

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASININ (ERP) İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECTS OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A RESEARCH IN THE TOURISM SECTOR

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR¹

Öğr. Gör. Dr. Berkant DULKADİR²

Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR³

ÖZ

Kurumsal kaynak planlaması, coğrafi olarak birbirinden uzak ama birbirine bağlı olan tüm birimlerdeki ve işletme içindeki bilgileri tek bir çatı altında toplayarak ve böylece departmanların birbiri ile olan iletişimlerini kolaylaştırarak işletmelere önemli faydalar sağlamaktadır. Bu şekilde yöneticiler, doğru bilgiye doğru zamanda daha kolay bir şekilde ulaşabilmektedirler. Bu çalışmada kurumsal kaynak planlamasının (ERP) insan kaynakları yönetimi (İKY) üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda çalışmada kurumsal kaynak planlamasının tanımı, önemi, kullanım nedenleri, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları ve kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur. Çalışma Antalya bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmeleri üzerinde yapılmıştır. Araştırma otel işletmelerinde çalışan ve yöneticileri kapsayan 221 örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ERP'nin İKY'nin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve ERP'nin İKY'deki değişimin %57'sini açıkladığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kaynak Planlaması, İnsan Kaynakları Yönetimi, Turizm, Konaklama İşletmeleri, Regresyon Analizi.

JEL Sınıflandırma Kodları: O15, M51, Z32.

ABSTRACT

Enterprise resource planning (ERP) combines the information in all business units and geographically distant but interconnected units under one roof. ERP provides great benefits to business by facilitating communication between units. In this way, managers are able to access the right information more easily at the right time. In this study, the effects of enterprise resource planning on human resources management (HRM) are investigated. In this context the definition, the importance, the reasons of use of enterprise resource planning, the functions of human resources management, and the effects of enterprise resource planning on human resources management are explained in the study. The study is conducted on the hotel enterprises operating in the Antalya region. The study

* Bu makalenin özeti '17. Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresi'nde Tebliğ olarak sunulmuştur.

¹ İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4660-1816>

² Adıyaman Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Tekstil Bölümü, bdulkadir44@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6074-9473>

³ Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sevtap.ugur@usak.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7872-1110>

consists of a sample of 221 managers. In conclusion, it is revealed that ERP is a significant predictor of HRM and ERP explained 57% of the change in HRM.

Keywords: Enterprise Resource Planning, Human Resource Management, Tourism, Accommodation Establishments, Regression Analysis.

JEL Classification Codes: O15, M51, Z32.

1. GİRİŞ

Ekonomik olarak sınırların kalktığı, sınırların sadece askeri ve siyasi olarak kaldığı Dünya’da işletmelerin değişen çevre koşullarına ayak uydurarak rekabet edebilmesi kaçınılmaz bir gerçektir. İşletmelerin kalite, zaman ve maliyet gibi rekabet becerilerine bilişim teknolojisi ve unsurları da eklenmiştir. Bunlardan en önemlilerinden biri de kurumsal kaynak planlaması diğer adı ile ERP yazılımlarıdır. Kurumsal kaynak planlaması sistemleri tüm işletme fonksiyonlarını tek çatı altında toplayarak bunlar arasında koordinasyon sağlamaktadır. Bu sistemleri etkili şekilde kullanan işletmeler özellikle zaman konusunda büyük tasarruf sağlayabilmektedir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak kurumsal kaynak planlaması sistemleri işletmelerin en önemli fonksiyonu olarak sayılabilecek insan kaynakları yönetimini etkilemektedir. Çünkü kurumsal kaynak planlaması sistemleri ile çalışanların takibinin yapılması çeşitli şekillerde analiz edilerek daha da kolaylaşmaktadır.

Bu çalışmada kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İşletmelerin insan kaynakları yönetimi konusunda kurumsal kaynak planlamasından daha fazla yararlanmaları amaçlanmaktadır. İşletmeler, insan kaynaklarını kurumsal kaynak planlaması ile daha etkili kullanarak daha güçlü bir konuma gelebilmektedirler. Çalışmada hem kurumsal kaynak planlaması hem de insan kaynakları yönetimi için faktör analizleri yapılmış olup, kurumsal kaynak planlamasının tek boyutta toplandığı insan kaynakları yönetiminin ise üç boyut altında sınıflandırıldığı saptanmıştır. Bu bağlamda kurumsal kaynak planlamasının öncelikle insan kaynakları yönetimi akabinde onun alt boyutları olan işgücü değerlendirme fonksiyonu, bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu ve son olarak kariyer yönetimi fonksiyonu üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, kurumsal kaynak planlamasının; insan kaynakları yönetiminin, onun alt boyutu olan “bilgi sağlama ve sunma fonksiyonunun” ve “kariyer yönetimi fonksiyonunun” anlamlı bir yordayıcısı oldukları buna karşılık “işgücü değerlendirme fonksiyonunun” anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır.

2. KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI

Bilişim teknolojisindeki (BT) hızlı gelişmeler karşısında, kurum ve kuruluşların bu teknolojileri kullanmanın lüks olduğunu ileri sürmeleri ve konunun karmaşıklığını gerekçe göstererek bunlara direnme şansları artık pek kalmamıştır. Bu durumda esas sorun, BT kullanıp kullanmamak olmaktan çıkmış, bu teknolojilerin gereklerine nasıl uyum sağlanabileceğine ve bundan nasıl en iyi biçimde yararlanılabileceğine dönüşmüştür (Özdemir, 2009: 49). Bunlardan birisi olan kurumsal kaynak planlaması diğer adı ile ERP sistemleri, işletmelerin kaynaklarının etkin kullanılmasını, müşteri isteklerinin en uygun şekilde karşılanabilmesini, tedarik zinciri yönetiminin verimli şekilde planlanmasını, koordinasyonunu ve kontrolünü sağlayan bir yazılım sistemi olarak tanımlanmaktadır (Acar, 2001: 201). Kurumsal kaynak planlaması sistemlerindeki temel amaç; işletmelerin muhasebe, finans, pazarlama, üretim, stok kontrolü, satın alma, insan kaynakları, bakım-onarım yönetimi gibi fonksiyonları arasında işbirliği ve etkileşimi sağlamaktır. Farklı sektörlerde giderek yaygınlaşmakta olan kurumsal kaynak planlaması sistemleri uygulamasının hedefi işletme içerisinde tüm süreç entegrasyonunun sağlanmasının ötesinde, işletme dışı bağlantıları geliştirmek ve firmanın değer zinciri faaliyetlerini desteklemeyi amaçlamaktadır (Nicolaou, 2004: 27). Bu nedenle kurumsal kaynak planlaması sistemlerinin etkinliğini artırmak, iş süreçlerinin hızlandırılmasını sağlamak ve daha iyi enformasyon sağlayarak karar kalitesini yükseltmek vb. birçok faydaları bulunmaktadır (Wall ve Seirfet, 2002: 27). Organizasyonlar çeşitli fonksiyonlardaki iş süreçlerini entegre etmek için kurumsal kaynak planlaması paketlerini uygulamaktadır ve bu sistemler, yalnızca bazı fonksiyonel birimler yerine organizasyondaki tüm iş süreçlerini bir bütün olarak otomasyona dönüştürmede işletmelere yardımcı olur. Kurumsal kaynak planlaması sistemleri; işletme ile yöneticilerin performans izleme ve değerlendirme faaliyetlerine kadar tüm işlemler için kesintisiz şekilde bütünleştirme işlemlerini yazılım platformlarıyla uygun hale getirmektedir (Palaniswamy ve Frank, 2000: 38).

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Günümüzde sosyal sermaye olarak nitelendirilen insan kaynağı işletmelerin en önemli kaynağı durumuna gelmiştir. Sadece bu güçlü kaynağı, yani insan kaynağını, doğru yerde, doğru zamanda ve doğru şekilde kullanabilen işletmeler rekabet şansı ve üstünlüğü elde etmekte başarılı olabilmektedirler. İşletmelerde çalışan insan kaynağının potansiyel performansının ancak yarısının kullanılmakta olduğu bir gerçektir. İnsan kaynaklarına önem veren bilinçli işletmeler, ellerindeki entelektüel sermayelerini pozitif enerjiye dönüştürebileceklerdir (Tüfekçi vd., 2017: 29).

İnsan kaynakları yönetiminin temel hedefleri, verimliliğin artması ve iş yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi olarak belirtilebilir. Bu hedeflere ulaşılmasında, her iki hedef bağlamında oluşturulan kriterler kullanılmaktadır. Söz konusu kriterler, işgören performansı, işgören tatmini ve işgören sağlığı gruplarında toplanabilir. Kriterler kendilerini göstergeler aracılığıyla ifade etmektedir. Bu göstergelerden bazıları şunlardır: Devamsızlık, iş kazaları, meslek hastalıkları, vd. Göstergelerdeki yüksek oranlar, maliyetlerin yükselmesine ve verimliliğin düşmesine yol açabilir. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında, bu oranlara yol açan nedenler araştırılmalı ve giderilmelerine yönelik gerekli çalışmalar gerçekleştirilmelidir (Yılmaz, 2007: 161).

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerin faaliyetlerini yerine getirirken yasalar çerçevesinde; insan kaynaklarının bireye, işletmeye ve çevreye faydalı olabilecek biçimde verimli bir şekilde yönetimini sağlayan işlevlerin ve çalışmaların tamamı olarak tanımlanabilir (Laura vd, 1998: 39).

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerde üst düzey yöneticilerden en alt konumda uygulayıcı olarak çalışan vasıfsız personele kadar tüm çalışanları kapsayan bir yönetim şeklidir. Her işletmede çeşitli eğitim düzeylerine sahip, farklı görev, statü ve yetkilere sahip çok sayıda insan çalışmaktadır. Eğitim düzeyi, görevi ve statüsü ne olursa olsun, hangi bölümde çalışırsa çalışsın, her birey insan kaynakları yönetiminin çalışma konusu içerisine giren bir alt sistem olarak görevini yerine getirmektedir.

4. KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASININ İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ

İnsan kaynakları yönetiminin etkin kullanımı açısından değerlendirildiğinde, kurumsal kaynak planlaması sistemleri, işletmelere büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Kurumsal kaynak planlaması içinde yer alan insan kaynakları bileşeni, bir işletmenin çalışanları hakkında verileri toplayan, depolayan, koruyan, değerlendiren ve güncelleyen bilgisayar tabanlı bir metot olarak tanımlanmaktadır. Bu sistemlerin önemli ve farklı karakteristikleri veri tabanı yaklaşımı, verimli, doğru ve zamanlı veri girişi ve esnek formatlar kullanılarak bilginin hızlı bir şekilde bulunmasını sağlamaktır (Harris, 1986: 49). Ayrıca kurumsal kaynak planlaması sistemleri içerisinde yer alan insan kaynakları bileşeni, işletmenin işleyişini sağlayan çalışanların yönetimi, eğitim durumları, kişisel bilgileri, ödemeleri, çizelgelemeleri, işe alım ve işten çıkartılmaları ile ilgili başka imkânları sunmaktadır. Bunların dışında, karlılık yönetimi, aday bilgi yönetimi, personel gelişim planlaması, işgücü planlaması, çizelge ve vardiya planlaması, zaman yönetimi, çalışma süreleri, sendika durumları gibi bilgileri içermektedir (Nancy, 1998: 32). İnsan kaynakları bileşeni yönetim süreçlerinin ve bilgisayar sistemlerinin birleşmesidir (Ceriello ve Freeman, 1991: 7). Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi modülünün kullanımı sonucunda; insan kaynakları biriminin işlerinin kolaylaştığı, bilgi sistemi vasıtasıyla rutin işlerin daha hızlı yapıldığı ve insan kaynakları personelinin stratejik nitelikli işlere daha çok odaklandığı söylenmektedir (Haines ve Petit, 1997: 263). İnsan kaynakları bileşeni; gerekli olan insan kaynakları hizmetlerinin geleneksel insan kaynakları departmanı olmaksızın sunulduğu ve değişik içsel ve dışsal faktörlerin bir araya gelerek oluşturdukları, teknolojik ağırları ifade etmektedir (Strohmeier, 2007: 20).

5. TURİZM SEKTÖRÜNDE KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI KULLANIMI

Turizm, günümüzde döviz girdisini artırıcı ve istihdam sağlayıcı özellikleriyle ulusal ekonomiye katkıda bulunan, uluslararası kültürel ve sosyal iletişimi sağlayıcı etkisi ile dünya barışının korunmasında büyük payı olan bir sektördür. Türk ekonomisinin de vazgeçilmez temel taşlarından birisi olan turizm, bugünkü dış ticaret açığına, enflasyona ve işsizliğe çare arayan hükümetlerin önemle üzerinde durdukları bir konudur (Çımat ve Bahar, 2003: 2). Türkiye’de turizm endüstrisinin algısı yıllarca güneş, kum, deniz gibi doğal güzelliklere dayalı faaliyet gösteren bir alan olmuştur. Turizm endüstrisi ekonomik sıkıntıların aşılmasında beklentiyi gidermeye çalışarak Türkiye’nin ekonomik kalkınmasında önemli bir sorumluluk üstlenmiştir (Bilgiçli ve Altıkaynak, 2016: 599).

Bilişim teknolojisi unsurlarından kurumsal kaynak planlaması sistemleri günümüzde turizm işletmeleri için, turistik ürünlerin tanımlanması, tanıtımı, dağıtılması ve bir araya getirilmesi, organize edilerek tüketiciye sunulmasında sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede stratejik bir silah haline gelmiştir (Buhalis ve Main; 1998: 199). Turizm işletmelerinin, potansiyel tüketiciler için büyük miktarlarda bilgi toplama ve yayma ihtiyacı, bu işletmeleri kurumsal kaynak planlaması kullanmada en önemli aday haline getirmektedir. Bu işletmelerin heterojen doğası, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının sektörden sektöre ve sektör içindeki işletmeden işletmeye değişim göstermesi anlamına gelmektedir (Mutch, 1995: 535). Günlük faaliyetlerin temel olduğu işletmelerde bilginin yaratılması, toplanması, işlenmesi ve iletilmesinin hayati önem taşımasından dolayı; bilişim teknolojileri beklenmedik bir şekilde turizm işletmelerinin en önemli elemanlarından biri haline gelmiştir. Böylece; hem turizm arzının hem de turizm talebinin hızlı gelişimi, kurumsal kaynak planlaması endüstrinin zorunlu bir ortağı haline getirmiştir. Bu nedenle kurumsal kaynak planlaması, turizm pazarlaması, dağıtım, promosyonu ve koordinasyonunda artan bir şekilde önemli bir rol oynamaktadır (Coşkun ve Yüksek, 2010: 58).

