

Türk Kamu Yönetiminde E-Devlet Uygulamalarına Bir Model Önerisi: Merkezi Personel Bilgi Sistemi

*Lütfi Alper Özmen**

Özet

Sosyal ve örgütsel çevredeki değişmeler ile bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, insan kaynakları işlevlerini çok daha geniş kapsamlı ve stratejik önemi olan bir noktaya taşımıştır. Önceleri sadece yasal zorunlulukların gerektirdiği şekilde, özlük işlerinin kayıt ve raporlaması gibi sınırlı iş tanımlarına sahip olan insan kaynakları bölümü, günümüzde teknolojinin de büyük yardımıyla yöneticilere üst düzey kararların alınmasında insan kaynağına yönelik her türlü bilgiyi sunan ve insan kaynağının kurum amaçlarında en uygun şekilde kullanılmasını sağlayan bir bölüm halini almıştır. Bütün kamu kaynakları ile ilgili kararlarda olduğu gibi, insan kaynakları ile ilgili kararlarda da en büyük etkiye sahip olan faktör bilgidir. Kararlara zemin oluşturan bilgilerin doğru, güvenilir, güncel ve zamanında olması gibi özellikleri kararların doğruluğunda önemli rol oynar. Doğru kararlara temel oluşturacak iyi bilgi, ancak düzgün işleyen bir personel bilgi sistemi ile mümkün olmaktadır. Personel Bilgi Sistemleri (PERBİS), örgütlerde insan kaynaklarına yönelik bilgileri sağlamak, depolamak, kullanmak, irdelemek ve dağıtmak amacıyla kullanılan sistemlerdir. Sistemin başlıca amacı, ihtiyaç duyulan enformasyonu zamanında ve doğru olarak elde etmek ile insan kaynağı ile ilgili kararlar alacak olanlara enformasyonu faydalı bir biçimde sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Kamu personeli, Personel Bilgi Sistemi, Reform çalışmaları, E-Devlet, Bilgi

* Devlet Personel Uzmanı, Devlet Personel Başkanlığı, laozmen@dpb.gov.tr
Makalenin gönderilme tarihi: 05.02.2018; Kabul tarihi: 09.03.2018.

A Model Proposal to E-State Applications in Turkish Public Administration: Central Personnel Information System

Abstract

Changes in social and organizational environment and rapid developments in information technologies have brought the human resources functions to a more comprehensive and strategically important point. The human resources department which had a limited job definition such as recording and reporting personal affairs as per legal requirements before has turned to a department which provides the executive with all kind of details on the human resource for him/her to make decisions by great support of the technology and ensures that the human resource is used in a way most compatible with the organizational goals. As in decisions on all public resources, the most influential factor regarding human resources decisions is information. It is very significant for the information forming basis for the decisions to be accurate, reliable, up-to-date and timely in order for these decisions to be right ones. The good information to form basis for right decisions can only be ensured by a properly functioning personnel information system. Personnel Information Systems (PERBIS) are systems which are used to provide, store, use, scrutinize and distribute the information on human resources within the organizations. The primary purpose of these systems is to obtain the information timely and accurately and provide it for those who will make decisions on the human resources in an effective manner.

Keywords: Civil Servant, Personnel Information System, Reform Efforts, E-State, Information

Giriş

Hükümet programları, kalkınma planları ve stratejik planlar ile belirlenen politika ve hedefler doğrultusunda kamudaki insan gücünün etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılması için birtakım ilkeler belirlenmiştir. Bu belirlenen ilkeler çerçevesinde ise kamu personelinin sayısı, nitelik gibi temel özelliklerini içeren dijital veri tabanının oluşturulması hususunu işleyen idari bir kapasite gerekmektedir.

Personel Bilgi Sistemleri olarak adlandırılan bu yapının etkin bir şekilde işletilmesi, sosyal ve ekonomik açıdan büyük önem taşımaktadır. İhtiyaç duyulan bilginin zamanında, doğru ve kaliteli bir şekilde elde edilmesi, izlen-

mesi, raporlanması ve değerlendirilmesi şüphesiz personel yönetiminin başarısını belirleyen önemli hususlardır. Özellikle kamu kaynaklarının etkili ve verimli bir şekilde kullanımı, iyi işleyen bir personel bilgi sisteminin varlığını zorunlu kılmaktadır.

Gerek merkezi düzenleyici ve yönlendirici idarelerce kendi işleri ile ilgili tüm ülkedeki personeli kapsayıcı, gerekse diğer kamu idarelerince kendi bünyelerinde çalışan personellerin takibini sağlamak için önemli otomasyon sistemleri geliştirilmiş ve geliştirilmeye devam edilmektedir.

Ancak söz konusu sistemlere ilişkin tasarım ve geliştirme süreçlerinin bütünsel bir yaklaşım yerine büyük ölçüde birbirinden bağımsız yürütülmüş olması, Türkiye'deki personel bilgi sistemimizin farklı aşamaları ile ilgili otomasyon sistemleri arasındaki entegrasyonun sınırlı düzeyde kalmasına ve bazı alanlarda mükerrer iş süreçlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Ciddi derecede kaynak israfına yol açan bu durum, veri tutarlılığı ve kontrol düzeyleri açısından da riskler içermekte, neticede ise kamu personel yönetiminin ihtiyacı olan veri setinin tam anlamıyla oluşturulmasını zorlaştırmaktadır.

Genel hatları ile özetlenen nedenlerden dolayı, kamu personel yönetim sistemimiz kapsamında yer alan bilişim sistemlerinin, yeniden değerlendirilmesi ve bütünleşik bir yapıya kavuşturulması, tartışılmaz bir zorunluluk halini almıştır.

Kamu personel yönetiminde karar alma sürecinde beklenen etkinliğin sağlanabilmesi için doğru tasarlanmış, yükleri asgariye indirilmiş, kurumsal sorumlulukları gözeten ve kurumların yönetim süreçlerine en az müdahalede bulunan bir çözümün geliştirilmesi gereği açıktır. Bu çözüm aynı zamanda, kamu personel yönetimi karar alma sürecinin idari, mali ve hukuki denetimin ihtiyaç duyacağı veri setini derleyebilmeli, güncel ve tam olarak ilgililerine sunabilmeli, konulan kuralları uygulamaya tam olarak yansıtılabilmelidir.

Bu çalışma, kamudaki personel verilerine ilişkin genel bir değerlendirme yaptıktan sonra, personel bilgilerinin kaydedilmesinin mevcut durumunu ve gelecekteki muhtemel durumu ortaya koymayı hedeflemektedir. Çalışmamızda personel bilgilerinin merkezi olarak tutulmasının getireceği yararlar ve sakıncalar konusu tartışılmıştır. Kamu yönetiminin etkin işlemesi, kamu personelinin verimliliğinin artırılması, kamu yönetiminde kamu kurumları arasında bütünleşik bir personel bilgi bankasının kamu yönetimine katkısı değerlendirilmiştir. Çalışmada, kamu yönetiminde reform tartışmaları kapsamında merkezi personel bilgi sisteminin güvencesini sağlamak için neler yapılacağına dair de öneriler sunulmuştur.

1. Türkiye'nin E – Devlet Süreci ve Uygulamaları

Türkiye, aynı anda iki farklı değişim rüzgârının etkisi altında kalmıştır. Bunlardan biri, Sanayi Devrimi'ni tamamlamak için gereken değişim rüzgârı; diğeri ise henüz Sanayi Devrimi'ni tamamlamadan ortaya çıkan ve tüm dünyada hızla esen Dijital Devrim'in getirdiği bilgi toplumu olma rüzgârıdır.

Şiddetli esen bu değişim rüzgârları altında, Türkiye'nin iki seçeneği vardır. Birincisi, değişim rüzgârlarının durulmasını beklemek ve bu arada bir sığınak bulup hayatta kalmaya çalışmaktır. İkincisi ise bir gemi inşa ederek bu değişim rüzgârlarıyla yelkenleri fora yapıp gelecekteki güzel günlere doğru yola çıkmaktır.

Türkiye, Dijital Devrim'i zamanında ve iyi bir şekilde kavrayıp gerekli atılımları yapabilirse bugüne kadar kaderimiz gibi görünen “az gelişmişlik yaftası” üzerimizden hızla atılabilir. Çünkü Dijital Devrim beraberinde fırsatları da getirmektedir. Örneğin, e-Devlet kavramı, bu devrimin en önemli yapılanma fırsatlarından biridir. 21. yüzyılda, bilgi toplumunu yönetmek, geleneksel devlet anlayışıyla ve yapılanmasıyla mümkün olmayacak, bunun yerine e-Devlet yapısı gelecektir.

