



İNSAN KAYNAKLARI BİLGİ SİSTEMLERİNİN B2B MODELİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: TÜRKİYE'DEKİ BULUT TABANLI İK YAZILIM ŞİRKETLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Pınar ACAR¹, Emine GÜNDOĞMUŞ², Burak Nedim AKTAŞ³

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki bulut tabanlı İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) sağlayıcılarının, B2B iş modeli çerçevesinde şirketlerin İK süreçlerine entegrasyonunu ve iş süreçlerine etkisini incelemektedir. İKBS yazılım sağlayıcısı şirketler üzerine ikincil veri kullanılarak yapılan nitel analiz, müşteri deneyimlerine dayalı olarak bu çözümlerin sunduğu avantajları değerlendirmektedir. Araştırmada, nitel veri toplama ve analiz teknikleri kullanılmış, müşteri deneyimlerine ilişkin ikincil veriler NVivo yazılımı ile incelenmiştir. Bulgular, bulut tabanlı İKBS çözümlerinin esneklik, hız ve veri yönetimi açısından önemli avantajlar sunduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, B2B iş modeli kapsamında uygulanan bulut tabanlı İKBS'nin rekabet avantajı sağladığı ve müşteri memnuniyetini artırdığı belirlenmiştir. Araştırma, bulut tabanlı İK çözümlerinin benimsenme düzeyini analiz ederek, dijital dönüşümdeki kritik rolünü vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri, B2B İş Modeli, Dijital İK
JEL Sınıflandırması: M10, M12, O15, L2

EVALUATION OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEMS IN THE CONTEXT OF B2B MODEL: A QUALITATIVE RESEARCH ON CLOUD-BASED HR SOFTWARE COMPANIES IN TÜRKİYE

Abstract

(HRIS) providers operating in Türkiye integrate their solutions into companies' HR processes within the framework of the B2B business model and their impact on business processes. A qualitative analysis conducted on leading HR software providers which evaluates the advantages based on customer experiences as secondary data. The study employs qualitative data collection and analysis techniques, with customer experience secondary data analyzed using NVivo software. The findings reveal that cloud-based HRIS solutions offer significant advantages in terms of flexibility, speed, and data management. According to findings, B2B business model, cloud-based HRIS enhances competitive advantage and customer satisfaction. This study analyzes the adoption level of cloud-based HR solutions in digital transformation.

Keywords: Human Resources Information Systems, B2B Business Model, Digital HR
JEL Classification: M10, M12, O15, L2

¹ Doç.Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, İ.Y.B.F., İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, pinar.acar@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4290-6383

² Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İ.Y.B.F., İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, egundogmus@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5278-8694

³ Dr.Öğr. Üyesi, Beykoz Üniversitesi, İ.Y.B.F., Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, buraknedimaktas@beykoz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3011-4706

1. Giriş

Günümüzde dijitalleşmenin etkisiyle insan kaynakları (İK) yönetimi, teknoloji destekli çözümlere yönelmekte ve bu da örgütlerin daha etkin, esnek ve şeffaf süreçler yönetmelerine olanak tanımaktadır. Özellikle insan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS), iş gücünü yönetmek, çalışan memnuniyetini artırmak ve operasyonel verimliliği sağlamak için kilit bir rol oynamaktadır (Al-Dmour, 2020; Aras vd., 2015; Paje, 2023; Salam ve Munawir, 2024; Shahreki vd., 2019). İKBS, şirketlerin İK süreçlerini dijitalleştirerek daha düşük maliyetlerle daha hızlı sonuçlar elde etmelerini sağlamaktadır (Bondarouk ve Brewster, 2016; Tursunbayeva, 2019). Bu nedenle, işletmelerin İKBS'ye olan talebi hızla artmakta, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler gibi daha esnek yapıdaki şirketler için önemli fırsatlar sunmaktadır (L'Écuyer vd., 2019; Marler ve Fisher, 2013; Shahreki ve Lee, 2024).

B2B iş modeli kapsamında faaliyet gösteren İKBS yazılım sağlayıcıları, müşterilerine çeşitli dijital çözümler sunarak İK süreçlerinin modernizasyonuna katkı sağlamaktadır. İzin takibi, performans değerlendirme, eğitim yönetimi ve aday takip sistemi gibi uygulamalar, İK yönetiminde verimliliği artıran dijital modüller arasında yer almaktadır (Abuhantash, 2023; Karikari vd., 2015; Khera ve Gulati, 2012; Sotnikova vd., 2021). Ancak, literatürde Türkiye'deki İKBS yazılım sağlayıcılarının stratejik avantajları ve müşteri deneyimlerinin nasıl şekillendiğine dair kapsamlı bir incelemeye rastlanmamış, İKBS'nin yaygınlaşması ve etkileri üzerine yapılan araştırmaların tekil uygulamalar üzerine yoğunlaştığı (Karcioğlu ve Öztürk, 2010) veya belirli bölgeler ve endüstriler ile sınırlı kaldığı gözlemlenmiştir (Ateş ve Akça, 2020; Bayar, 2019; Kulualp ve Sarı, 2019; Lazol, 2005; Uluköy ve İzci, 2015). Özellikle bu çözümlerin, örgütlerin İK süreçlerine ve operasyonel verimliliğe olan katkıları dikkate alındığında daha geniş bir perspektifte araştırmaya ihtiyaç vardır.

Bu çalışma, Türkiye'deki İKBS yazılımı sağlayan şirketlerin İK süreçlerine entegrasyonu, operasyonel verimliliğe olan katkıları ve rekabet avantajı sağlama stratejilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırma, Türkiye'de faaliyet gösteren KolayİK, Twiser, Sorwe, Peoplise ve Vedobox gibi İKBS yazılım sağlayıcılarının sunduğu hizmetleri, müşteri deneyimleri ve başarı hikayeleri üzerinden değerlendirecektir. Bu doğrultuda şu sorulara cevap aranmıştır: Türkiye'deki şirketler, İKBS'de hangi İK uygulamalarını kullanmaktadır ve bu uygulamaların İK süreçlerine etkileri nelerdir? İKBS, şirketlerin operasyonel verimliliğini ve İK süreçlerini ne ölçüde iyileştirmektedir? Türkiye'deki İKBS yazılım sağlayıcıları, B2B iş modeli kapsamında rekabet avantajı sağlamak için hangi stratejileri uygulamaktadır?

Çalışmanın, İKBS'nin dijitalleşme sürecindeki rolü üzerinde daha derin bir anlayış kazandırması ve literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlaması hedeflenmiştir. Çalışma, İK yönetiminin dijitalleşmesi sürecinde İKBS'nin Türkiye pazarındaki benimsenme düzeyini ve iş süreçlerine olan katkılarını araştırarak hem akademik literatüre hem de uygulamaya yönelik değerli çıkarımlar sunacaktır.

2. Literatür Özeti

İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonların verimliliğini ve performansını artırmak amacıyla stratejik öneme sahip bir süreçtir. Bu süreç içerisinde insan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS), teknolojinin İK fonksiyonlarına entegrasyonu ile ortaya çıkmış, işletmelere İK süreçlerini optimize etme fırsatı sunan önemli bir araç haline gelmiştir. Özellikle bulut tabanlı İKBS çözümleri, işletmelere esneklik, maliyet tasarrufu ve hız kazandırarak İK süreçlerinin daha verimli yönetilmesini sağlamaktadır.

İKBS'nin tarihçesi, insan kaynakları yönetiminin teknoloji ile nasıl entegre edildiğini anlamak açısından önemlidir. İnsan kaynakları yönetimi, bir organizasyonun performansını artırmada kritik bir rol oynamaktadır, çünkü insan kaynaklarının verimli bir şekilde yönetilmesi, genel organizasyonel başarının kilit unsurlarından birini oluşturmaktadır (Wright ve McMahan, 1992). İlk İKBS sistemleri, insan kaynakları yönetiminin bordro ve muhasebe gibi temel işlevlerini yerine getirmek üzere geliştirilmiştir. Bu sistemler, veri girişi, veri takibi ve analizine olanak tanıyan yazılım

veya web tabanlı çözümler olarak iş dünyasına entegre edilmiştir (Heathfield, 2021). Zamanla İKBS, sadece bordro yönetimi ile sınırlı kalmamış, işe alım, eğitim, performans yönetimi ve çalışan hakları gibi daha geniş bir yelpazede insan kaynakları süreçlerini kapsayacak şekilde evrilmiştir (Hendrickson, 2003). Bu sistemler, işletmelerin insan kaynaklarına ilişkin verileri toplamasını, işlemlerini ve raporlamasını sağlayan merkezi bir bilgi kaynağı olarak kullanılmıştır (Esangbedo vd., 2021). Özellikle büyük işletmeler, insan kaynakları süreçlerini daha verimli hale getirmek ve rekabet avantajı sağlamak için İKBS'yi bir stratejik araç olarak benimsemiştir (Basu vd., 2023).