6. YÖNTEM

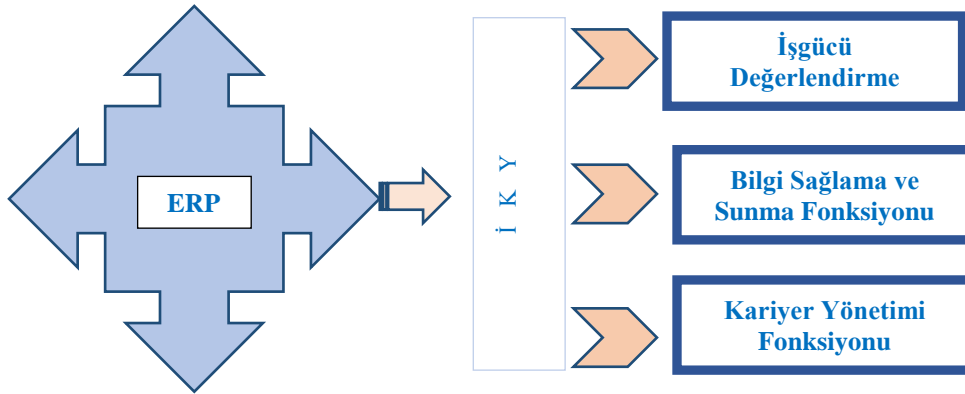
Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlayan bu araştırmada nicel araştırma yöntemini kullanmak amacıyla anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma, TÜİK sınıflandırması esas alınarak TR611 bölgesi olarak ifade edilen Antalya’da uygulanmıştır. Evrenin belirlenmesinde turizm sektöründe faaliyet gösteren ve dört ya da beş yıldızlı konaklama işletmeleri esas alınmıştır. Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın 2017 verilerine göre, TR611 bölgesinde turizm sektöründe faaliyette bulunan toplam 490 (196 tanesi dört, 294 tanesi beş yıldızlı) konaklama işletmesi bulunmaktadır. Evreni temsil edebilen 221 konaklama işletmesinde anket uygulanmıştır.

Araştırmada üç bölümden oluşan bir anket kullanılmış; birinci bölüm anketi dolduranlar ve işletmeler hakkında bilgi elde etmeyi amaçlamaktadır, ikinci bölümde kurumsal kaynak planlaması ile ilgili sorular yer almakta, son bölümde insan kaynakları yönetimi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anket soruları hem kurumsal kaynak planlaması hem de insan kaynakları yönetimi hakkında yapılan kapsamlı literatür taraması sonucunda teorik bilgilere dayanarak hazırlanmıştır. Bu bağlamda çok sayıda ifadelerden oluşan bir soru havuzu oluşturulmuştur. Uzman öğretim üyelerinin de görüşleri alınmak suretiyle kurumsal kaynak planlaması ile ilgili toplam 17 sorudan oluşan ve insan kaynakları yönetimi ile ilgili olarak da toplam 32 sorudan oluşan bir anket geliştirilmiştir.

6.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

ERP’nin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini değerlendirebilmek amacıyla oluşturulan modelde öncelikle EPP’nin genel olarak İKY üzerindeki etkisi ele alınmış ardından ERP’nin İKY’nin alt boyutları olan işgücü değerlendirme fonksiyonu, bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu ve kariyer yönetim fonksiyonu üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bu bağlamda araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de görüldüğü gibi, oluşturulan bu model bağlamında literatürdeki teorik bilgiler esas alınmak suretiyle hipotezler geliştirilmiştir. Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerine etkisiyle ilgili olan çalışmalar kısıtlıdır. Bu çalışmalar, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları bileşeninin işletme performansına etkisi ve elektronik insan kaynakları yönetimi konularıyla ilgilidir. Araştırmalar sonucu elde edilen

bulgular incelendiğinde, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları bileşenin doğru kullanılması durumunda işletme performansını artırdığını göstermiştir. Elektronik insan kaynakları yönetiminde ise, insan kaynakları yönetiminde İnternet'in personel bulma konusunda faydasının olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerine etkisiyle ilgili teorik çalışmalar da dikkate alınarak, H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1: Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Kurumsal kaynak planlaması yazılımına dayalı olarak işletme bünyesinde oluşturulan sistemdeki bilgiler vasıtasıyla işgücü değerlendirilmekte, uygun işgücü potansiyeli sağlanarak personel kalitesi artırılmakta; işi daha iyi yapabilmek için iş eğitimi verilerek mesleki yetkinlik artırılmakta, işe daha uygun kişilerin alınmasıyla ve eğitilmesiyle kurum içi eğitim ve geliştirme programları uygulanmakta ve nitelikli personel elde tutulabilmektedir (Oktay ve Mızrak, 2016: 60). Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi ile ilgili bu uygulamaları nedeniyle H2 hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Kurumsal kaynak planlamasının işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bilgi çağında hem bilgi üreticisi hem de kullanıcı olarak insan kaynakları yönetimi departmanı insan kaynaklarının yönetimi sürecinde etkinliği artırabilmek amacıyla kurumsal kaynak planlaması sistemini kullanmaktadır. Bu sistemler, işletmelerde insan kaynaklarına yönelik bilgiler depolamak, kullanmak, irdelemek ve bilgi paylaşımını sağlamak için oluşturulmaktadır. Bu bağlamda kurumsal kaynak planlamasından faydalanarak bilgiyi işlemek, insan kaynaklarının etkin kullanımı açısından önemli bir rol oynamaktadır (Demir ve Çavuş, 2010: 7). İşte bu sebepten dolayı, H3 hipotezi oluşturulmuştur.