Türkiye – AB ilişkilerinde belirleyici özelliği olan ve ülkemiz açısından hedefleri ortaya koyan Ulusal Program'ın 17. bölümü olan “Bilim ve Araştırma” başlığı altında, Türkiye'nin bu konudaki kararlılığı ifade edilmiştir:¹

“Hükümetimiz AB çerçevesinde başlatılan ve yürütülmekte olan e-Avrupa girişimini desteklemekte ve bu girişime katkıda bulunmak istemektedir. Türkiye'de Bilgi Toplumu oluşturmak amacıyla e-Türkiye girişimini başlatıp, yönlendirmeyi ve Avrupa Birliği'ndeki çalışmalarla eşgüdümü sağlayacak bir kurumsal yapıyı, ilgili özel sektör, akademik çevreler, sivil toplum örgütleri ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği halinde oluşturmayı hedeflemektedir.”

Türkiye'de e-Devlet çalışmaları, 1998 yılında ulusal bilgi sisteminin kurulmasını hedefleyen Kamu-net projesi ile başlatılmıştır. Türkiye, e-Devlet olma yolunda çeşitli girişimlerde bulunmuş ve bunlardan bazılarını başarıyla uygulayabilmiştir. Diğer girişimler ise henüz başlangıç aşamasındadır.

Türkiye'nin e-Devlet sistemine geçme sürecine katkıda bulunmak üzere birçok kurul ve birim oluşturulmuştur. Bazı kurullar birkaç toplantıdan sonra kendiliğinden feshedilmiş, bazıları ise sadece kâğıt üzerinde kalmıştır. Bu sü-

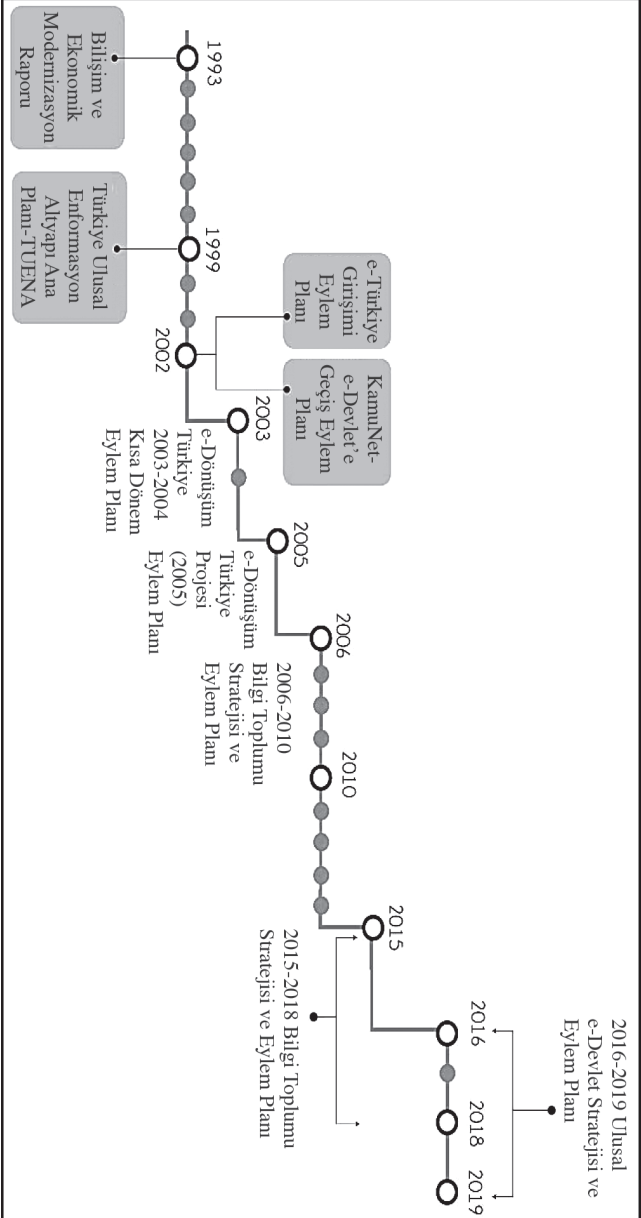
1 Hüseyin Şeyhanlıoğlu, “Postmodern Kamu Yönetiminde E-Devlet”, *Türk İdare Dergisi*, 2007, Sayı 456, s. 101.

reçte önemli sayılabilecek bazı oluşumlar şöyle sıralanabilir:²

- Dünya Bankası (1993): Türkiye, Bilişim ve Ekonomik Modernizasyon Projesi
- Ulaştırma Bakanlığı – TÜBİTAK (1999): TUENA, Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı
- DTM (1998 – 2002): E – Ticaret Koordinasyon Kurulu
- Başbakanlık (1998 – 2002): KAMU – NET
- Türkiye Bilişim Şurası (Mayıs 2002)
- Başbakanlık (2001 – 2003): E – Türkiye Girişimi
- DPT – BTĐ (2003): E – Dönüşüm Türkiye Projesi
- DPT – BTĐ (2005): E – Dönüşüm Türkiye Projesi
- Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı (2006-2010)
- Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2016)
- Ulusal e-Devlet Stratejisi ve Eylem Planı (2016-2019)

2 Lütfi Alper Özmen, *Türk Nüfus Hizmetleri ve MERNİS Projesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 85.

Şekil 1. Türkiye’de e-Devlet Politikalarının Çerçevesini Belirleyen Plan ve Belgeler



Kaynak: 2016-2019 Ulusal e-Devlet Stratejisi ve Eylem Planı³

³ İnternet: <http://www.edevlet.gov.tr/wp-content/uploads/2016/07/2016-2019-Ulusal-e-Devlet-Stratejisi-ve-Eylem-Plani.pdf> adresinden 2 Mart 2018 tarihinde alınmıştır.

Bu çalışmaların devam ettirilememesinin ve başarısızlığa uğramasının sebeplerini incelediğimizde, karşımıza aşağıdaki konularda yaşanan birtakım aksaklıklar çıkmaktadır:

- Uygulanabilirlik,
- Kamu politikalarına uygunluk,
- Dünyadaki gelişmelere ve ülke gerçeklerine uygunluk,
- Siyasi sahiplenme,
- Kamu yatırımı programı ile ilişkilendirmeyi sağlayacak koordinatör birim eksikliği.

Yapılan girişimlerden bazıları, uygulanamayacak kadar geniş tutulmuş, bazıları gerekli siyasi iradeyi arkasında bulamamış, bazıları ise kamu politikalarına uyum sağlayamamıştır. Ayrıca bütün bu projeler, birbirlerinden habersiz bir şekilde kendi başlarına uygulanmaya çalışılmıştır. Yani e-Devlet projelerinin toplam faydayı sağlayabilecek bir politikası ve uygulanma stratejisi oluşturulamamıştır. Bu da başarısızlığa neden olmuştur.⁴

Ülkemizde Ocak 2018 tarihi itibarıyla; kamu hizmeti sağlayan kurum ve kuruluşlara ait 17.710 internet sitesi bulunmaktadır. Bunların dağılımı ise genellikle merkezi idareye bağlı kamu kuruluşlarına ait “gov. tr” uzantılı 13.530, yerel yönetimlere ait “bel.tr” uzantılı 1.386, ilköğretim ve liselere ait “k12. tr” uzantılı 1.543, üniversitelere ve enstitülere ait “edu.tr” uzantılı 675, askeri hizmetlere ait “mil.tr” ve “tsk.tr” uzantılı 58 ve asayiş hizmetlerine ait “pol.tr” uzantılı 518 internet sitesi şeklindedir.⁵

Türkiye’de bazı kamu kuruluşları tarafından, bilgisayar donanım ve yazılım altyapısı geliştirilerek yapılması gerekli kamu hizmetlerinin otomasyonu, insani hatalardan arındırılması, bilgilere erişim kolaylığı ve çabukluğunu sağlamak amacıyla hizmet odaklı projeler yürütülmektedir. Çalışmamızın ana konusu olan Personel Bilgi Sistemleri Projesi (PERBİS) ile de alakalı olan bu projelerin başlıcaları İçişleri Bakanlığı Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi (MERNİS), Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık İstatistikleri Bilgi Sistemi, Gümrük Bakanlığı Gümrük Sistemleri Otomasyonu (GİMOP), Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Bilgisayar Otomasyonu (VEDOP), Adalet Bakanlığı Ulusal Yargı Ağı (UYAP), İçişleri Bakanlığı İl Envanteri Modernizasyonu (İLEMOD), Polis Ağı Oluşturma (Pol-Net), Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü Bilgi Sistemi (TAKBİS) projeleridir

4 Özmen, *a.g.k.*, s. 86.