İKBS'nin gelişimi, işletmelere çok sayıda fayda sağlamıştır (Kavanagh vd., 2017). Bu sistemler, insan kaynakları yönetiminin dijitalleşmesine katkıda bulunarak, İK süreçlerinin otomatikleştirilmesine ve daha hızlı karar alma süreçlerinin gelişmesine olanak tanımıştır. Bu sayede, organizasyonlar çalışan verilerine daha hızlı erişim sağlayarak operasyonel süreçleri daha etkili bir şekilde yönetebilmektedir (Quasar ve Rahman, 2021). Özellikle büyük ölçekli işletmelerde, İKBS'nin sağladığı veri odaklı yönetim imkânı, insan kaynakları süreçlerinin daha stratejik bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır (Basu vd., 2023). Ayrıca İKBS, işletmelerin insan kaynakları süreçlerinde daha verimli olmalarını sağlayarak operasyonel maliyetleri düşürmekte ve iş süreçlerini hızlandırmaktadır (Panjaitan, 2023). Bununla birlikte, insan kaynakları bilgi sistemleri, iş süreçlerinde manuel hataları azaltarak, veri doğruluğunu artırmakta ve bu da organizasyonel verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Quasar ve Rahman, 2021).

İKBS, insan kaynakları yönetiminin birçok alanında da işletmelere avantaj sağlamaktadır. Bu sistemler, işe alım, eğitim, performans yönetimi, ücretlendirme ve çalışan hakları gibi çeşitli İK fonksiyonlarını otomatikleştirmekte ve bu sayede organizasyonların zaman ve maliyet tasarrufu yapmasını sağlamaktadır (Marler ve Fisher, 2013). İKBS, işletmelerin çalışanlarına dair bilgileri toplama, saklama ve işleme süreçlerini kolaylaştırarak, insan kaynakları yönetimi için merkezi bir veri tabanı sunmaktadır (Revathi ve Lakshmana, 2023). Çalışanların kişisel bilgilerinin güvenli bir şekilde saklanmasına ve bu bilgilere ihtiyaç duyulduğunda hızlıca erişilmesine imkân tanıyan İKBS (Martins, 2023), işe alım süreçlerinde aday verilerini toplamak ve yönetmekten maaş bilgilerini depolamaya kadar geniş bir yelpazede veri yönetimi sağlamaktadır (KBI, 2022). İKBS'nin bir diğer önemli bir fonksiyonu, mevcut çalışanların performansını izlemek ve değerlendirmek için gerekli verileri toplamasıdır. Operasyonel İKBS sistemleri, çalışanların performansına ilişkin verileri analiz etmekte ve bu veriler, yönetici ve İK profesyonellerine daha stratejik kararlar alırken rehberlik etmektedir (Panjaitan, 2023). Bu sistemler, çalışan verilerini İK departmanı için güvenli ve düzenli bir şekilde depolamakta, bu verilere ihtiyaç duyulduğunda hızlıca erişim sağlamakta ve bu verilerin karar alma süreçlerinde kullanılmasına imkân tanımaktadır (Gallivan, 2021; Sachs, 2024). İKBS'nin bir diğer önemli avantajı, işletmelere maliyet tasarrufu sağlamasıdır. İKBS, insan kaynakları yönetiminde idari görevlerin otomatikleştirilmesine olanak tanıyarak, işletmelerin insan kaynakları süreçlerinde harcadıkları zamanı ve kaynakları azaltmaktadır (Zhang ve Chen, 2024).

İKBS uygulamalarının başarılı uygulama örnekleri olduğu gibi süreçte başarısızlıkla sonuçlanan çıktıları da olabilmektedir. İKBS'nin uygulanması sırasında karşılaşılan en büyük zorluklardan biri, yönetim desteğinin eksikliğidir. İKBS projeleri genellikle yüksek maliyetli ve karmaşık olduğundan, üst yönetim desteği olmadan bu projelerin başarıya ulaşması zor olabilmektedir. Ayrıca, çalışan direnci de İKBS uygulamalarında sıkça karşılaşılan bir engeldir, çünkü bazı çalışanlar İKBS'nin sunduğu değişikliklerden rahatsızlık hissedebilmekte ve değişime direnç gösterebilmektedir (Panjaitan, 2023). Bu nedenle, çalışanlar, yeni teknolojilere uyum sağlamakta zorlanabilmekte ve bu da insan kaynakları bilgi sistemlerinin verimli bir şekilde kullanılmasını engelleyebilmektedir. Bir diğer önemli zorluk ise veri güvenliğidir. İKBS sistemleri, çalışanların kişisel ve hassas bilgilerini içerdiği için bu bilgilerin güvenli bir şekilde saklanması ve yönetilmesi kritik önem taşımaktadır (Panjaitan, 2023). Veri güvenliğinin ihmal edilmesi, organizasyonların itibarına zarar verebilmekte ve yasal sorunlar doğurabilmektedir. Bu nedenle, İKBS sistemlerinin uygulanması sırasında veri güvenliği önlemlerinin dikkatlice planlanması ve uygulanması gerekmektedir. 2003). Dijital teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, iş modelleri köklü bir değişikliğe uğramış (Wang vd. 2023), bulut tabanlı İKBS çözümleri, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için cazip hale gelmiştir.

Geçmişte, bu işletmeler yüksek maliyetler nedeniyle İK teknolojisini uygulamakta zorluklarla karşılaşmıştır. Ancak bulut bilişimin gelişimi ile birlikte, küçük İKBS'nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için organizasyonların, insan kaynakları süreçlerinde ihtiyaç duydukları verileri toplamak ve bu verileri analiz ederek stratejik kararlar almak için uygun bir insan kaynakları bilgi sistemi seçmesi gerekmektedir (Hendrickson, işletmeler de İK süreçlerini daha uygun maliyetlerle yönetebilmekte ve bulut tabanlı sistemlere geçiş yapmaktadır. Ayrıca, bu sistemlerin mobil cihazlarla entegrasyonu, işletmelerin İK süreçlerine her zaman ve her yerden erişim sağlamalarına olanak tanımaktadır (Johnson, Lukaszewski ve Stone, 2016). Bu nedenle, dijitalleşme, insan kaynakları bilgi sistemlerinin evriminde önemli bir rol oynamıştır (Sekhar, Patwardhan ve Vyas, 2016). Yapay zekâ (AI) ve büyük veri analitiği gibi teknolojiler, İK süreçlerinin daha verimli ve etkili bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Bu teknolojiler, çalışanların performansını izlemek, yetenek yönetimi süreçlerini optimize etmek ve işgücüne ilişkin daha derin analizler yapmak için kullanılmaktadır (Mitrofanova, Konovalova ve Mitrofanova, 2019).

Dijital dönüşüm, işletmelerin iş modellerini ve süreçlerini köklü bir şekilde değiştirirken, İKBS sistemleri bu dönüşümde kritik bir rol oynamaktadır. İşletmeler, dijital İK çözümlerini benimseyerek rekabet avantajı elde etmekte ve iş süreçlerini daha sürdürülebilir hale getirmektedir (Schmid ve Pscherer, 2021). İKBS, özellikle B2B iş modelleri bağlamında önemli bir rol oynamaktadır. Bulut bilişim, işletmelere yazılım hizmetlerini çevrimiçi sunarak, İK süreçlerinin herhangi bir yerden yönetilmesine olanak tanımaktadır. Bu sistemler, donanım ve yazılım maliyetlerini azaltırken, teknik sorumlulukların büyük bir kısmını bulut sağlayıcısına devretmektedir (Johnson, Lukaszewski ve Stone, 2016). İnsan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS), organizasyonların insan kaynakları süreçlerini verimli ve etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olan önemli bir araç haline gelmiştir. Bu sistemler, işletmelere hem zaman hem de maliyet tasarrufu sağlarken, veri doğruluğunu artırmakta ve manuel hataları azaltmaktadır. Bulut tabanlı İKBS çözümleri, özellikle B2B iş modelleri bağlamında işletmelere esneklik ve ölçeklenebilirlik sağlayarak iş süreçlerini dönüştürmektedir.