H3: Kurumsal kaynak planlamasının bilgi sağlama ve bilgi sunma fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Kurumsal kaynak planlaması kariyer hedefleri ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde önceliklerin neler olduğu konusunda kararların alınmasına yardımcı olarak personelin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Sistemde kariyer değerlendirme testleri düzenlenmekte ve test sonuçları değerlendirilerek personelin potansiyeli ve gelişimi hakkında bir profil oluşturmaktadır (Ceriello ve Freeman, 1992: 536). Ayrıca işletmelerin kurumsal kaynak planlaması vasıtasıyla oluşturdukları insan kaynakları bilgi sistemlerini kullanmaları, kariyer yönetimi faaliyetlerinde pekçok kolaylıklar sağlayabilmektedir. Yetenek ve becerilerle ilgili envanter oluşturulması sağlanmakta ve düzgün işleyen bir kariyer yönetimi sistemi oluşturmaktadır (Walker, 1982: 213). Bu bağlamda H4 hipotezi oluşturulmuştur.

H4: Kurumsal kaynak planlamasının kariyer yönetim fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulguları; demografik niteliklere ilişkin bulgular, keşfedici faktör analizine ilişkin bulgular ve hipotezlerin testine ilişkin bulgular olmak üzere üç başlık altında irdelenmektedir.

7.1. Demografik Nitelikler

Demografik nitelikler kapsamında katılımcıların cinsiyetleri, işletme içindeki pozisyonları, işletmelerin faaliyetlerini kaç yıldır sürdürdükleri, kaç yıldızlı 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. Demografik Nitelikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Pozisyon	Frekans	Yüzde
Erkek	157	71	Bölüm Müdürü	13	5,9
Bayan	64	29	Bölüm Şefi	84	38
Toplam	221	100	Bölüm Sorumlusu	124	56,1
			Toplam	221	100
ERP'nin Kul. Süresi	Frekans	Yüzde	Faaliyet Süresi	Frekans	Yüzde
5-8 yıl	5	2,3	5-8 yıl	5	2,3
9-12 yıl	54	24,4	9-12 yıl	52	23,5
13-16 yıl	149	67,4	13-16 yıl	148	67
17 yıl ve üstü	13	5,9	17 yıl ve üstü	16	7,2
Toplam	221	100	Toplam	221	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi, %71'i erkek, %29'u kadınlardan oluşan katılımcıların işyerindeki pozisyonlarına bakıldığında, %94'ünün bölüm sorumlusu ve şefi olduğu saptanmıştır. İşletmelerin faaliyet sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek oranla %67'sinin 13-16 yıl arasında faaliyette bulunduğu ortaya çıkmıştır. Şirketlerin çoğunluğu (%83.7) beş yıldızlı işletme olup, %16'sı ise dört yıldızlı işletmelerden oluşmaktadır. Kurumsal kaynak planlamasının kullanım süresi bağlamında; çoğunluğunun (%91) kurumsal kaynak planlamasını 9-16 yıl arasında kullanmakta oldukları görülmüştür.

7.2. 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 kurumsal kaynak planlaması hem de insan 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 insan 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.

Kurumsal kaynak planlaması 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 insan 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 yükseltmedikleri 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.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonucuna Göre İnsan Kaynakları Yönetiminin Boyutları

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde-Toplam Korelasyon	Öz Değerler	Varyanslar	Cronbach's Alpha
İşgücü Değerlendirme Fonksiyonu			6.268	23.344	.83
1.Performansı yeterli olmayan çalışanın işten çıkarılmasından fayda sağlar	.849	.792**			
2.İşe başvuran adayların ön elenmesinde fayda sağlar	.734	.745**			
3.Çalışanlara eğitim verilmesinde fayda sağlar	.681	.777**			
4.Çalışanların bilgi, beceri, vb. özelliklerinin incelenmesinde fayda sağlar	.654	.652**			
5.Çalışanların eğitim ihtiyacının belirlenmesinde fayda sağlar	.579	.764**			
6.Çalışanların kadro planlamasının oluşturulmasından fayda sağlar	.498	.715**			
Bilgi Sağlama ve Sunma Fonksiyonu			1.448	22.134	.85
7.Çalışanlara hukuki konularda bilgi verilmesi konusunda fayda sağlar	.861	.867**			
8.Çalışanlardan geri besleme (şikâyet, iletişim, anket vs.) yapılması için fayda sağlar	.840	.861**			
9.Çalışanların özlük haklarının (izin, terfi, sözleşme, rapor vs.) takibinde fayda sağlar	.720	.836**			
10. Çalışanların vizite işlemlerinin (revir, hastalık vb.) takibinde fayda sağlar	.610	.759**			
Kariyer Yönetim Fonksiyonu			1.054	17.167	.75
11. Çalışanların gelişim sürecinin takip edilmesinde fayda sağlar	.786	.730**			
12. Çalışanların eğitim takibinin yapılmasında fayda sağlar	.681	.783**			
13. Çalışanların kariyerlerinin geliştirmesinde bilgi, beceri vs. kazanımında fayda sağlar	.651	.757**			
14. Çalışanların performans değerlendirmelerinin yapılmasında fayda sağlar	.514	.771**			
Toplam Varyans				62.645	
Toplam Cronbach's Alpha					.90