5 İnternet: Web: <https://www.nic.tr/index.php?USRACNTN=YEARSTAT&PHPSESSID> adresinden 10 Ocak 2018 tarihinde alınmıştır.

Merkezi yönetimin yaptığı BİT yatırımlarına ilişkin olarak Kalkınma Bakanlığı tarafından verilen bilgilere göre:⁶

2002 yılında merkezi yönetim bütçesinden 203 adet BİT yatırım projesi için tahsis edilen ödenek 2017 yılı fiyatlarıyla yaklaşık 848 milyon TL iken, aradan geçen 15 yıllık süre içerisinde 5 kattan fazla bir artış kaydeden kamu BİT yatırımlarına 2017 yılında 256 proje için 4 milyar 444 milyon TL ödenek tahsis edilmiştir. 2011 yılından sonra yaşanan büyük artışta özellikle eğitim sektöründeki projelerin etkisi olmuştur .

“FATİH Projesi” 1 milyar TL ile 2017 yılında en fazla ödenek ayrılan BİT projesi olmuştur. 2017 yılında 298 milyon TL ödenek ayrılan “Kent Güvenlik Yönetim Sistemleri (KGYS) Projesi”, toplamda 204 milyon TL ödenek ayrılan üniversitelerin BİT yatırımları, 130 milyon TL ödenek ayrılan Adalet Bakanlığına ait “Bilgi Sistemleri İdamesi ve Yenilenmesi” projesi, 130 milyon TL ödenek ayrılan “Mekansal Adres Kayıt Sistemi Veri Üretimi ve Yaygınlaştırılması” projesi ve 110 milyon TL ödenek ayrılan “Acil Çağrı Sistemi” projesi en büyük bütçeli BİT projeleri olarak öne çıkmaktadır.⁷

2. Personel Bilgi Sistemleri (PERBİS)

2. 1. Personel Bilgi Sistemleri’nin Tanımı

Personel Bilgi Sistemleri; enformasyon fazlalığını minimize etmeye, doğru bilginin doğru formatta, doğru zamanda ve doğru yerlere ulaşmasını sağlamaya yönelik sistem olarak tanımlanmaktadır.⁸

Günümüzde hızla gelişen teknoloji, örgütleri pek çok açıdan etkilemiş ve değiştirmiştir. Örgütler, tanıdıkları ortamlardan sıyrılıp; çevreye, dış çevrenin ve personelin isteklerine ve tüm bunlarla birlikte teknolojiye ayak uydurmak zorundadırlar. Günümüz örgütleri, küresel ekonomi ve sürekli değişen rekabet koşullarında doğru bilgiye en kolay şekilde ulaşarak daha hızlı karar vermenin ve yeniliklere uyum sağlamanın yollarını aramaktadırlar. Bilgi ekonomisinde yeni teknolojilerin gelişimi ile birlikte örgütler bu tür ihtiyaçlarını bilişim teknolojileri ile giderecek seviyeye ulaşmışlardır. Bilgisayarların iş

6 Kalkınma Bakanlığı, (2017). Kamu Bilgi ve İletişim Teknolojileri Yatırımları. Ankara: Bilgi Toplumu Dairesi. İnternet: http://www.bilgitoplumu.gov.tr/wp-content/uploads/2017/06/Kamu_BIT_Yatirimlari_2017.pdf/ adresinden 10 Ocak 2018’de alınmıştır. s. 2.

7 Kalkınma Bakanlığı, *a.k.*, s. 3.

8 Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi, (Birinci Baskı), Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000, s. 2.

yaşamında yaygın olarak kullanılması ve internet teknolojisindeki hızlı gelişmeler İnsan Kaynakları Yönetimi'ni de etkilemiş ve gelinen son nokta; geniş anlamda "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY)" olarak adlandırılabilen Personel Bilgi Sistemleri (PERBİS) olmuştur.

Örgütler için en önemli kayıp; farkında olarak veya olmayarak ürettikleri bilgiyi kullanamamalarıdır. Personel Bilgi Sistemleri; bir örgütün ürettiği bilgiyi depolar, kıyaslar ve gerektiğinde istenilen şekilde örgütün her kademesine bu bilgiyi raporlar. Bu anlamda; bilgi çağında, bilgi üretici ve uygulayıcı olarak insan kaynaklarının yönetim sürecinde etkinliğini artırmak amacıyla personel bilgi sistemleri vazgeçilmez bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Küreselleşen dünyanın getirdiği rekabet şartlarında; örgütler, kendilerine katma değer sağlayacak çözümleri hedeflemektedirler. Bu hedeflere ulaşma yollarını seçerken en önemli kriterlerini işgücü ve maliyet oluşturmaktadır. İnsan kaynakları fonksiyonlarının elektronik ortama taşınması ile örgütler, idari işlerini az bir zaman ve emek harcayarak çözmektedirler. Bu şekilde, doğru verilere hızlı erişim sağlanır; sonucunda da insan kaynakları danışmanları, katma değeri yüksek işlere odaklanarak sürekli bir gelişim için gereken zaman ve iş gücünü ayırabilir.⁹

Bilgi sistemlerinin günümüz koşullarındaki durumuna baktığımızda hızla artan bir kullanım oranına sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte; dünyada ve Türkiye'de, kurumlar giderek artan bir hızla entegre insan kaynakları sistemleri kapsamında yürütemedikleri işlerinde dış kaynak kullanımına gitmektedirler. Elektronik insan kaynakları hizmeti veren şirketler, standart ya da kuruma özel çözümleriyle tüm kurumların stratejik ortakları haline gelmektedirler. Elektronik uygulamaların kurum ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi, uygulamaların sağlıklı bir şekilde yürütülebileceği araçların seçimi insan kaynaklarını hedeflediği noktaya taşıyabilecek önemli bir özellik olacaktır. Bilgi sistemlerinin insan kaynakları birimlerinin rutin işlerini ortadan kaldırarak hayatı kolaylaştırması bu birimlerde çalışan personellerin iş yükünü azaltması anlamına gelmektedir.

PERBİS'in ortaya çıkışı pek çok faktörün, mevcut çalışma koşullarında etkin hale gelmesi sonucu olmuştur. Ayrıca insan unsuruna verilen önemin artmasıyla, klasik personel yönetimi yaklaşımlarının yeni ihtiyaçları karşılamakta yetersiz kalmaya başlaması da sistemin ortaya çıkışında bir diğer faktördür. PERBİS, Yönetim Bilişim Sistemlerinin alt sistemlerindedir. Yönetim Bilişim Sistemleri ise Personel Yönetimi'nin eksiklikleri üzerine ortaya çıkmış bir sistemdir. Dolayısıyla PERBİS de Personel Yönetimi'nin yerini alan bir sistemdir.

9 Sabuncuoğlu, *a.g.k.* s. 2.

PERBİS Veritabanı; bünyesinde oluşturulacak alt sistemler ile ilgili veri ve bilgileri toplayıp değerlendirerek çıktı alt sistemlerinde bulunan raporlara dönüştürür. PERBİS Çıktısı ise her bilgi sisteminde olduğu gibi benzer çıktı tiplerine sahiptir. Bunlar; “Periyodik Raporlar”, “Veritabanı Sorguları”, “Matematiksel Modeller” ve “Uzman Sistem raporları” gibi raporlardır.¹⁰

2. 2. Personel Bilgi Sistemleri'nin Amacı

Sanayi toplumuna geçişin motoru olma işlevini buharlı makineler üstlendiği gibi; bilgi toplumuna geçişi de bilişim teknolojisinin temelinde bilgisayarlar gerçekleştirmiştir. Bilgi toplumunda ekonomik ve sosyal aktivitelerin merkezini bilgisayar ve iletişim teknolojileri oluşturmaktadır. PERBİS de, iletişim teknolojileri arasında önemli bir yere sahiptir ve örgütler için vazgeçilmez duruma gelmiştir. PERBİS'in temel amacını en basit anlatım ile “sistemin kullanıcılarına ‘bilgi’ formunda hizmet sunmak” şeklinde açıklayabiliriz.