Dijitalleşme ve yapay zekâ gibi teknolojik gelişmelerle birlikte, İKBS'nin iş dünyasındaki rolü giderek daha kritik hale gelmiştir. Bu sistemler, İK süreçlerini otomatikleştirmenin yanı sıra, işletmelere stratejik kararlar alırken veri odaklı yaklaşımlar sunmaktadır. Sonuç olarak, İKBS'nin işletmelerde kullanılması, organizasyonların insan kaynaklarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olmaktadır.

3. Yöntem

Günümüzde, dijitalleşmenin de etkisiyle organizasyonlar değişimin odağında süreçlerine yeni model ve sistemler entegre etme çabasındalar. Organizasyonel süreçlerde dijital değişim ve dönüşüm farklı departmanlar ve fonksiyonlarda etkisini göstermektedir. İnsan kaynakları departmanları da dijital dönüşümün etkisiyle bilgi sistemlerini iş süreçlerine uyumlandırmaya başlamışlardır. İKBS modeli dünyada, uluslararası şirketlerde çeşitli sektörlerde kullanım alanı bulurken ülkemizde de oldukça yaygın olarak uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle insan kaynakları departmanlarında dış kaynak kullanımını tercih eden şirketler B2B (Business-to-Business) modeliyle İKBS bulut tabanlı yazılım desteği sağlayan şirketlerle iş birliği içerisinde süreçlerini etkili ve verimli bir düzeyde yönetmektedirler.

Son yıllarda literatürde İKBS araştırmalarına olan ilgi de oldukça artmıştır. Bu bakış açısından yola çıkarak bu araştırmanın temel odak noktası, geleneksel İK uygulamalarından farklı olan ve İKBS'nin uygulanmasıyla mümkün olan dijital İK uygulamalarını belirlemektir. Yeni modelin kapsamlı bir şekilde anlaşılması, yöntemlerini dijital düzende değiştirmek isteyen İK profesyonelleri için son derece önemli olacaktır. Araştırma ayrıca, İKBS'nin, B2B şirketlerinin İK yönetiminde rekabetçi kalmak için teknolojik gelişmeleri benimsemeye motive eden son teknoloji İK uygulamalarına izin vermedeki dönüştürücü potansiyelini vurgulamaktadır. Araştırmanın bulgularının, organizasyonların karar alma süreçlerinde etkili olacağı öngörülmektedir.

3.1. Araştırma Soruları

Araştırmanın hedefleri doğrultusunda, tartışılan çeşitli bileşenler arasındaki bağlantıları araştırmak için aşağıdaki araştırma soruları formüle edilmiştir. Müşteri kuruluşlarından üst düzey yöneticiler ve İK yöneticileriyle yapılan görüşmeleri kapsayan vaka çalışmaları doğrultusunda;

1. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) alanında bulut tabanlı çözümler B2B iş modelinde şirketlere esneklik, verimlilik ve maliyet tasarrufu sağlar mı?
2. İKBS uygulayan işletmelerde kullanılan en önemli ve en güncel dijital İK uygulamaları nelerdir? Geleneksel İK prosedürlerinden nasıl farklılaşırlar?

İK profesyonelleri, yöneticiler ve çalışanlar İKBS'nin organizasyonel etkinlikteki rolünü ve uygulamasını nasıl görüyor ve deneyimliyor?

3.2. Araştırmanın Çerçevesi

İKBS'nin İK uygulamaları ve B2B modeli bağlamında organizasyonel etkinlik üzerinde büyük bir etkiye sahip olabileceği varsayımı, bu nitel araştırmanın kavramsal çerçevesinin temelini oluşturur. Çerçevenin üç temel bileşeni vardır:

İKBS Uygulaması ve Kullanımı: Bu bileşen, İKBS'nin işletmelerde nasıl uygulandığını ve İK profesyonellerinin bunu günlük olarak nasıl kullandığını açıklar. İşverenlerin işe alma, seçme, eğitim, performans yönetimi ve çalışan katılımı gibi İK süreçleri, İKBS'nin benimsenmesinin bir sonucu olarak değişebilir.

İK Uygulamaları: Bu bileşen, İKBS şirketleri tarafından kullanılan İK uygulamalarını ve bunların geleneksel İK uygulamalarından nasıl farklı olduğunu içerir. Buna, en yaygın kullanılan İK uygulamalarını belirlemek için İKY bulut tabanlı yazılım şirketlerinden vaka çalışmalarının içerik analizi de dahil edilecektir.

B2B Modeli ve Organizasyonel Etkinlik: İKBS'nin organizasyonel etkinlik üzerindeki etkisi bu bileşene dahil edilmiştir. İKBS bulut tabanlı yazılım şirketlerinin vaka çalışmalarından alınan görüşmeler, bunu değerlendirmek ve İKBS'nin kullanımının ve dağıtımının organizasyonel etkinliği nasıl etkilediğini belirlemek için kullanılacaktır.

3.3. Veri Toplama ve Çalışma Grubu

İKBS'nin İK uygulamaları ve B2B modeli bağlamında organizasyonel etkinlik üzerinde büyük bir etkiye sahip olabileceği varsayımı, bu nitel araştırmanın kavramsal çerçevesinin temelini oluşturur. Çerçevenin üç temel bileşeni vardır:

İKBS Uygulaması ve Kullanımı: Bu bileşen, İKBS'nin işletmelerde nasıl uygulandığını ve İK profesyonellerinin bunu günlük olarak nasıl kullandığını açıklar. İşverenlerin işe alma, seçme, eğitim, performans yönetimi ve çalışan katılımı gibi İK süreçleri, İKBS'nin benimsenmesinin bir sonucu olarak değişebilir.

İK Uygulamaları: Bu bileşen, İKBS şirketleri tarafından kullanılan İK uygulamalarını ve bunların geleneksel İK uygulamalarından nasıl farklı olduğunu içerir. Buna, en yaygın kullanılan İK uygulamalarını belirlemek için İKY bulut tabanlı yazılım şirketlerinden vaka çalışmalarının içerik analizi de dahil edilecektir.

B2B Modeli ve Organizasyonel Etkinlik: İKBS'nin organizasyonel etkinlik üzerindeki etkisi bu bileşene dahil edilmiştir. İKBS bulut tabanlı yazılım şirketlerinin vaka çalışmalarından alınan görüşmeler, bunu değerlendirmek ve İKBS'nin kullanımının ve dağıtımının organizasyonel etkinliği nasıl etkilediğini belirlemek için kullanılacaktır.

3.4. Analizler

Araştırmada nitel veri analiz programı olan Nvivo 2020 kullanılmıştır. Araştırma verilerini kodlamak için tümdengelimli bir içerik analizi yöntemi benimsenmiştir. Kavramsal çerçevede bulunan temalara ve kategorilere dayalı kodlama kategorileri veya haritaları geliştirilmiştir. Frekans analizi sonrası kavramlar arasında bağlantılar bulmak için veriler kodlanıp, kelime ağacı analizine tabi tutulmuştur. Uygulama ve teori arasında bir bağlantı oluşturmak için bu araştırma esas olarak bilim felsefesinin temel taşlarından biri olan epistemolojik felsefeye odaklanmaktadır ve gerçek bilgiye ulaşmanın yollarını araştırmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinin en önemli tekniklerinden biri olan içerik analizi ile tasarlanmıştır. Epistemolojik felsefe açısından da çıkarımları olan anti-pozitivist bir paradigma bakış açısı benimsenmekte ve bu doğrultuda araştırmamızın sonuçları öznal ve dışsal bakış açılarıyla tartışılmaktadır.