P< .000

Tablo 2’de görüldüğü gibi, analizlerin sonucunda, öz değeri (eigen value) birden büyük olan üç faktör saptanmıştır. Bu üç faktörün açıkladıkları toplam varyans, %62.645 olup; bunun %23.344’ü birinci faktörden, %22.134’ü ikinci faktörden ve %17.167’si de üçüncü faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktörün yük değerlerinin .85 ile .50 arasında, ikinci faktörün yük değerlerinin .86 ile .61 arasında ve üçüncü faktörün ise .79 ile .51 arasında değiştiği görülmüştür. Madde-toplam korelasyonları incelendiğinde, korelasyonların .65 ile .87 arasında değiştiği görülebilir. Alpar’a göre (2001) eğer herhangi bir değişkene ilişkin; madde-toplam korelasyon katsayısı düşük ise o değişkenin ölçeğe 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 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: .83, dört maddeden oluşan bilgi sağlama ve sunma faktörünün iç tutarlılık katsayısı alpha: .85, dört maddeden oluşan kariyer yönetim fonksiyonunun iç tutarlılık katsayısı alpha: .75 ve son olarak 14 maddelik tüm ölçek için iç tutarlılık katsayısı alpha: .90 bulunmuştur.

7.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler olarak başta insan kaynakları yönetimi ve kurumsal kaynak planlaması arasındaki ilişkiye ardından kurumsal kaynak planlaması ile insan kaynakları yönetimi ve onun alt boyutları olarak işgücü değerlendirme fonksiyonu, bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu ile son olarak kariyer yönetimi fonksiyonu arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Pearson Korelasyon	-1	-2	-3	-4	-5
İKY (1)	1				
ERP (2)	.757**	1			
İşgücü Değerlendirme Fon. (3)	.864**	.747**	1		
Bilgi Sağlama ve Sunma Fon. (4)	.859**	.598**	.602**	1	
Kariyer Yönetim Fon. (5)	.860**	.599**	.603**	.636**	1

**p<.001

Tablo 3'te görüldüğü gibi, değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında, kurumsal kaynak planlaması ile insan kaynakları yönetimi arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişkinin ($r=76$, $p<.001$) olduğu; Kurumsal kaynak planlamasının işgücü değerlendirme fonksiyonu ile ilişkisinin ise yine aynı şekilde pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=75$, $p<.001$) olduğu; Kurumsal kaynak planlamasının bilgi sağlama ve sunma işlevi ile olan ilişkisinin de pozitif yönlü ancak orta düzeyde ($r=60$, $p<.001$) olduğu ve son olarak kurumsal kaynak planlamasının kariyer yönetimi ile olan ilişkisinin pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=60$, $p<.001$) olduğu saptanmıştır.

7.4. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi bağlamında ulaşılan pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sonucunda kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular, Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Kurumsal Kaynak Planlamasının İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Anlamlılık	F	R - Kare
	B	Standart Hata	Beta				
Sabit	.343	.097		3.535	.000	293.184	.572
ERP	.821	.048	.757	17.123	.000		

a. Bağımlı Değişken: İKY

Tablo 4'te görüldüğü gibi, istatistik analizler sonucunda kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin anlamlı bir yordayıcısı ($R=757$, $R^2=572$, $F(1,219)=293.184$, $p<.001$) olduğu ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimine ilişkin toplam varyansın %57'sinin teknolojik bir gelişme olan kurumsal kaynak planlaması ile açıklanmakta olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda regresyon denklemi: "İnsan kaynakları yönetimi= $.343 + .821$ (ERP)" olarak hesaplanmış ve "**H1**: Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir. Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin alt boyutu olan işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerindeki etkisini saptamak amacıyla yapılan regresyon analizi bulguları, Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kurumsal Kaynak Planlamasının İşgücü Değerlendirme Fonksiyonu Üzerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Anlamlılık	F	R - Kare
	B	Standart Hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit	.173	.096		1.812	.071	277.272	.559
ERP	.786	.047	.747	16.651	.000		

a. Bağımlı Değişken: İşgücü Değerlendirme Fonksiyonu

Tablo 5’te görüldüğü gibi, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin bir alt boyutu olan işgücü değerlendirme fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı ($R= .747$, $R^2= .559$, $F(3, 217)= 277.272$, $p> .05$) olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda “**H2:** Kurumsal kaynak planlamasının işgücü değerlendirme fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir. Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin alt boyutu olan bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu üzerindeki etkisini saptamak amacıyla yapılan regresyon analizi bulguları, Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Kurumsal Kaynak Planlamasının Bilgi Sağlama ve Sunma Fonksiyonu Üzerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Anlamlılık	F	R - Kare
	B	Standart Hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit	.419	.155		2.702	.007	121.675	.357
ERP	.844	.077	.598	11.031	.000		