Küreselleşmenin, teknolojik gelişme ve değişmelerin, insanın değerinin anlaşılmasının ve daha pek çok olgunun ön plana çıkması sonucu ortaya atılan PERBİS'in hedefi, aynı zamanda; küresel ve yeni ekonominin rekabetçi şartları dahilinde yenileşen, gelişen, verimli olarak üreten ve rekabet edebilen kurum ve örgütlere entelektüel, yani bilgi sermayesi, desteği vermek, yani bilginin bir üretim faktörü olarak örgütlerde yerini almasını sağlamaktır.

Sistemin başlıca amacı; “zamanlama açısından uygun, tam ve doğru enformasyonu sağlamak ve insan kaynağına dönük kararlar verecek olan ilgililere faydalı enformasyonu sağlamak”tır.¹¹ Bu açıdan değerlendirildiğinde kavram ile ilgili olarak daha kapsamlı bir tanım vermemiz gerekirse PERBİS'i; “bir örgütün insan kaynakları fonksiyonunun etkin olarak işlemesine yardım etmek için örgütün insan kaynakları ile ilgili bireysel ve tüm insan kaynakları faaliyetleri ile ilgili örgütsel verilerin toplanması, saklanması, güncelleştirilmesi, stratejik ve yönetsel kararların verilmesine yardımcı olacak biçimde bilgi haline dönüştürülmesini sağlayan sistem” olarak tanımlayabiliriz.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda Personel Bilgi Sisteminin amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz;¹²

10 M. Aydın Tokaylı, Diyar Akay, Erhan Berk, Bilgi Sistemleri Araştırma Projesi; *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri*, Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2001, s. 8.

11 Angelo Denisi, Ricky Griffin, (2001). “Human Resource Management”, Boston:Houghton Mifflin Company, 2001, s. 124.

12 Denisi ve Griffin, a.g.k. s. 126.

- Çalışanların yeteneklerini yönetimin ihtiyaçları ile uyumlaştırarak örgütsel esnekliği sağlamak,
- Örgütün tüm prosedür ve yapılarını kaydetmek suretiyle bunlardan herkesin haberdar olmasını sağlamak,
- Toplam kalite yönetimi çerçevesinde çalışanların karar süreçlerine daha fazla katkıda bulunmalarını sağlamak,
- Çalışanlar tarafından kendilerine ait bilgilerin güncel tutulması ve bu sayede kişilerin kendi bilgilerinde gerçekleşen değişiklikler sonucunda sahip olabilecekleri hakların zamanında uygulamaya geçirilmesini sağlamak,
- Çok alt birimi olan örgütlerin farklı coğrafi bölgelerdeki birimlerinde aynı sistemi kullanarak çalışanlarının gerçek anlamda evrensel tarzda yönetmek,
- Kişinin işe başvurusundan işe yerleştirilmesine kadar devam eden süreçleri etkin bir biçimde yönetmek,
- Çalışanların sağlık durumlarını izleyip bu konu ile ilgili yönetsel kararları hızlıca almak,
- Çalışanların eğitimlerini iş tanımlarına ve personelin yetenek ve beceri gereksinimlerine planlamak ve bütçelemek.

2. 3. Personel Bilgi Sistemleri'nin Önemi

Etkin bir bilgi sisteminin, örgütün stratejisi ve organizasyonel başarısı üzerinde büyük etkisi olduğu kesindir. Örgütlerin bilgi sistemlerinden bekledikleri yararlar şöyle sıralanabilir: Daha az hata, daha iyi hizmet, daha yüksek çıktı kalitesi, daha çok iletişim, daha etkin yönetim, daha çok fırsat, daha başarılı yönetsel karar alım, rekabet avantajları, daha iyi güvenlik, operasyonlar üzerinde daha başarılı denetim bilgi sistemi, örgütteki her yöneticiye kendi sorumluluk alanında karar alma, planlama ve kontrol faaliyetlerini yürütebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlamaktır.¹³

Personel Bilgi Sisteminin sağladığı bilgilerin, belirli özelliklere sahip olması gerekir. Bu özellikler; bilginin doğru olma özelliği, bilginin eksiksiz, tam olma özelliği, bilginin güncel ve istenilen zamanda ulaşılabilir olma özelliği, bilginin ilgili ve istenilen nitelikte olma özelliği, bilginin anlaşılır olma özelliğidir.

13 Raymond J. Stone, Human Resource Management, (5th Edition), Australia: Wiley Pub. 2005, s. 237.

2. 4. Personel Bilgi Sistemleri'nin Faydaları ve Sınırlılıkları

2. 4. 1. Personel Bilgi Sistemleri'nin Faydaları

Örgütler, bünyelerinde pek çok durum ve koşul barındırmaktadır. Bu durum ve koşullarla ilgili, kısacası çalışma ilişkilerini kapsayan, bilgilere anında ulaşma zorunluluğu söz konusudur. PERBİS, bu zorunluluk sonucu ortaya çıkmıştır ve bu zorunluluğu ortadan kaldırmıştır. Bu bile sistemin yararları konusunda oldukça belirleyici bir örnektir.

Sistemde yer alan bilgilerin bilgisayar ortamında tutuluyor olması, personel bilgi sistemi ile birlikte pek çok bilgi sisteminin kullanılmasını sağlayacaktır. Bu sistemlerin toplamı da Yönetim Bilişim Sistemlerini oluşturacaktır. Bilgilerin, bilgisayar ortamında tutuluyor olması genel anlamda şu yararları sağlar;

- Veri Doğruluğunda Artış
- Daha Kullanışlı ve Kaliteli sonuçlar
- İşlem Hızında Artış
- Verimlilikte Artış

Bilgisayar yardımıyla bilgi tutmanın faydalarından sonra, sistemin genel faydalarını incelemek gerekirse;

Kırtasiyeden Tasarruf: Elle yürütülen sistemlerin büyük dezavantajı olan kağıt doküman fazlalığı, PERBİS kurulmasıyla giderilir. Rutin raporlama işlemlerinde otomasyon sağlanır. Böylece zamanlı ve doğru raporlar elde edilir.

Eğitim Yönetimi: Normal bir sistemde hangi çalışanın hangi eğitimi aldığı ve alması gerektiğini bilmek ve açılan eğitim programlarına ihtiyacı olan çalışanları belirlemek önemlidir. PERBİS sayesinde, açılan programlara ihtiyacı olan çalışanları yönlendirmek daha kolaylaşır. Böylece doğru insanların doğru eğitimi alması sağlanır.

Ekonomik Planlama: PERBİS ile toplu sözleşme zamanındaki ücret politikaları daha iyi belirlenebilecektir. Sözleşmeli ve geçici personellerin kadroya geçirilmesi sürecinde kamuya getireceği ilave yükler daha net olarak hesaplanacaktır.

Kariyer Planlama: Deneyim isteyen bir işe kimlerin getirileceği elle tutulan sistemlerde çok daha zordur. Bunları bir bilgi sisteminden elde etmek hem daha kolay hem de seçim yaparken objektif olmak bakımından önemlidir.

Pozisyon Kontrol: Kurumlarda çalışma politikası nedeniyle birimler arası sürekli rotasyonlar oluyorsa bunu idare etmek manuel sistemlerde çok zordur. Bir birimde yeterli kalite ve sayıda eleman olup olmadığı ve hangi birimlerin eleman ihtiyacı ve fazlası olduğu, PERBİS yardımıyla kolaylıkla bulunabilir.

Mesaiye Uyuma: PERBİS bünyesinde hastalık, izin ve gecikme raporları tutularak bunların kurumlara ve kamuya maliyetleri hesaplanabilir. Bu tür raporların analizini yaparak kişisel sorunların belirlenmesini ve giderilmesini sağlar.

Personel Planlaması: Kurumların yapacakları projeler için ihtiyaç duyulan personelin kimler olduğu, PERBİS tarafından yapılan analizler neticesinde kolayca belirlenir.