4. Bulgular

4.1. Frekans Analizi

Araştırma verilerinin frekans analiz sonuçlarına göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir. Frekans dağılımları temel içerik analizi kullanılarak ortaya çıkmıştır ve öne çıkan terimlerin dağılımları, kodlama ve kod kategorileri oluşturulmadan bağımsız değerler kullanılarak tartışılıp, yorumlanmıştır. Öne çıkan ve araştırmanın temel varsayımından hariç tutulan terimler analiz dışı bırakılmamıştır. Böylelikle, frekans dağılımından sonra araştırma varsayımını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen terimler değerlendirilmiştir. Öne çıkan ve direkt ve indirekt etki eden kavramlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Frekans Dağılımları

Temel Konseptler (Endirekt Etki)	Tekrar	Frekans %	Temel Konseptler (Direkt Etki)	Tekrar	Frekans%
Çalışan	192	0,7	Hız	124	0,45
Kullanıcı	155	0,57	Zaman	83	0,3
Eğitim	140	0,51	Takip	73	0,27
İK	105	0,38	Performans	70	0,26
Dijital	91	0,33	Hedef	64	0,23
Destek	62	0,23	Etkililik	48	0,18
Sistem	58	0,21	İletişim	47	0,17
Yazılım	55	0,2	Yeni	42	0,15
Çözüm	45	0,16	Verimli	41	0,15
Sektör	45	0,16	Başarı	40	0,15
Platform	44	0,16	Teknik	39	0,14
Yönetim	36	0,13	Teknoloji	38	0,14
Veri	34	0,12	Cloud	37	0,14
Ekip	30	0,11	Mobil	32	0,12
Entegre	29	0,11	Uygulama	29	0,11
Tasarruf	20	0,07	Raporlama	27	0,1
Bilgi	19	0,07	Özlük	24	0,09
Finansal	19	0,07	Onboarding	16	0,06

Frekans analizi sonucunda, araştırma sorularına cevap niteliği taşıyacak ve daha fazla anlam ifade ettiği düşünülen temalar yazarlar tarafından direk etki başlığı altında sınıflandırılmış, daha az etki sağlayacak temalar ise endirekt etki şeklinde kategorize edilmiştir. Frekans analizi, bulut tabanlı İK sistemlerinin temel kavramlarını ortaya çıkarmak ve bu sistemlerin etkilerini tanımlayabilmek açısından oldukça faydalı bir tekniktir. Analiz sonucunda ortaya çıkan temalar araştırmanın kodlamalarla öncüllerini ve sonuçlarını ortaya çıkarmak için bir araç görevi görmektedir. Sonuçlara bakıldığında, “Hız” temasının öne çıktığı görülmektedir (124, %45). Hız, bulut tabanlı sistemlerin sağladığı en önemli avantajlardan biridir. Süreçlerin hızlanması, işlerin daha etkin bir şekilde

yapılmasını sağlar. Bu durum, organizasyonların daha dinamik hale gelmesine yardımcı olabilir. Yine, “Zaman” temasının öne çıktığını söylemek mümkündür (83, %30). Zaman yönetimi, İK süreçlerinin etkinliğini belirleyen bir diğer önemli faktördür. Zaman tasarrufu sağlamak, organizasyonların daha fazla iş yapabilmelerine ve kaynaklarını daha iyi kullanmalarına olanak tanır. Benzer şekilde, “Takip” teması analiz sonuçlarına yansımıştır (73, %27). Süreçlerin takip edilmesi, performans değerlendirmeleri ve hedeflerin izlenmesi açısından önemlidir. Bulut tabanlı İK sistemleri, bu süreçlerin daha şeffaf ve izlenebilir olmasını sağlar.

Bunların yanı sıra, “Eğitim” (140, %51) ve “Dijital” (91, %33) temaları ön plana çıkmaktadır. Eğitim, İK sistemlerinin etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak için hayati bir öneme sahiptir. Eğitim, kullanıcıların sistemleri daha etkili bir şekilde kullanmalarını sağlar ve bu da iş verimliliğini artırır. Bu durum, organizasyonların eğitim süreçlerine yatırım yapmalarının önemini ortaya koyar. Dijitalleşme ise, İK uygulamalarının evriminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu kavramın frekansı, şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerini benimseme eğilimlerini gösterir. Dijitalleşme, İK süreçlerini daha verimli hale getirebilir. Özetle, araştırmanın frekans analizi sonuçları bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin müşteri deneyimlerinde genel kapsamda veri, sistem, dijitalleşme ve eğitim gibi konuların öne çıktığını göstermektedir. İKBS uygulamalarıyla ilgili öne çıkan kavramlar ise bulut tabanlı yazılım sistemlerinde hız, zaman, takip, hedef, etkililik, teknoloji ve başarı gibi kavramların öne çıktığını ortaya koymaktadır. İK uygulamalarında ise en çok tercih edilen fonksiyonlar arasında dijital raporlama, cloud, mobil, özlük ve onboarding yer almaktadır.

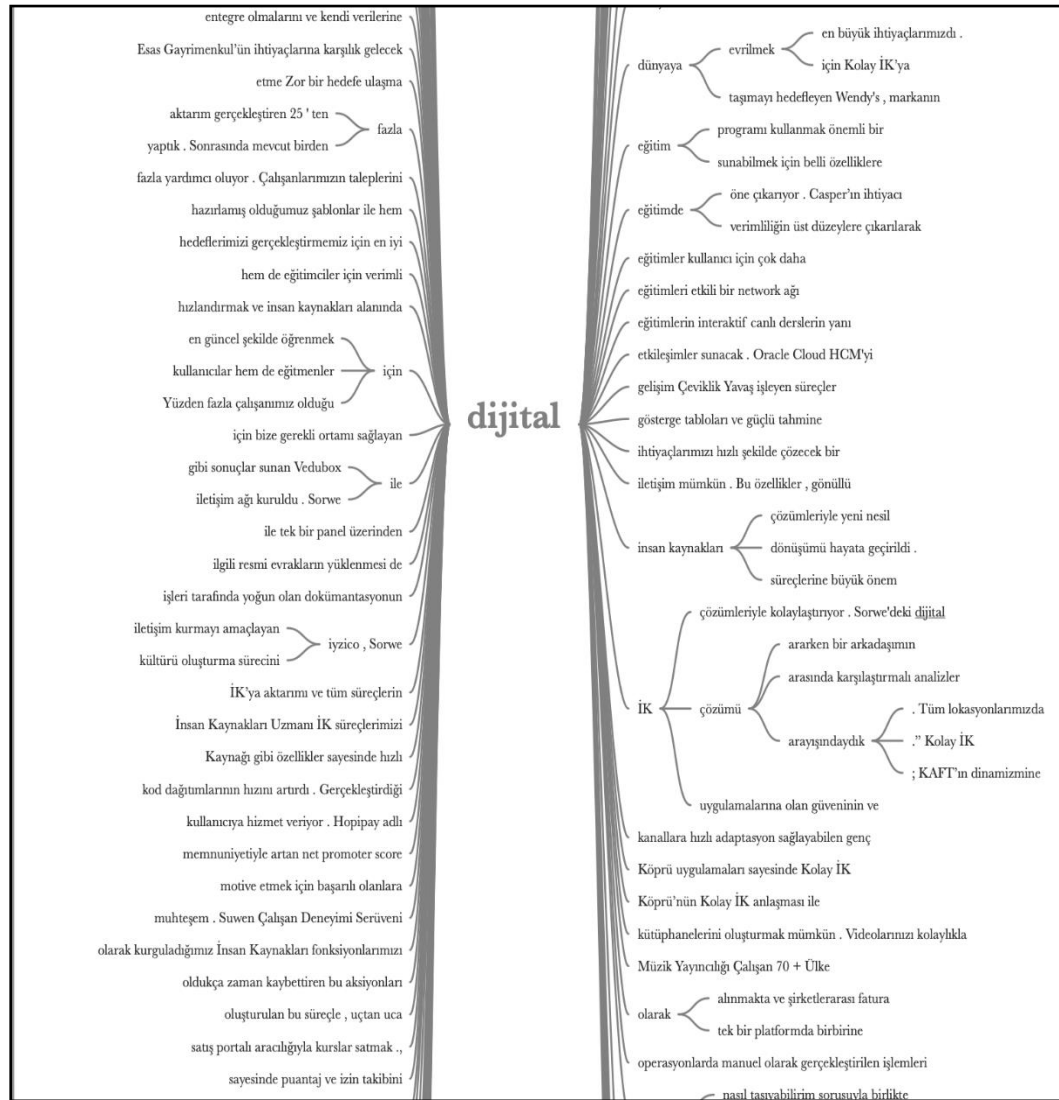
4.2. Kelime Ağacı Analizi ve NVIVO Kodlaması