a. Bağımlı Değişken: Bilgi Sağlama ve Sunma Fonksiyonu

Tablo 6’da görüldüğü gibi, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin ikinci boyutu olan bilgi sağlama ve sunma fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı ($R= .598$, $R^2= .357$, $F(1, 219)= 121.675$, $p< .01$) olduğu saptanmıştır. Bilgi sağlama ve sunma fonksiyonuna ilişkin toplam varyansın %36’sının kurumsal kaynak planlaması ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda regresyon denklemi: “Bilgi sağlama ve sunma fonksiyonu= $.419 + .844(ERP)$ ” olarak hesaplanarak “**H3:** Kurumsal kaynak planlamasının bilgi sağlama ve bilgi sunma fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin üçüncü alt boyutu olan kariyer yönetim fonksiyonu üzerindeki etkisini saptamak amacıyla yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Kurumsal Kaynak Planlamasının Kariyer Yönetim Fonksiyonu Üzerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Anlamlılık	F	R - Kare
	B	Standart Hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit	.523	.156		3.363	.001	122.786	.359
ERP	.851	.077	.599	11.081	.000		

a. Bağımlı Değişken: Kariyer Yönetim Fonksiyonu

Tablo 7’de görüldüğü gibi, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin son boyutu olan kariyer yönetimi fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı ($R= .599$, $R^2= .359$, $F(1, 219)= 122.786$, $p< .01$) olduğu saptanmıştır. Kariyer yönetimi fonksiyonuna ilişkin toplam varyansın %36’sının kurumsal kaynak planlaması ile açıklandığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda regresyon denklemi: “Kariyer yönetim fonksiyonu= $.523 + .851(ERP)$ ” olarak hesaplanarak “**H4:** Kurumsal kaynak planlamasının kariyer yönetim fonksiyonu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bilişim teknolojisi alanında yaşanan hızlı değişme ve gelişmelerin etkisi, küreselleşme süreciyle birlikte neredeyse tüm dünya ülkelerine yayılmıştır. İşletme faaliyetlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen teknolojik gelişmelerden biri de kurumsal kaynak planlamasıdır. Kurumsal kaynak planlaması (ERP), işletmelerdeki tüm birimler arasında bilgilerin bütünleştirilmesi açısından koordinasyona katkı sağlamakta ve dış çevredeki ilgili kişi ve kurumlarla olan bağlantıların sağlanması açısından önem arz etmektedir. Kurumsal kaynak planlamasının özellikle işletme fonksiyonlarının gerçekleştirilmesi açısından sağladığı faydalar düşünüldüğünde, bu yazılımın kullanılmasının ve teknolojik değişmeler bağlamında bu yazılımdaki gelişmelerin takip edilmesinin rekabet üstünlüğünün sağlanması açısından da önemi vardır.

Turizm sektöründe konaklama faaliyetinde bulunan işletmeler, sürekli olarak insanlarla etkileşimde bulunmakta ve hizmet sunmaktadırlar. Bu nedenle turizm sektöründe hem dış hem de iç çevreyi temsil eden insan kaynaklarının yönetiminde kurumsal kaynak planlamasının önemi artmaktadır. Bu bağlamda “kurumsal kaynak planlaması ile insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişki” konusunda ilgili literatür tarandığında, bu alanla ilgili mevcut araştırmaların kısıtlı olduğu ve var olan çalışmaların da daha çok kurumsal kaynak planlamasının işletme performansı üzerindeki etkisiyle ve elektronik insan kaynakları yönetimiyle ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşte bu sebepten dolayı araştırmamız, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaca yönelik olarak dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinden 221 yönetici üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Veri setinin değerlendirilmesi sonucunda kurumsal kaynak planlamasının 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. Kurumsal kaynak planlaması, insan kaynakları yönetimi ve bu üç boyut arasındaki ilişkilere bakıldığında, beklendiği gibi, kurumsal kaynak planlamasının hem insan kaynakları yönetimi ile hem de “işgücü değerlendirme fonksiyonu” ile pozitif yönlü ve yüksek düzeyli ilişkisinin bulunduğu, buna karşılık kurumsal kaynak planlamasının yine hem “bilgi sağlama ve sunma fonksiyonuyla” hem de “kariyer yönetimi fonksiyonuyla” pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Bu durum, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonlarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin etkisine bakıldığında, yapılan regresyon analizi sonucunda kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetiminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve kurumsal kaynak planlamasının insan kaynakları yönetimindeki değişimin %57’sini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda işletmelerin kurumsal kaynak planlamasını işgücü planlaması, iş programlama, eğitim ve geliştirme, bordrolama, iş tanımları, iş akış şemaları vb. uygulamalardan daha fazla yararlanmaları ve bu yazılımla ilgili olarak teknolojik gelişmeleri takip etmeleri önerilebilir. Beklenenin aksine, kurumsal kaynak planlamasının işgücü değerlendirme fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır. Böyle bir bulgunun elde edilmiş olmasının nedeni işgücü değerlendirmede personel ile yapılan fiziksel görüşmelerin ve beşeri ilişkilerin iyi ya da kötü olmasının etkili olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca kurumsal kaynak planlamasının bilgi sağlama ve sunma fonksiyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu da bulunmuştur. Bu bağlamda, kurumsal kaynak planlamasının bilgi sağlama ve sunma fonksiyonundaki gelişmelerin %36’sını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Kurumsal kaynak planlaması, içinde bulunduğumuz bilgi çağına uygun olarak bilgi üretebilen önemli bir yazılımdır. İşletmeler, bu yazılımı kullandıklarında, hem birimler arasında hem de insan kaynakları yönetimi birimi içinde var olan verilere dayanarak yeni bilgilerin üretilebilmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda üretilen bu bilgiler işletmelerin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca dış çevreye bağlı olarak üretilen bilgiler vasıtasıyla işletmeler dışarıdan gelebilecek fırsat ve tehditleri önceden sezebilmekte ve fırsatları değerlendirerek tehditler için önlemler alabilmektedirler. Bunun dışında rakipler karşısında rekabet üstünlüğü sunabileceği faydası da dikkate alındığında, işletmelerin bu yazılımı bünyelerine aktarmalarının kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Son olarak, kurumsal kaynak planlamasının kariyer yönetiminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve kurumsal kaynak planlamasının kariyer yönetimindeki değişimin %36’sını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Kurumsal kaynak planlamasının kariyer yönetimine etkisi dikkate alındığında, işletmelerin bu yazılımı kullanmaları durumunda çalışanlarının bilgi, beceri ve yeteneklerinin gelişimine daha fazla katkıda bulunabilecekleri, daha nitelikli bir eğitim verebilecekleri, personelin kariyer gelişimini sağlayabilecekleri söylenebilir. Bu bağlamda kariyer yönetiminde kurumsal kaynak planlamasının imkânlarından daha fazla yararlanılması önerilebilir.

