok Olumlu
3	Sistemi kullanmayı öğrenme zamanı	104	4,33	,63	,20	Çok Olumlu
4	Deneme yanılma yoluyla sayfanın özelliklerini keşfetmek	104	4,44	,66	,21	Çok Olumlu
5	Sayfa özelliklerinin keşfi	104	4,44	,81	,25	Çok Olumlu
6	Yeni özelliklerin keşfedilmesi	104	4,72	,52	,16	Çok Olumlu
7	Kullanılan ikonların kullanım şekillerini hatırlamak	104	4,39	,99	,31	Çok Olumlu
8	Yapılacak her iş için kat edilmesi gereken aşamaların sayısı	104	4,56	,63	,20	Çok Olumlu
9	Bir iş bitirmek için takip edilen adımlar mantıklı bir sırada	104	4,5	,56	,17	Çok Olumlu
10	Bir işlem tahmin edilebilir bir sonuç doğuruyor	104	4,61	,48	,15	Çok Olumlu
11	Sistemin işe yaradığını düşünüyorum	104	4,94	,31	,10	Çok Olumlu
12	Sistemi eksiksiz ve yeterli buldum	104	4,67	,51	,16	Çok Olumlu
13	Sistemi kullanışlı ve faydalı buldum	104	4,89	,42	,13	Çok Olumlu

6. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS)

Kurumlardaki İK birimi için geliştirilen veritabanı uygulamasının kullanılabilirliğinin anlaşılması ve İK'da veri tabanı sisteminin ne ölçüde kullanıldığının tespiti için yapılan anket çalışmasında yedi (7) farklı şirket ve kurumdan veriler toplanmıştır. Anket yapılan özel ve kamu kurumların, geneli temsil etmeyeceği düşünülerek kesinlik ifade eden sonuçlar vermekten kaçınılmıştır. Ankete katılanların en azı iki yılı aşkın süredir iş hayatında faaliyet göstermektedir. Şirketlerde genelde İK biriminde çalışan kişi sayısı 3-15 arasında değişmektedir. Birimde çalışan kişi sayısı işletmelerin İK fonksiyonlarını ne ölçüde yerine getirdiklerinin bir nevi göstergesi gibidir. Çalışanlar fonksiyonlara göre dağılmışlardır. Bu birimlerde İK müdürü, İK uzmanı, personel sorumlusu, eğitim sorumlusu, personel sağlığı ve özlük işlemleri için

genelinde öneminden ve gerekliliğinden bahsettiğimiz İKY'nin işletmelerde genelde personel özlük işlemleri, maaş ve bordro işlemleri ve personel seçimi gibi konularda faaliyetlerini yoğun bir şekilde yerine getirdikleri görülmüştür. Genel olarak, kullanılabilirliği ölçülen bu sistemin kullanıcılar tarafından beğenildiği ve kullanışlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak, analiz sonuçları geliştirilen programın geribildirim yeterli olmadığını göstermektedir. Bu soruya verilen cevapların kullanıcıların bilgisayar bilgi düzeyleri ile bir ilgisi olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, bilgisayar bilgisi seviyesi arttıkça bu soruya verilen puan düşmüştür. Sonuç itibarıyla, geliştirilen sistemin geribildirim yetersiz olmasına karşın sistemin tatmin edici ve kullanımının kolay olduğu bulunmuştur. Ayrıca, İKY'de veritabanı kullanımının çok gerekli olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, uygulamanın bazı

ekranları geliştirilmeli ve daha fazla geribildirim olmalıdır.

Genel anlamda ise, veritabanı sistemleri ciddiye alınmalı, veritabanı yönetim birimleri oluşturulmalı ve bu sistemler aktif bir şekilde kullanılmalıdır. Çalışmanın İK birimine sahip özel veya kamu kurumlarında kullanılacak veritabanı sistemleri için örnek bir model teşkil etmesi beklenmektedir.

7. KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Bayraç, A., “İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sanayi ve Teknoloji Yönetimi Ana Bilim Dalı, Konya, 2008.
2. Kurşun, V., “İnsan kaynakları alanında veritabanı ve bilişim sistemleri uygulamaları”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Üretim Yönetimi Ve Pazarlama, Temmuz, 2006.
3. Fındıkçı, İ., “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.
4. Büyüksulu, A. R., “Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi ve Gelişimine Kritik Bir Yaklaşım”, Mess Mercek Dergisi, Ekim, 1998.
5. Tonus, Z., “Temel İnsan Kaynakları İşlevlerinde İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Kullanımı ve Önemi”, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:XVIII, Sayı:1-2, s 24, 2002.
6. Saldamlı, A., “İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: Tekirdağ Örneği”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:7 Sayı:13, s.239-263, Bahar, 2008.
7. Demircan, M. N., “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, 2008.
8. Ceyhan, U., “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, 1999.
9. Demircan, M.L., Moltay, C.A. (1997), “Bilgiyi Yönetmek”, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., s.69, 1997.
10. Gökşen, Y., “İş Süreçlerinin Etkinliğinde ve İnsan Gücünün Planlamasında Bilişim Sistemlerinin Rolü”, İzmir: Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım, 31, 2008.
11. Acartürk, C. “Üniversite Kütüphane Sayfalarında Kullanılabilirliğin Önemi ve Kullanılabilirlik Testleri ”, Akademik Bilişim 2004, Trabzon, 2004.
12. İnternet: eksisozluk.com, “Kullanılabilirlik”, <http://www.eksisozluk.com/show.asp?t=kullan%C4%B1%abilirlilik>, 2012.
13. Kılıç, E., Güngör, Z., ‘Web site tasarımlarında kullanılabilirlik değerlendirme yöntemlerinin önemi’, Akademik Bilişim’06, Pamukkale Üniversitesi, Akademik Bilişim’06, Pamukkale Üniversitesi, 9-11 Şubat, Denizli, 2006.
14. Bevan, N., "Human-Computer Interaction Standards", Proceedings of the 6th International Conference on Human-Computer Interaction, Yokohama, pp 885-890, 1995.
15. Özdemir, S., Atasoy, B., Somyürek, S., “Bilimsel Dergilerin İş Süreçleri Yönetimini Gerçekleştiren Bir Yazılımın Kullanılabilirlik Araştırması: Türkiye’deki İlk Örneğin İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, vol. 27, no. 2, pp. 57-80, 2007.
16. Folmer, E., Bosch, J., “Architecting for usability: a survey”, Journal of Systems and Software, vol. 70, no. 1-2, pp. 61-78, 2004.
17. Nielsen, J., ve Landauer, T. K. (1993). “A mathematical model of the finding of usability problems”, Proceedings of ACM INTERCHI’93 Conference (Amsterdam, The Netherlands, s. 206-213, 24-29 April 1993.
18. Kılıç Çakmak, E., Güneş, E., Çiftçi, S. ve Üstündağ, M.T., "Web sitesi kullanılabilirlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik, güvenilirlik analizi ve uygulama sonuçları. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 1(2), 31-40, 2011.
19. İnternet: Usersports, “Kullanılabilirlik testi sonrası anketi”, http://www.usersports.com/kullanilabilirlik_testi_anketi.php, 2012.
20. İnternet: Creative Research Systems, "Sample Size Calculator", <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, 2012
21. İnternet: İtü Sözlük, “Likert skalası nedir?”, <http://www.itusozluk.com/goster.php/likert+skalas%FD+nedir#/goster.php/likert+skalas%FD>, 2012.
22. Çınar, O, Teyfur, E., Teyfur, M., “İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticilerinin Yapılandırmacı Eğitim Yaklaşımı ve Programı Hakkındaki Görüşleri”, Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 7 Sayı:11, s.47-64 Bahar 2006