Kelime ağacı analizi, belirli bir tema etrafında kullanılan ifadelerin ve kavramların ilişkilerini anlamak için etkili bir yöntemdir. “Dijital” teması üzerinden yapılan analiz, bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin B2B modeli müşterilerinin söylemlerinde hangi kavramların öne çıktığını göstermektedir. “Dijital” temasının kelime ağacı analizi (Tablo 2) sonuçlarına göre; yenilik, dijital arşiv oluşturma, dijital asistan, dijital çözüm ortağı, dijital sertifika, dijital cüzdan, dijital dönüşüm, dijital dünyada sürdürülebilirlik, dijital eğitim, çeviklik, dijital insan kaynakları, dijital köprü, dijital kütüphaneler, dijital veri çizelgeleri ve dijital operasyonel süreçler gibi ifadelerin ve kavramların Türkiye’deki bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin B2B modeli müşterilerinin söylemlerinde öne çıktığını ortaya koymaktadır.

Çıkan sonuçlar, ikinci araştırma sorusunun yanıtına katkı sağlayarak, bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin müşterileri için dijitalleşmenin önemini ve mevcut dijital uygulamaları anlamaya yönelik önemli bir bakış açısı sunmaktadır. “Dijital” temasının kelime ağacı analizi, İKBS uygulayan işletmelerde öne çıkan dijital uygulamaları tanımlamaktadır. Analizde yer alan ifadeler, örneğin, dijital eğitim, dijital dönüşüm, dijital insan kaynakları, dijital İK uygulamalarının kapsamını ve yeniliklerini göstermektedir. Yine, dijital temalar, geleneksel İK uygulamalarından nasıl farklılaştığını da ortaya koymaktadır. Örneğin, dijital eğitim ve sertifika uygulamaları, geleneksel yöntemlerden daha yenilikçi ve esnek bir yaklaşım sunar. Ayrıca, “dijital çözüm ortağı” gibi ifadeler, müşterilerin sadece ürün almakla kalmayıp stratejik bir ortaklık beklediklerini ifade eder.

Diğer taraftan, “Teknoloji” temasının kelime ağacı analizi, Türkiye’deki bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin B2B modeli müşterilerinin söylemlerinde önemli kavramların ve ifadelerin öne çıktığını göstermektedir. Bu sonuçlar, özellikle Araştırma Sorusu 1’e yanıt vererek, bulut tabanlı çözümlerin işletmelere sağladığı faydaları daha net bir şekilde ortaya koymaktadır. “Teknoloji” temasının kelime ağacı analizi (Tablo 3) sonuçlarına göre; teknoloji destekli inovasyon, teknoloji dönüşümü, teknoloji platformları, teknoloji yetenekleri, Ar-Ge, teknoloji ekipleri, yüksek üretim gücü, özgün tasarım, finansal teknoloji, kişisel rapor üretilmesi, esneklik, rekabet avantajı ve sürekli gelişim gibi ifadelerin ve kavramların Türkiye’deki bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin B2B modeli müşterilerinin söylemlerinde öne çıktığını ortaya koymaktadır.

Tablo 2: Nvivo Kodlama: "Dijital" Teması Kelime Ağacı Analizi

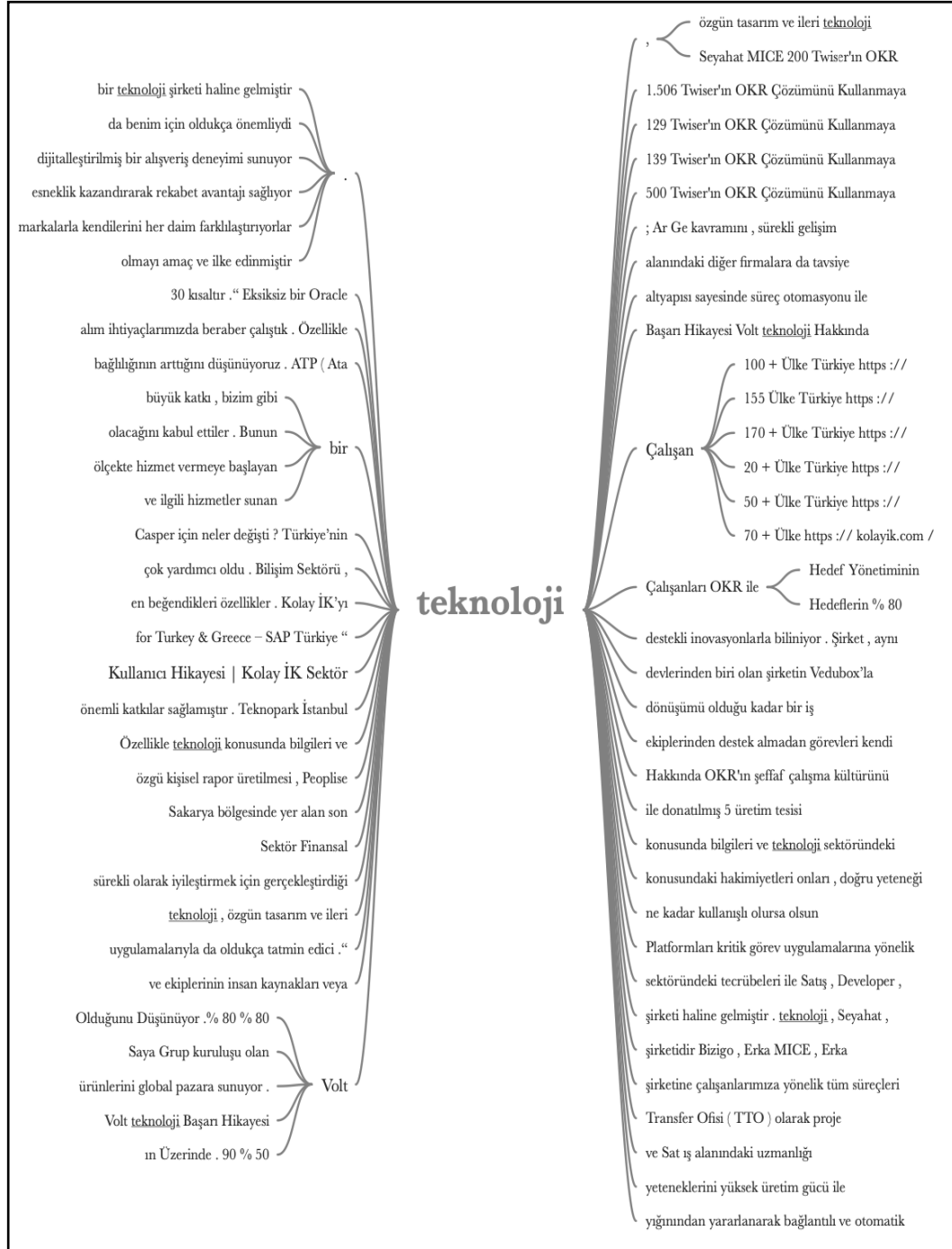


"Teknoloji" temasının kelime ağacı analizi, İKBS uygulayan işletmelerde öne çıkan teknoloji destekli inovasyonları tanımlamaktadır. Analizde yer alan ifadeler (örneğin, teknoloji dönüşümü, teknoloji platformları, finansal teknoloji) bulut tabanlı çözümlerin sağladığı yenilikçi imkanları ve işletmelerin bu çözümlerden nasıl faydalandığını göstermektedir. Analiz sonuçları, bulut tabanlı İK sistemlerinin şirketlere sağladığı esneklik ve verimlilik konusundaki etkilerini de ortaya koymaktadır. "Esneklik" ve "rekabet avantajı" gibi kavramlar, bulut tabanlı uygulamaların işletmelerin değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlamasına ve süreçlerini daha etkin yönetmesine yardımcı olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, "yüksek üretim gücü" ve "sürekli gelişim" ifadeleri, bulut tabanlı çözümlerin işletmelere sağladığı uzun vadeli faydaları yansıtmaktadır. Bu çözümler, şirketlerin piyasa rekabetinde sürdürülebilir başarı elde etmelerini desteklemektedir.