2. 4. 2. Personel Bilgi Sistemleri'nin Sınırlılıkları

Bilgisayar destekli personel bilgi sistemi, personel kayıtlarında doğruluğu ve tam zamanlılığı sağlasa bile tek başına insan kaynakları bölümünün başarısını artıramaz. Pek çok sistemin ve dolayısıyla yönetim bilişim sistemlerinin temelinde, her zaman insan unsuru bulunmaktadır. İnsandan bağımsız bir şekilde çalışmak, bu tür sistemlerde mümkün değildir. Uygulamalar genelde insan kaynakları faaliyetlerini daha iyi duruma getirebilir, fakat mükemmel bir sistem bile verimli bir insan kaynakları bölümünün ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayamayabilir. Bazı insan kaynakları süreçleri ile ilgili kayıtlar hala elle tutulmaktadır veya insansız çalışması mümkün değildir. Bu süreçler öncelikle; fikir alışverişi, mülakatlar, denetim ve gözetimleri içeren kişiler arası faaliyetlerdir. Bu bağlamda; bilgi sistemlerinin, yönetim ve iletişim becerilerinin yerini asla alamayacağını vurgulayabiliriz. Örneğin; mülakatların bilgisayar yardımı ile yapılması durumunda, adayın genel hal ve davranışlarını, giyim kuşamını, temsil yeteneğini bilgisayarın algılayabilmesi son derece zordur.

Bilgi sistemleri elbette örgütler için çok değerlidir; ancak bazı durumlarda insan faktörü daha baskın olmaktadır. Aynı şekilde tüm personel kayıtlarının bilgi sistemleri aracılığıyla bilgisayarda tutulması da her soruna çözüm getirmeyecektir. Bazı rakamsal hatalar ya da genel anlamda yanlış veri girişleri, bu sistemler sayesinde düzeltilebilir ancak pek çok veri için bu mümkün olmayabilir. Böyle durumlarda düzeltmeleri yalnız insan kaynakları personeli yapabilir. İnsan kaynakları personeli, sisteme girilecek verilerin; performans değerlerinin, ücretlerin ve diğer değerlendirilebilir materyallerin mesleki ve ahlaki standartlara uymasını sağlamalıdır.

PERBİS sistemlerinin yetersiz kaldığı alanlar olduğu gibi bazı konularla ilgili ihtiyaçlara da cevap vermelidir. Bir PERBİS'in, insan kaynakları yöneticisinin şu sorularına yanıt verebilecek nitelikte olması gerekir;

- Örgüt içerisindeki her bir işin görev ile sorumlulukları nelerdir?
- Her bir çalışanın sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetenekleri nelerdir?
- Örgütün gelecekteki insan kaynağı gereksinimi ne olacaktır?
- Örgütteki boş ya da boşalacak iş veya görevler için hangi kaynaklara başvurulacaktır?
- Örgütte ne tür eğitim ve geliştirme programları planlanıp uygulanacaktır?
- Çalışanlar ve bir bütün olarak örgüt istenilen performansa ulaşabilmiş midir?
- Örgüt içi yükselme ve iş rotasyonu uygulamaları nasıl gerçekleştirilmelidir?

Bu ve benzeri nitelikteki sorulara ilişkin, gerekli olan cevap niteliğindeki bilgilerin personel bilgi sisteminden elde edilmesi, ilgili yöneticilerin zamanında ve tutarlı kararlar vermesine olanak sağlayacaktır.

Yapılan açıklamaları özetlemek gerekirse, Personel Bilgi Sistemlerinin sınırları;

- Örgütlerde çok geniş bir çevreye hizmet etmek zorunda bırakılması,
 - Sistemde karşılaşılabilecek yasal zorunlulukların fazlalığı, karmaşıklığı ve hızla değişmesini aşmak zorunda olması,
 - Örgütsel veri süreç ve olayların geniş olması,
 - İK'nın ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde karşılamak zorunda olması,
 - Kişisel verilerin kullanımının güvenliğini sağlaması,
- olarak sıralanabilir.

3. Türk Kamu Yönetiminde Personel Bilgi Sistemi Uygulamaları

3. 1. Organizasyonun Yapısı ve Büyüklüğü

Üzerinde çalıştığımız organizasyonun yapısını kamu kurum ve kuruluşları oluşturmaktadır. Organizasyonun büyüklüğü ise organizasyonun yapısı tarafından sisteme veri olarak girilen ve sistemin asıl kuruluş amacı olan,

kamu kesiminde çalışan personelden oluşmaktadır. Bunu daha detaylandırmamız gerekirse 657 sayılı Kanunun 4/A maddesine göre çalışan memurlar, 4/B maddesine göre çalışan sözleşmeli personel ve diğer sözleşmeli personel, 4/D maddesine göre çalışan işçiler (sürekli işçi, geçici işçi, kapsam dışı, özel hükümlere tabi personel), hakim ve savcılar, öğretim elemanları ve askeri personelden oluşmaktadır.

Yapı ve büyüklük önemlidir, fakat asıl önemli olan şey, personel bilgi sistemlerinin örgüt stratejisiyle dikey bütünleşmesi yanında, bu uygulamaların birbiriyle yatay ve çapraz olarak ilişkilendirilmesini ve birbiriyle etkileşiminin sağlanmasıdır. Kısaca, insan kaynakları uygulamalarında yatay düşünerek planlama yapmak ve bunu dikey düşünceyle irtibatlandırmaktır. Stratejik düşüncenin temelinde hâkim olan düşünce, budur. Ancak böyle bir yaklaşımla rekabetçi üstünlük elde etme yönünde örgüt stratejisinin biçimlendirilmesinde ve uygulanmasında insan kaynakları etkili bir rol oynayabilir.¹⁴

3. 2. Teknolojik Altyapının Oluşturulması

Özellikle günümüzde, kamu kesimindeki kurumların, insan kaynaklarına yönelik fonksiyonlarını yerine getirmesinde bilgisayardan yararlandığı görülmektedir. Geleneksel personel fonksiyonlarının yanı sıra stratejik nitelikli insan kaynakları fonksiyonunu da üstlenen günümüz insan kaynakları yöneticilerin başarılarını büyük ölçüde kurumlarındaki personel bilgi sisteminin etkinliği belirleyecektir. Bu nedenle, kurumlarda merkezi olarak kurulacak personel bilgi sisteminin; kamunun özellik, koşul ve amaçları doğrultusunda gerekli özenin gösterilerek tasarlanıp, uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Kurumların toplam performansını doğrudan etkileyecek kararların verildiği insan kaynakları bölümünün başarılı olması, kurumun gücünü artırarak, etkinliğini arttıracaktır.

PERBİS kurulumunda; öncelikli olarak kamu kurumların merkezden ayrı olarak sadece kendi kurumları için tasarladıkları lokal personel bilgi sisteminin incelenmesi, müteakiben elde edilen ihtiyaçlar paralelinde insan kaynakları bilgi önceliklerinin oluşturulması ve son aşama olarak ise; merkezi bir personel bilgi sisteminin geliştirilmesi başlıkları altında PERBİS teknoloji ve altyapı yönüyle ele alınmalı ve bu önceliklere göre sistemin program ve donanım yönünden desteklenmesi sağlanmalıdır.

3. 1. 3. Yürürlükteki Yasal Mevzuat

6111 sayılı Kanunun 114'üncü maddesi ile değiştirilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Kamu personel bilgi sistemi" başlıklı 231'inci mad-

14 Dursun Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta, 2006, s. 21.

desinde; Devlet Personel Başkanlığının, kuruluş kanunlarına ve bütçe türlerine bağlı kalınmaksızın, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılarına ve personeline ilişkin konularda, gerekli gördüğü bilgi ve belgeleri kamu kurum ve kuruluşlarından talep edebileceği, kamu kurum ve kuruluşlarının bu bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü oldukları, kamu kurum ve kuruluşlarının; atama, yer değiştirme, görevde yükselme, unvan değişikliği ve Devlet Personel Başkanlığınca belirlenecek diğer personel hareketlerini bildirmek zorunda oldukları, hüküm altına alınmıştır.

Bahsi geçen kanun değişikliği ile 657 sayılı Kanununda Devlet Personel Başkanlığına tüm kamu kuruluşlarını kapsayacak biçimde merkezi bir personel bilgi sistemleri kurma yetkisi verilmiştir. Devlet Personel Başkanlığı, kuracağı bu merkezi personel bilgi sistemi ile kamu kurum ve kuruluşlarından çalıştırdıkları personellerle ilgili olarak istediği her türlü bilgiyi alabilecektir.