Araştırmanın sadece turizmin yoğun olduğu Antalya’da dört ve beş yıldızlı işletmeler üzerinde yapılmış olması bir kısıt olarak kabul edilirse, bu kısıtın kaldırılabilmesi için hem Antalya’da yıldız sayısı daha az olan konaklama

işletmelerinde hem de Türkiye genelinde turizmin önemli olduğu illerde başka çalışmaların yapılması gerektiği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, N. (2001). Üretim Planlaması Yöntem ve Uygulamaları, Ankara: MPM Yayınları.
- Alpar, R. (2001). Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilgiçli, İ. ve Altınkaynak, F. (2016). “Turizm Endüstrisinin Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri Ve Önemi; Ekonomi Paradigmasıyla Yaklaşım”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi ICAFR 16 Özel Sayısı, 560-580.
- Buhalis, D. ve Main, H. (1998). “Information Technology in Peripheral Small and Medium Hospitality Enterprises: Strategic Analysis and Critical Factors”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 10(5), 198-202.
- Ceriello, V. F. (1991). Human Resource Management Systems, New York: VRC Consulting Group Inc.
- Coşkun, İ.O. ve Yüksek, G. (2010). Turizm İşletmelerinde Bilgi Teknolojileri, Ankara: TÜROFED Yayınları.
- Çımat, A. ve Bahar, O. (2003). “Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri Ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme” Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (6), 2-12.
- Demir, Y. ve Çavuş, M. F. (2010). “İnsan Kaynakları Planlamasının Etkinliğinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS)”, Akademik Bakış Dergisi, (20), 1-17.
- Haines, Y.V. ve Petit, A. (1997). “Conditions For Successful Human Resource Information Systems”, Human Resource Management, 36(2), 261-275.
- Harris, D. (1986). Beyond The Basics: New HRIS Developments, Personnel January.
- Lester, P., Bishop, E. ve Lloyd, K. (2000). Handbook of Tests and Measurement in Education and the Social Sciences, The Scarecrow Press Inc (Second Edition), Lanham: Maryland.
- Laura, H., Torrington, D, ve Taylor, S. (1998). Human Resource Management, London: Prentice Hall.
- Mutch, A. (1995). “IT and Small Tourism Enterprises: A Case Study of Cottage- Cottage Letting Agencies”, Tourism Management, (16)7, 533-539.
- Nancy, H. B. (1998). Henning Seip Andrea Sprengel Implementing SAP R/3, Greenwich: Manning Publications.
- Nicolaou, A.I. (2004). “Quality Of Postimplementation Review For Enterprise Resource Planning Systems”, International Journal Of Accounting Information Systems, 5(1), 25-49.
- Oktay, K. ve Mızrak, M. (2016). “Üretim İşletmelerinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Örnek Olay”, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 10(1), 57-70.
- Özdemir, L. (2009). Yönetimde Bilişim Teknolojisi Etkinlik Sistemi Üzerine Bir Araştırma, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Palaniswamy, R. ve Frank, T. (2000). “Enhancing Manufacturing Performance With ERP Systems”, Information Systems Management, 17(3), 37-41.
- Strohmeier, S. (2007). “Research In E-HRM: Review And Implications. Human Resource Management Review”, 17(1), 19-37.
- 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, 7(2), 28-34.
- Wall, F. ve Seifert, F. (2002). Does the Structure of An Organizasion Influence the Success Of Its ERP-System? Results Of An Empirical Study. European Accounting Information Systems Conference Copenhagen Business School, 23 April 2002, Copenhagen, 316-323.

- Walker, A.J. (1982). HRIS Development A Project Team Guide to Building an Effective Personnel Information System, New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc.
- Yılmaz, Y. (2007). “İnsan Kaynakları Yönetiminde E-dönüşüm”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, (9)1, 159 -168.