"Veri" temasının kelime ağacı analizi, Araştırma Sorusu 3 ve 1'e cevap niteliği taşımaktadır. "Veri" temasının kelime ağacı analizi (Tablo 4) sonuçlarına göre; veri aktarımı, veri havuzu, veri tabanı yönetimi, veri temizleme haritalama, veri yükleme, istatistiki veri işlem programları, vardiya planları, hatasız veri aktarımı, raporlama, insan yönetimi, çevik çalışma, İK'da izin, masraf ve zimmet, İK arşivi, İK-Web entegrasyonu ve talep karşılama gibi ifadelerin ve kavramların

Türkiye'deki bulut tabanlı İK yazılım şirketlerinin B2B modeli müşterilerinin söylemlerinde öne çıktığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Nvivo Kodlama: "Teknoloji" Teması Kelime Ağacı Analizi

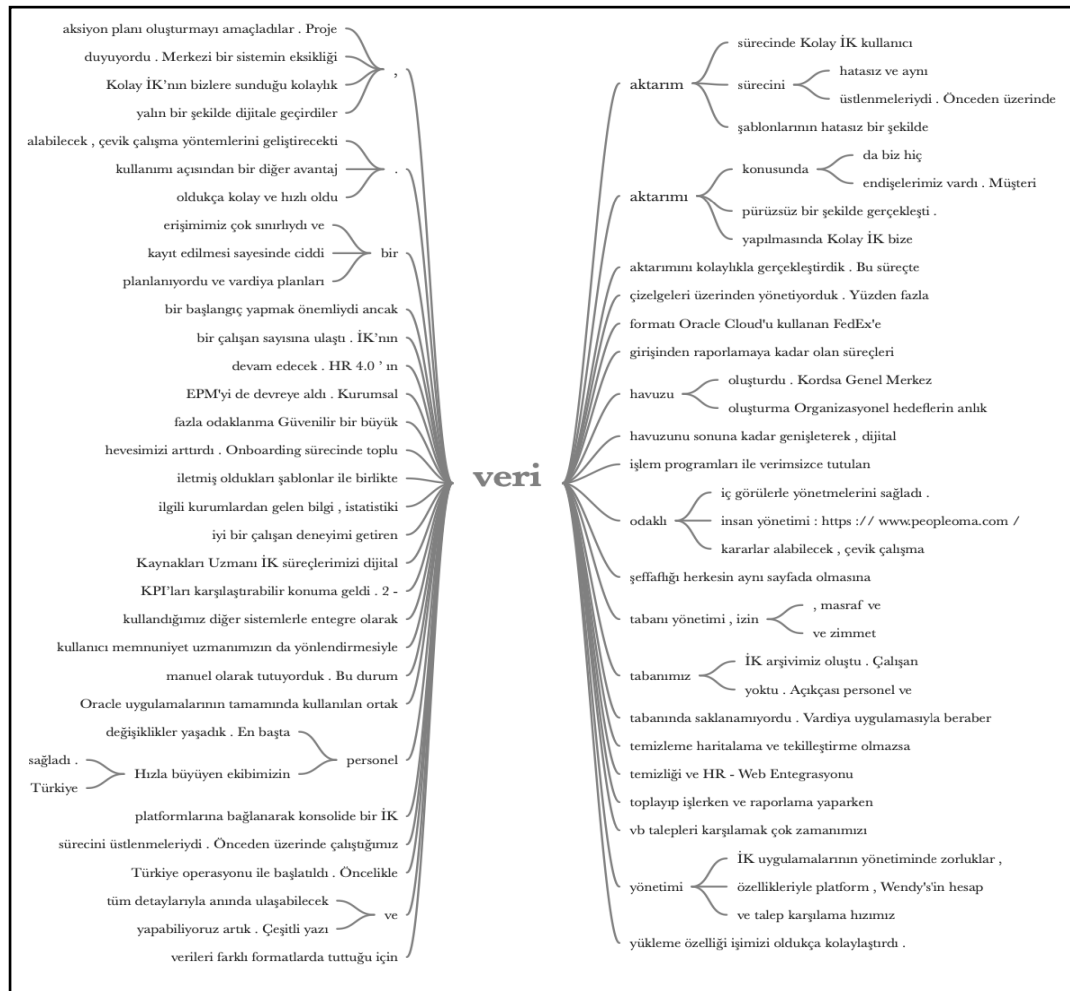


"Veri yönetimi", "insan yönetimi" ve "çevik çalışma" gibi kavramlar, İK profesyonellerinin ve yöneticilerin bulut tabanlı İK sistemlerinin organizasyonel etkinlikteki rolünü nasıl gördüklerini yansıtmaktadır. Bu ifadeler, sistemlerin esnekliğini, verimliliğini ve karar verme süreçlerini geliştirmedeki önemini vurgulamaktadır. Analiz sonuçlarında yer alan "raporlama" ve "veri havuzu" gibi ifadeler, kullanıcıların deneyimlerini ve sistemlerin kullanım kolaylığını da dolaylı olarak ortaya

koymaktadır. Bu durum, İK profesyonelleri ve yöneticilerin bu sistemleri nasıl algıladıkları ve uyguladıkları hakkında bilgi sunmaktadır.

Öte yandan, verimlilik açısından, "Veri" temasının kelime ağacı analizi, bulut tabanlı İK yazılımlarının veri yönetimindeki rolünü ve önemini ortaya koymaktadır. Öne çıkan ifadeler (örneğin, veri havuzu, veri tabanı yönetimi, veri temizleme) işletmelerin veri süreçlerini nasıl optimize ettiklerini göstermektedir. Analizde yer alan "veri aktarımı" ve "hatasız veri aktarımı" gibi kavramlar, işletmelerin veri işlemlerindeki etkinliği artırma çabalarını vurgulamaktadır. Hatasız veri aktarımı, hataların minimize edilmesi ve verimliliğin artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir. "Çevik çalışma" kavramı, veri yönetiminin esnekliğini ve dinamikliğini temsil etmektedir. Bu, İK süreçlerinin hızlı bir şekilde adapte olabilmesini sağlarken, "insan yönetimi" ifadesi, verinin insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesindeki önemini vurgular.

Tablo 4: Nvivo Kodlama: "Veri" Teması Kelime Ağacı Analizi



5. Sonuç

Bu araştırma, Türkiye'deki bulut tabanlı İK yazılım sağlayıcılarının B2B modelindeki uygulamaları ile İK süreçlerinin nasıl dönüştüğünü incelemeyi hedeflemiştir. Bulgular, dijitalleşme, teknoloji kullanımı ve veri yönetimi etrafında şekillenmiştir ve bu temalar literatürdeki çalışmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir. "Dijital" teması bağlamında, araştırma sonuçları Parry ve Tyson (2011) ile Ruël, Bondarouk ve Looise (2004) tarafından vurgulanan dijital İK sistemlerinin hızı ve esnekliğiyle uyum göstermektedir. Özellikle dijital insan kaynakları, dijital eğitim ve dijital çözüm ortaklığı gibi

kavramlar, dijitalleşmenin İK süreçlerine stratejik katkısını ve bu süreçlerdeki yenilikçi teknolojilerin çalışan performansını olumlu etkilediğini doğrulamaktadır. Bu, İKBS'nin İK fonksiyonlarına sağladığı katkının sadece operasyonel düzeyde kalmadığını, stratejik bir önem de taşıdığını ortaya koymaktadır.

"Teknoloji" temasına bakıldığında, İKBS'nin örgütsel verimlilik ve karar verme süreçlerinde sağladığı faydalar literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Lengnick-Hall ve Moritz (2003), İKBS'nin karar verme süreçlerini kolaylaştırdığını, Aggarwal ile Kapoor (2012) ve Kundu ve Malhan (2007) ise İKBS'nin verimlilik artışı ve maliyet tasarrufuna katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bizim bulgularımız da İKBS'nin teknolojik yetenekler ve Ar-Ge gibi unsurlar üzerinden örgütsel verimliliği artırarak rekabet avantajı sağladığını desteklemektedir. Fortune 500 şirketlerinin %60'ının İKBS kullanması da bu sistemlerin işlevselliğini ve yaygınlığını göstermektedir (Ball, 2001).