6111 sayılı Kanunun 109'uncu maddesi ile değiştirilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Memur bilgi sistemi, özlük dosyası" başlıklı 109'uncu maddesinde; Memurların, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolacağı, her memur için bir özlük dosyası tutulacağı, özlük dosyasına, memurun mesleki bilgileri, mal bildirimleri; varsa inceleme, soruşturma, denetim raporları, disiplin cezaları ile ödül ve başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler konulacağı, memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayrılmalarında veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde, hizmet gerekleri yanında özlük dosyaları göz önünde bulundurulacağı, ve özlük dosyalarının tutulma esasları ile özlük dosyalarında yer alacak belgelere ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Bahsi geçen kanun değişikliği ile kurumların kendi bünyelerinde sadece çalıştırdıkları personellerle ilgili kurum içi bir personel bilgi sistemleri kurması öngörülmüştür.

Yukarıdaki her iki kanunu beraber yorumlarsak kurumların çalıştırdıkları personellerle ilgili bilgileri bilgisayar ortamında tutacakları, Devlet Personel Başkanlığının ise kuracağı merkezi bir personel bilgi sistemi ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personellerin bilgisini tutacağı anlaşılmaktadır.

Öyleyse Devlet Personel Başkanlığı tarafından oluşturulacak olan merkezi personel bilgi sisteminin, kamu kurum ve kuruluşlarına da açılmasıyla kurumların kendilerine ait ikinci bir personel bilgi sistemlerini kullanmasına gerek kalmayacaktır.

2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planının durum analizinde

kaldırılan sicil sisteminin yerine personel bilgi sisteminin getirileceğinden,¹⁵ politikalarında ise kamu personelinin sayı, nitelik gibi temel özelliklerini içeren dijital veri tabanı oluşturulacağından¹⁶ bahsedilmiştir.

2016 – 2019 yıllarını kapsayan Ulusal e-Devlet Stratejisi ve Eylem Planında, e-Devlet vizyonuna ulaşmak için dört stratejik amaç ve bu amaçlar için belirlenen hedefler açıklanmıştır.¹⁷

Bunlar;

Stratejik Amaç 1: e-Devlet Ekosisteminin Etkinliğinin ve Sürdürülebilirliğinin Sağlanması.

Hedefleri:

- e-Devlet çalışmalarında koordinasyon etkinliği artırılacaktır.
- Kurumsal e-dönüşüm kapasitesi geliştirilecektir.
- İnovatif yaklaşımlar takip edilerek e-Devlet ekosistemine uyumlandırılacaktır.

Stratejik Amaç 2: Altyapı ve İdari Hizmetlere Yönelik Ortak Sistemlerin Hayata Geçirilmesi.

Hedefleri:

- Ortak BT altyapıları geliştirilecektir.
- e-Devlet hizmetlerine yönelik ortak çözümler geliştirilerek yaygınlaştırılacaktır.
- İdari hizmetlere yönelik bilişim sistemlerinde bütünlük ve süreklilik sağlanacaktır.

Stratejik Amaç 3: Kamu Hizmetlerinde e-Dönüşümün Sağlanması.

Hedefleri:

- Kurumsal bilginin öncelikli ve etkin olarak elektronik ortamdan sunulması sağlanacaktır.
- Öncelikli sektörlerde bilişim sistemleri entegrasyonları güçlendirilecektir.
- e-Devlet hizmetlerinin olgunluk düzeyi artırılacaktır.
- Hizmet sunum kanalları iyileştirilecek ve çeşitliliği artırılacaktır.

Stratejik Amaç 4: Kullanım, Katılım ve Şeffaflığın Artırılması.

Hedefleri:

15 06/07/2013 tarih ve 28699 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planınının 378. Maddesi.

16 A.k.m.: 386.

17 Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2016 – 2019 Ulusal e-Devlet Stratejisi ve Eylem Planı. <http://www.edevlet.gov.tr/wp-content/uploads/2016/07/2016-2019-Ulusal-e-Devlet-Stratejisi-ve-Eylem-Planı.pdf> 2 Şubat 2018 tarihinde alınmıştır.

- e-Devlet hizmetlerinin kullanımını artırılacaktır.
- Açık verinin kullanım alanları yaygınlaştırılacaktır.
- e-Katılım mekanizmaları güçlendirilecektir.

Çeşitli kişiler ve örgütlerce kişilere ilişkin bilgilere gereksinim, tarihin çok eski dönemlerinden beri bulunan bir gerçekliktir. İnsanlar tarih boyunca, tehlikeden ve riskten kaçınmak, uygunsuz davranışları tespit etmek, başkalarının ne yaptığını kontrol etmek, kaydettikleri ilerlemeyi görmek ve toplumsal örgütlenme ve koruma amacıyla, etrafındakilerin yaptıklarına bakmışlar, gözetlemişlerdir. Bu sebeple kişiler hakkında bilgi toplama, onları izleme veya gözetleme için geliştirilmiş birçok araç bulunmaktadır. Çağımızda teknolojik olanakların gelişmesiyle, gözetim çok daha etkili bir hal almıştır.¹⁸

Bu yüzden sistemle ilgili olan bir diğer yasal mevzuatımız ise 6698 sayılı “Kişisel Verilerin Korunması” kanunudur. Kanunun amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek olarak açıklanmıştır.

Kanun, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişileri kapsamına almıştır.

Kişisel veriler, ilgilinin açık rızası olmadan işlenemez. Ancak kanunlarda açıkça öngörülmesi halinde yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından kişilerin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkün olmaktadır.

3. 1. 4. İhtiyaç Duyulan Bilgi Türleri

Kaliteli bilginin sağlanması; güvenilir, zamanlı, okunabilen, anlaşılır, önemli ve amaca uygun bilginin belirlenmesine bağlıdır. Bilgi özel amaçları karşılamalı ve örgütün stratejik amaçlarıyla ve hedefleriyle uyumlu olmalıdır. Bu tür bilgiyi sağlayacak olan kaynakların seçimi ve kategorize edilmesi de önemlidir. Bu kapsamda, bilgiyi temin edecek kaynak niteliği taşıyan kişi, veri tabanı ve benzerlerinin aşağıdaki hususlara göre sınıflandırılması gerekmektedir.

Veri ve Bilgi Arasındaki Farkın Belirlenmesi: Veri ve bilgi aynı anlamda ele alınmamalıdır. Veri olayların, rakamların, sayıların ya da diğer sembollerin organize edilmeden ve anlamlı hale getirilmeden toplanmış, sıralanmış ve yorumlanmaya ve analize hazır hale gelmiş biçimindedir.

¹⁸ İbrahim Korkmaz, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, *TBB Dergisi*, 2016-124, s. 82.

Verinin kaliteli bilgiye dönüşebilmesi için içeriğinin güvenilir, zamanlı, anlaşılır, okunur ve amaca uygun olması gerekir.

Güvenilir ve Geçerli Bilgi: Yönetime ve kullanıcılara istikrarlı biçimde ne bilmek istediklerini söyleyen bilgidir. Bilginin güvenilirliği, onun geçerliliği ile yakından ilişkilidir. Geçerli bilgi, kullanıcılara yapılan faaliyetlerinde fayda sağlayan ve üretime yönelik sonuçlar elde edilen bilgidir. Bu, personel bilgi sisteminde güveni geliştirir. Güvenilir bilgiyi neyin sağladığı konusunda çoğu kişi, verinin her parçasının doğru olmasını yeterli görmektedirler. Gerçekte, güvenilirlik bilginin doğasına, rapor tiplerine, kurumun standartlarına ve kullanıcıların beklentilerine bağlıdır. Kullanıcılar, hatalara karşı en az toleransı göstererek, ayrıntılarla ilgilenmelidirler.

Zamanlı Bilgi: Bilgi, kullanıcıların aniden ortaya çıkan sorularına tam cevaplar sağlayabilmelidir. Bu kaliteye ulaşabilmek için, proje ekibi, hem girdi hem de çıktı gereksinimlerini gözden geçirmek zorundadır. Kullanıcıların hangi bilgiyi, hangi biçimde, istediği ortaya konmalıdır. Bazı raporların belirli zamanlarda üst makamlara ve sivil toplum kuruluşlarına (sendikalar vb.) gönderilme tarihleri bellidir. PERBİS buna göre gerekli raporları kullanıcılara dağıtacak raporlama alt menüsüne sahip olmalıdır.

Okunabilen Bilgi: Kaliteli okunabilen bilgi, kullanıcıların önemli bilgileri hızla görmelerini ve doğru sonuçlar çıkararak karar vermelerine olanak sağlayan bilgidir.

Önemli ve Amaca Uygun Bilgi: Kullanıcılara, örgütlerin ve insan kaynakları bölümünün, amaçları doğrultusunda sorunlarını en doğru bir biçimde yanıtlamalarını sağlayan bilgidir.

3. 1. 5. Sistemin Fonksiyonel Olması

Personel bilgi sisteminin fonksiyonelliğinin sağlanması, sistemin birleşebilen parçalardan oluşmasına, karar verme ve planlamayı kolaylaştıracak yararlı fonksiyonlara sahip olmasına ve kamudaki diğer bilgi sistemiyle bütünleşebilmesine bağlıdır.

Birleşebilen Parçalardan Oluşma: Personel bilgi sistemi, tek bir parça halinde olmak yerine kamudaki her insan kaynakları uygulaması için aynı veri tabanını kullanan ayrı bir modüle sahip olmalıdır. Her bir bilgisayar kendi sistemindeki bağlantılarla en üst sisteme bağlanır. Yani, merkezi olarak tutulan veri tabanı tüm bilgi sistemlerinden aldığı bilgiyi bir yerde toplayarak yetkilendirilen kullanıcılara dağıtabilmelidir.

Yararlı Fonksiyonlar: Personel bilgi sistemi; grafik işlemci, kelime işlemci, telekomünikasyon gibi yardımcı fonksiyon gibi ilave fonksiyonlarla desteklenmelidir. Arama menüsü, kısaltmalar, sık karşılaşılan problemler bunlara örnek olarak verilebilir.

Bütünleşme ve Ara Yüzler: Kurulan merkezi personel bilgi sistemi, kamu kurumlarında önceden var olan ve her kurumun kendisi için yaptırdığı personel bilgi sistemleriyle ve kullanılan ara yüzlerle birleşebilir nitelikte olmalıdır. Bu da kullanılan yazılımın esnetilebilme özelliği olması ile mümkündür. İhtiyaçları karşılamada yeni ara yüzler sistemin etkililik ve verimlilik ilkelerine göre kullanılmasını sağlar.

Dışarıdan Sisteme Giriş Yapabilme: Üst kademe yöneticiler ve sistem sorumluları kurum dışında buldukları sürelerde kendilerine gerekli olabilecek bilgi, belge ve raporlara kolaylıkla ulaşılabilirlerdir.

3. 1. 6. Girdi Süreç Kapasitesinin Belirlenmesi

Personel bilgi sisteminin girdi ve süreç kapasitesinin belirlenmesi; sistemin hızına, verimli çalışmasına, yerinin sağlığına, veri tabanının büyüklüğüne, biçimine ve sistemden bilginin tekrar elde edilebilmesine bağlıdır.

Hız: İnsan kaynakları faaliyetleri, hızlı veri girişi ve bitirilmiş raporlama kapasitesine gereksinim duymaktadır. Günümüz iletişim teknolojilerinde bu hız, saniyede ölçülen yüksek veri aktarımları ile ifade edilmektedir.

Verimlilik: Sistemde tutulan verilerin hız ve kapasitesinin en üst düzeye çıkarılması anlamındadır.

Bilginin Tekrar Elde Edilmesi: İnsan kaynakları bilgi sistemi, bilginin tekrar elde edilmesine olanak sağlayacak biçimde oluşturulmalıdır.

Veri Sağlamlığı: İyi bir sistem, içerdiği verilerin güvenliğini üst düzeye çıkaracak pek çok prosedür içerir. Çoğu veri hataları, veri girişi sırasında yanlış kodlama ya da veri giriş yetkililerinin dikkatsizliğinden kaynaklanan hatalardır. Sistemdeki verinin hatasız olması gereklidir.

Veritabanı Büyüklüğü ve Biçimi: Kamunun insan kaynakları bölümünün büyüklüğü ve fonksiyonları personel veritabanının büyüklüğünü ve biçimini belirlemektedir. Kurulacak sistemin insan kaynakları fonksiyonlarının ihtiyacını karşılayacak kapasitede veritabanına sahip olması gerekmektedir.

3. 1. 7. Çıktı Kapasitesinin Belirlenmesi

Sistemin çıktı kapasitesinin belirlenmesi; baskı ve raporların tasarımına, sistemin güvenilirliğine ve bilginin dağıtım biçimine bağlıdır.¹⁹

Baskı ve Rapor Tasarımı: Yönetime, ilgili personellere, kamu kurum ve kuruluşlarına ve yasal zorunluluklar karşısında sivil toplum kuruluşlarına, karşı hazırlanması gereken zorunlu raporlar özel olarak tasarlanmalıdır. Mevcut ve gelecekteki raporlama ihtiyacı ile her rapor için gerekli olan veri elemanları belirlenerek, raporların en iyi biçimde ihtiyacı karşılaması sağlanabilir.

Güvenlik: İnsan kaynakları bölümü ve sistemin kurulup yürütüldüğü merkezi personel bilgi sistemleri birimi, çalışanların bilgilerini yasal, ahlaksal ve kurum ile ilgili nedenlerden dolayı kişisel gizlilik ilkeleeri gereğince muhafaza etmek durumundadır. Sabıka kayıtları, sağlık kayıtları, engellilik, dini inanışlar, kişisel bilgiler gibi bilgilerin yayılması sınırlandırılmalıdır. Çünkü kişisel verilerin korunması, kanunen güvence altına alınmıştır.

Bunun yanı sıra, kamuya işe alımlarda kurumlara dağıtılacak kadroların resmi açıklama yapılana kadar açıklanması engellenmelidir. Kamuda çalışanların ücret bilgileri de sıkı bir biçimde kontrol altında tutulmalıdır. Bu anılan sebeplerle, kurulan PERBİS'in güvenliğinin özel yazılım ve yetkilendirme ile sağlanmış olması gerekmektedir.

Bilginin Dağıtımı: Hangi bilgilerin ve bu bilgilerin kullanıcılara hangi yollarla ulaşacağını belirlemek gerekmektedir. O yüzden her kuruma yalnızca ihtiyacı olan verileri kullanması için yetki verilmelidir. Kurumların ihtiyaçlarının dışındaki verilerin verilmesi sistemin güvenliği için sıkıntı yaratır.

3. 1. 8. Kullanıcı Uygunluğunun Belirlenmesi

21 yy.'da değişim iki boyutta kendini gösterecektir. Birincisi teknoloji boyutudur, kullanılan teknolojinin sürekli olarak kendini yenilemesini ve buna ayak uydurulmasını ifade eder. İkinci boyut, kullanma uygunluğuna dayalı insan faktörünün düşünsel, fiziksel ve psikomotor alanlardaki değişimi ve süreci ifade eder. Bu ise organizasyonel dönüşümdür. Personel bilgi sisteminin

19 Ümit Öztürk, *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) İle Performans Değerlemesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi –Bir Uygulama–* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2008, s. 77.

kullanıcı uygunluğunun belirlenmesi, kullanıcının tecrübesine, kodlamaya ve kullanıcıya uygun belgelemeye bağlıdır.²⁰

Kullanıcı Tecrübesi: İnsan kaynakları personelinin bilgisayarlı bir ortamda çalışmasa bile, bilgisayar sistemine yatkın, teknoloji ile barışık ve ona duyarlı olması gerekmektedir. Personel bilgi sistemi kullanıcılarının başlangıçta temel bilgisayar kullanımı ve görev ekranlarını anlama, belgeleme vb. eğitimleri alması gerekmektedir. Eğer kullanıcılar bu bilgilere sahipse insan kaynakları bu uzman şahıslardan yararlanarak daha fazla fayda elde edilebilir.