"Veri" teması ise, Bondarouk, Ruël ve van der Heijden (2009) tarafından vurgulanan İK süreçlerinde daha etkin sonuçlar alınmasına dair bulgularla uyumludur. Abuhantash (2023) İKBS'nin işe alım, eğitim ve performans yönetimi gibi alanlardaki katkılarını belirtirken, araştırmamızdaki veri yönetimi, İK arşivi ve raporlama gibi kavramlar bu süreçlerin etkinliğini ve verimliliğini artıran unsurları gözler önüne sermektedir. İKBS'nin operasyonel verimlilik ve stratejik uyum sağlayarak işlevselliği artırdığı sonucuna da ulaşılmıştır (Al Mamun ve İslam, 2016). Genel olarak, bulgular literatürdeki mevcut araştırmalarla tutarlılık göstermekte ve dijitalleşme, teknoloji ve veri yönetiminin İK süreçlerinde önemli bir dönüşüm sağladığını ortaya koymaktadır. Araştırmanın bulguları, Türkiye'deki bulut tabanlı İK yazılım çözümlerinin B2B modelinde esneklik, verimlilik ve maliyet tasarrufu sağladığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, dijital uygulamaların ve teknoloji destekli inovasyonun, İK süreçlerinin dönüşümünde kritik bir rol oynadığını ve organizasyonların rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir.

İK profesyonelleri, yöneticiler ve çalışanlar, İKBS uygulamalarını yalnızca birer yazılım aracı olarak değil, aynı zamanda stratejik bir ortaklık ve sürekli gelişim fırsatı olarak görmek ve bu uygulamaların organizasyonel etkinlik üzerindeki olumlu etkilerini deneyimlemektedirler. Bu çalışma, İK alanındaki dijital dönüşümün önemini vurgulamakta ve gelecekte yapılacak araştırmalar için sağlam bir temel oluşturmaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, daha uzun süreli, farklı sektör ve ülkeleri kapsayan nicel analizlerin dahil edilmesi, bulut tabanlı İKBS çözümlerinin etkilerini daha kapsamlı ve genellenebilir bir biçimde ortaya koymaya yardımcı olabilir. Ayrıca bulut tabanlı İKBS sağlayıcıları, müşteri verilerini korumak için gelişmiş güvenlik protokolleri geliştirebilir ve düzenli olarak denetim süreçlerini sürdürebilir. Şirketler, verilerin güvenliği konusunda bilgilendirilmiş bir karar verme süreci oluşturabilir ve sistem entegrasyonları sırasında bu güvenlik politikalarını uygulayabilir. Bunun yanı sıra, İKBS sağlayıcıları, farklı sektördeki işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak esnek çözümler geliştirebilir. Ayrıca, müşteri destek hizmetlerini artırarak kullanıcıların teknik zorlukları hızla çözmelerine yardımcı olacak bir sistem sunabilirler. Bu tür destek hizmetleri, müşteri memnuniyetini artırarak, İKBS kullanımının yaygınlaşmasını kolaylaştıracaktır.

Bulut tabanlı İKBS sağlayıcılarının, teknolojik gelişmeler doğrultusunda sistemlerini sürekli olarak güncellemesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte, kullanıcıların bu sistemlere daha hızlı adapte olabilmesi için eğitim programları sunulabilir. Özellikle İK departmanı çalışanlarının yeni sistem özelliklerine hâkim olmalarını sağlamak, bu sistemlerin etkin bir şekilde kullanılmasını destekleyecektir. Gelecekte İKBS çözümlerinin daha fazla veri analitiği ve yapay zekâ destekli hale getirilmesi, İK yönetim süreçlerini daha stratejik bir yaklaşımla ele almalarına olanak tanıyacaktır. Bu doğrultuda İKBS sağlayıcılarının büyük veri ve yapay zekâ entegrasyonuna yönelik Ar-Ge yatırımlarını artırması da önem arz etmektedir.

Nitel araştırma yöntemleri, bulguların genelleştirilebilmesi konusunda bazı sınırlamalar getirebilmektedir. Özellikle tek bir ülke veya bölgeye özgü bulgular, küresel ölçekte bulut tabanlı İKBS uygulamalarının etkilerini tam olarak yansıtamayabilir. Ayrıca, veri toplama sürecinin kısa bir

zaman dilimiyle sınırlı olması, bu çözümlerin uzun vadeli etkilerinin anlaşılmasını engelleyebilir. Bu çalışmada da nitel veri toplama yöntemleri kullanılmış ve Türkiye’deki belirli sayıda bulut tabanlı İKBS sağlayıcısının müşteri deneyimlerine dayalı analizler yapılmıştır. Bu nedenle, bulgular diğer ülkelerdeki benzer sistemlerin performansını yansıtmayabilir. Ayrıca, araştırma kapsamında belirli bir zaman diliminde toplanan verilerle sınırlı kalınmış ve uzun dönem etkileri göz önünde bulundurulamamıştır. Bu kısıtlar, gelecekte daha geniş kapsamlı ve uzun dönemli nicel araştırmaların yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kaynakça

- Abuhantash, A. (2023). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 239-245.
- Aggarwal, N. ve Kapoor, M. (2012). Human Resource Information Systems (HRIS)-Its Role and Importance in Business Competitiveness. *Gyan Jyoti E-Journal*, 1(2), 1-13.
- Al-Dmour, R. (2020). The Influence of HRIS Usage on Employee Performance and Mediating Effects of Employee Engagement in Five Stars Hotels in Jordan. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, 12(3), 1-18.
- Al Mamun, M. A. ve Islam, M. S. (2016). Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS). *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 29-37.
- Aras, M., Özdemir, Y. ve Bayraktaroğlu, S. (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerine Yönelik Algıların Teknoloji Kabul Modeli ile İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15(3), 343-351.
- Ateş, V. ve Akça, B. (2020). Özel Hastanelerde İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Kullanımı üzerine bir Nitel Araştırma: Ankara İli Örneği. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. XV/1, 227-235.
- Ball, K. S. (2001). The Use of Human Resource Information Systems: A Survey. *Personnel Review*, 30(6), 677-693.
- Basu, S., Majumdar, B., Mukherjee, K., Munjal, S. ve Palaksha, C. (2023). Artificial Intelligence–HRM Interactions and Outcomes: A Systematic Review and Causal Configurational Explanation. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100893.
- Bayar, M. (2019). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Çalışanların Verimliliğine Etkisi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(32), 42-52.
- Bondarouk, T. ve Brewster, C. (2016). Conceptualising The Future of HRM and Technology Research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671.
- Bondarouk, T., Ruël, H., ve van der Heijden, B. (2009). E-HRM Effectiveness in a Public Sector Organization: A Multi-Stakeholder Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 578-590.
- Esangbedo, M. O., Bai, S., Mirjalili, S. ve Wang, Z. (2021). Evaluation of Human Resource Information Systems using Grey Ordinal Pairwise Comparison MCDM Methods. *Expert Systems with Applications*, 182, 115151.
- Gallivan, C. (2021). What to Consider when Choosing an HRIS for Your Business. Erişim Adresi <https://www.completepayrollssolutions.com/blog/hris-considerations>
- Heathfield, S. (2021). What Is a Human Resources Information System? Erişim Adresi <https://www.liveabout.com/human-resources-information-system-hris-1918140>

- Hendrickson, A. R. (2003) Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary. *Human Resources Journal of Labor Research*, 24, 382-394.
- Johnson, R. D., Lukaszewski, K. M., ve Stone, D. L. (2016). The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes. *Communications of the Association for Information Systems*, 38(1), 28.
- Karcioğlu, F. ve Öztürk, Ü. (2010). İşletmelerde Performans Değerleme ile İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) arasındaki İlişki-İstanbul İlinde bir Araştırma-. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 343-366.
- Karikari, A. F., Boateng, P. A. ve Ocansey, E. O. N. D. (2015). The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower Activities. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(06), 424-431.
- Kavanagh, M. J. ve Johnson, R. D. (Eds.). (2017). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions (4th ed.)*. Sage Publications.
- KBI. (2022). What Are Information Systems in Human Resource Management? Erişim Adresi <https://www.kbibenefits.com/what-are-information-systems-in-human-resource-management>
- Khera, S. ve Gulati, K. (2012). Human Resource Information System and Its Impact on Human Resource Planning: A Perceptual Analysis of Information Technology Companies. *IOSR Journal of Business and Management*, 3(6), 6-13.
- Kulualp, H. G. ve Sarı, Ö. (2019). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Kullanımına Yönelik Mevcut Durum Analizi. *Proceeding Book Atlas International Congress on Social Sciences 4*. 254-264.
- Kumar, N. ve Parumasur, S. (2013). The Impact of HRIS on Organizational Efficiency: Random or Integrated and Holistic? *Corporate Ownership and Control*, 11(1), 567-575.
- Kundu, S. C. ve Malhan, D. (2007). *Human Resource Management Practices in Insurance Companies Operating in India: A Study*. In Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia (pp. 472-488).
- Lazol, A. (2005). İşletmelerde İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Oluşturulması ve Bir Uygulama (Order No. 28739507). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/işletmelerde-insan-kaynakları-bilgi-sisteminin/docview/2570148227/se-2>
- L'Écuyer, F., Raymond, L., Fabi, B. ve Uwizeyemungu, S. (2019). Strategic Alignment of it and Human Resources Management in Manufacturing SMES. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 830-850.
- Marler, J. H. ve Fisher, S. L. (2013). An Evidence-Based Review of E-HRM and Strategic Human Resource Management. *Human resource management review*, 23(1), 18-36.
- Martins, A. (2023). What is a Human Resources Information System? Erişim Adresi <https://www.businessnewsdaily.com/15889-what-is-a-human-resource-information-system.html>
- Mitrofanova, E. A., Konovalova, V. G. ve Mitrofanova, A. E. (2019). *Opportunities, problems and limitations of digital transformation of HR management*. European Proceedings of Social and Behavioral Sciences.
- Panjaitan, E. H. H. (2023). Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management. *International Journal of Science and Society*, 5(2), 128-139.

- Paje, R. (2023). Human Resource Information System (HRIS): An Evaluation of Net Benefits based on the Perception of HR Practitioners. *Kinforms*, 18(1), 31-59.
- Parry, E. ve Tyson, S. (2011). Desired Goals and Actual Outcomes of E-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335-354.
- Revathi, G. ve Lakshmana, B. (2023). Human Resource Information System Study at the Andhra Pradesh Cement Industry. *Juni Khyat Journal*, 13(08).
- Ruël, H., Bondarouk, T. ve Looise, J. K. (2004). E-HRM: Innovation or Irritation. An Explorative Empirical Study in Five Large Companies on Web-Based HRM. *Management Revue*, 15(3) 364-380.
- Sachs, T. (2024). Types of HRIS Systems. Erişim Adresi <https://www.hibob.com/blog/types-of-hris-systems/>
- Salam, A. ve Munawir, M. (2024). Utilization of Technology in Human Resource Management Optimizing Efficiency and Productivity in the Digital Era. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 236-245.
- Schmid, Y. ve Pscherer, F. (2021). Digital Transformation Affecting Human Resource Activities: A Mixed-Methods Approach. In *Human Interaction, Emerging Technologies and Future Systems V: Proceedings of the 5th International Virtual Conference on Human Interaction and Emerging Technologies*, IHET 2021.
- Sekhar, C., Patwardhan, M. ve Vyas, V. (2016). A Study of HR Flexibility and Firm Performance: A Perspective from IT Industry. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17, 57-75.
- Shahreki, J. ve Lee, J. Y. (2024). Adopting Human Resource Information System and Work-Related Outcomes in Emerging Market SMES: Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Cross Cultural & Strategic Management*, 31(1), 116-142.
- Shahreki, J., Ganesan, J., Raman, K., Chin, A. L. L. ve Chin, T. S. (2019). The Effect of Human Resource Information System Application on Employee Satisfaction and Turnover Intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1462-1479.
- Sotnikova, Y., Nazarova, G., Nazarov, N. ve Bilokononko, H. (2021). Digital Technologies in HR Management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 42(4), 527-535.
- Quaosar, G. A. A. ve Rahman, M. S. (2021). Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(3), 470-483.
- Tursunbayeva, A. (2019). Human Resource Technology Disruptions and Their Implications for Human Resources Management in Healthcare Organizations. *BMC Health Services Research*, 19, 268.
- Uluköy, M. ve İzci, Ç. (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerine (İKBS) İlişkin Başarı Değerlendirilmesi: Hizmet Sektörü Uygulaması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 281-290.
- Wang, Z., Lin, S., Chen, Y., Lyulyov, O. ve Pimonenko, T. (2023). Digitalization Effect on Business Performance: Role of Business Model Innovation. *Sustainability*, 15(11), 9020.
- Wright, P. M. ve McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Zhang, J. ve Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482-1498.

EVALUATION OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEMS IN THE CONTEXT OF B2B MODEL: A QUALITATIVE RESEARCH ON CLOUD-BASED HR SOFTWARE COMPANIES IN TÜRKİYE

Extended Abstract

Aim: This study aims to examine in depth the extent to which cloud-based HR solutions are adopted in the Turkish industry and their contributions to business processes. It highlights the importance of cloud solutions in HR digitalization by revealing the role of cloud-based HRIS providers in Türkiye in increasing customer satisfaction and competitive advantage in the context of B2B business models. In this context, a comprehensive analysis will be presented to better understand the role of these software in digital transformation processes.

Method(s): Within the scope of the research, customer experiences will be examined to understand how cloud-based solutions are used in HR processes and the contributions of these solutions to business processes. In the research, qualitative data collection and analysis techniques will be used and customer experience data will be analyzed with NVivo software. Thus, the effects of cloud-based HR solutions on productivity, cost effectiveness and human resources management will be evaluated through companies' references and success stories. This qualitative analysis method will help us understand to what extent the services offered by companies are integrated into the HR processes of organizations and to what extent they contribute to more effective and transparent management of these processes.

Findings: The findings of the research reveal that cloud-based HR software solutions in Türkiye provide flexibility, efficiency and cost savings in the B2B model. These findings show that digital applications and technology-enabled innovation play a critical role in the transformation of HR processes and help organizations achieve competitive advantage. HR professionals, managers and employees see HRBS applications not only as software tools, but also as a strategic partnership and continuous development opportunity, and they experience the positive effects of these applications on organizational effectiveness. This study highlights the importance of digital transformation in the HR field and lays a solid foundation for future research. In the context of the "Digital" theme, the research results reveal that the contribution of HRIS to HR functions is not only at the operational level but also has a strategic importance. "Technology" theme analysis results support that HRIS provides competitive advantage by increasing organizational efficiency through factors such as technological capabilities and R&D. "Data" theme analysis results shows that HRIS increases functionality by providing operational efficiency and strategic alignment.

Conclusion: In future studies, including long-term quantitative analyzes covering different sectors and countries may help reveal the effects of cloud-based HRIS solutions in a more comprehensive and generalizable manner. Additionally, cloud-based HRIS providers can develop advanced security protocols and maintain regular auditing processes to protect customer data. Companies can create an informed decision-making process regarding the security of data and enforce these security policies during system integrations. In addition, HRIS providers can develop flexible solutions to meet the needs of businesses in different sectors. They can also increase customer support services, offering a system to help users quickly resolve technical difficulties. Such support services will increase customer satisfaction and facilitate the widespread use of HRBS. Our research limitations show that qualitative research methods may impose some limitations on the generalizability of findings. In particular, findings specific to a single country or region may not fully reflect the effects of cloud-based HRIS applications on a global scale. In future studies, including longer-term quantitative analyzes covering different sectors and countries may help reveal the effects of cloud-based HRBS solutions in a more comprehensive and generalizable manner. Additionally, cloud-based HRBS providers can develop advanced security protocols and maintain regular auditing processes to protect customer data. It is important for cloud-based HRBS providers

to constantly update their systems in line with technological developments. However, training programs can be offered to help users adapt to these systems faster. Ensuring that HR department employees, in particular, are familiar with new system features will support the effective use of these systems.