Kodlama: Bir sistemin iyi biçimde çalışması kullanıcıların verilere anlam verebilmelerine de bağlıdır. Çoğu sistem bilgileri, kodlar yardımıyla yapılandırır. Kullanılan kodların mantıksal çerçevede ve hatırlanabilir olması anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

Belgeleme: Her sistem ve alt sistem, her terim, fonksiyon, faaliyet ve hata uyarıları hakkında iyi yazılmış dokümanlar içermelidir. Bu dokümanlar kullanıcılar, teknik personel ve hatta her faaliyet için farklı özelliklere sahip olabilir. Pek çok modern sistem, önemli miktarda çevrimiçi ve herhangi bir talep karşısında kullanılmak üzere hazır bulunan yazılı dokümanlara sahiptir.

4. Personel Bilgi Sistemleri İçin Bir Model Önerisi

Personel bilgi sistemlerinin kurumların kendi bünyelerinde önceden var olan ve her kurumun kendisi için yaptırdığı personel bilgi sistemleri ile yürütüldüğünü, çalışmamızın daha önceki bölümlerinde bahsetmiştik. Bu bölüm oluşturulurken Devlet Personel Başkanlığı bünyesinde tutulan merkezi personel sisteminden, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığının kullandığı İNKA (İnsan Kaynakları) projesinden, Adalet Bakanlığının kullandığı UYAP projesinin çalışan bilgilerini içeren alt modüllerinden yararlanılmıştır. PERBİS için getireceğimiz model önerisinde, kamu yönetiminde yapılan personel odaklı çalışmalarda tespit edilen eksiklikler üzerinden de öneriler sunacağız.

PERBİS için önereceğimiz veri deseni ana başlıklar, alt başlıklar ve açıklamaları ile aşağıda yer almaktadır.

20 Microsoft, Creating Reporting Solutions Using Microsoft SQL Server 2000 Reporting, Ireland: Microsoft Pres, 2000, s. 223.

Kimlik Bilgileri:

Bu veri deseninde, ülkemizin en önemli e-Devlet projelerinden olan İçişleri Bakanlığı MERNİS projesi ile entegreli bir sistem kurulacaktır. Personelin T. C. Kimlik No'sunu sisteme yazdıktan sonra, veri desenindeki ilgili bölümler çalışanların beyanına gerek kalmaksızın MERNİS'den çekilecektir. Bu sayede çalışanların yanlış, eksik ve bilmemezlikten kaynaklanan bilgileri tam ve eksiksiz olarak sistemde yer alacaktır.

Şekil 2. Kimlik Bilgileri Modülü

KİMLİK BİLGİLERİ
1- T. C. Kimlik No
2- Adı
3- Soyadı
4- Baba Adı
5- Ana Adı
6- Doğum Yeri
7- Doğum Tarihi
8- Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer
9- Cinsiyeti
10- Medeni Hali
11- Çocuk Sayısı
12- Kan Grubu
13- Kaza-i Rüşt
14- Soyadı Değişikliği
15- Ad Değişikliği

Eğitim Bilgileri:

Bu veri deseninde, Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve ÖSYM ile beraber çalışılacaktır. Çalışanların işe girişte ibraz edecekleri diplomaların gerçek olup olmadığı lisans diplomasına kadar MEB'in kuracağı bir sistemden; lisans ve yüksek lisans diplomaları ise YÖK'ün kuracağı bir sistemden çekilecektir.

Ayrıca ÖSYM üzerinden çalışanların girmiş olduğu yabancı dil sınavları çekilebilecektir. Veri desenindeki diğer sütunlar ise çalışanların ibrazları ile doldurulacaktır.

Şekil 3. Eğitim Bilgileri Modülü

EĞİTİM BİLGİLERİ
1- İlkokul
2- Ortaokul
3- Lise
4- Lisans
5- Yüksek Lisans
6- Yabancı Dil Bilgisi
a- Bildiği Yabancı Dil
b- Dil Seviyesi (Belge Türü)
7- Sahip Olduğu Sertifikalar
8-Yayınladığı Eserler

Askerlik Bilgileri:

Bu veri deseninde, Milli Savunma Bakanlığının bilgileri sisteme entegre edilerek erkek çalışanların askerlik durumları ile ilgili her türlü bilgi çekilebilecektir. Çalışanların askerlik tecil işlemleri bile PERBİS üzerinden yapılabilecektir.

Şekil 4. Askerlik Bilgileri Modülü

ASKERLİK BİLGİLERİ
1- Askerlik Durumu (Yaptı/Yapmadı/Muaf)
2- Tecil Tarihi
3- Tezkere Tarihi
4- Rütbesi

Görev Yeri Bilgileri:

Bu veri deseninde, kamuda görev yapan bir kamu görevlisinin çalışma hayatı boyunca nerelerde çalıştığını öğrenebilmemiz için çalıştığı kurumlar tarafından sisteme girilen bilgiler bulunmaktadır. Bu veri deseni sayesinde bir çalışanın çalışma hayatı boyunca yaptığı bütün görevler rahatça izlenebilecektir.

Şekil 5. Görev Yeri Bilgileri Modülü

GÖREV YERİ BİLGİLERİ
1- Memuriyet Sicil No
2- Kurum Sicil No
3- Çalıştığı Kurum
4-Çalıştığı Teşkilat
5- Görev Yeri (İl/İlçe/Belde/Köy)
6- Bulunduğu Memuriyetler
7-Tabi Olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu

Statü Bilgileri:

Bu veri deseninde, çalışanların statü bilgilerini öğrenebilmemiz için çalıştıkları kurumlar tarafından girilen bilgiler bulunmaktadır. Bu sayede kamu kurumlarının dolu/boş kadroları daha rahat takip edilip kadro taleplerinde de ona göre bir planlama yapılabilecektir.

Şekil 6. Statü Bilgileri Modülü

STATÜ BİLGİLERİ
1- İstihdam Şekli
2-Yasal Dayanağı (Sözleşmeli ve KKS Personeli için)
3- Kadro Unvanı (Memur İçin)
4-Pozisyon Unvanı (Sözleşmeliler İçin)

5- Hizmet Sınıfı (Memur İçin)
6- Kadro Derecesi (Memur İçin)
7-Emeklilik Keseneğine Esas Derecesi

Maaş Ücret Bilgileri:

Bu veri deseninde, Maliye Bakanlığı BÜMKO Genel Müdürlüğü ve SGK'nın kullandıkları sistemler PERBİS'e entegre edilerek çalışanların ve emeklilerin maaş ücret bilgileri tek elden tutulacaktır. Bu sayede personel giderleri bütçede net olarak tahmin edilecek çalışanlara verilecek her %1'lik zam oranının bütçeye getireceği yük net olarak hesaplanabilecektir.

Şekil 7. Maaş Bilgileri Modülü

MAAŞ ÜCRET BİLGİLERİ
1- Net Ödenen Tutar
2- Çocuk Yardımı Ödeneği
3- Aile Yardımı Ödeneği
4-Sendika Kesintisi
5- Sendika Toplu Sözleşme Primi
6- Yabancı Dil Tazminatı

Disiplin Bilgileri:

Bu veri deseninde, çalışanların kendi kurumlarından ve daha önce çalıştıkları kurumlardan aldıkları ve kurumları tarafından sisteme girilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125'inci maddesinde sayılan disiplin cezaları ile Adalet Bakanlığı UYAP sisteminden çekilen mahkeme bilgileri yer almaktadır. Bu sayede çalışmasına engel bir suçtan ceza almış fakat hala çalışan kişilerin tespiti daha rahat yapılabilecektir.

Şekil 8. Disiplin Bilgileri Modülü

DİSİPLİN BİLGİLERİ
1- Aldığı Disiplin Cezaları
2- Görevden Uzaklaştırma Aldı İse Süresi
3- UYAP'taki Mahkeme Bilgileri

Sağlık Bilgileri:

Bu veri deseninde, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olan engellilerin istihdamına yönelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53'üncü maddesi ile getirilen ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından koordinesi yapılan kamu kurumların engelli personel çalıştırma yükümlülüklerine ne kadar uydukları tespit edilecektir. Çalışanların aldıkları engelli raporların geçerli olup olmadığı Sağlık Bakanlığının sistemlerinden çekilerek kontrol edilebilecektir.

Şekil 9. Sağlık Bilgileri Modülü

SAĞLIK BİLGİLERİ
1- Herhangi Bir Engeli Olup Olmadığı
2- Engeli Varsa Engel Tipi
3- Engeli Varsa Engellilik Oranı

Lojman Bilgileri:

Bu veri deseninde, çalışanların kurumları tarafından sisteme girilen bilgiler ile 2946 Sayılı Kamu Konutları Kanunu uyarınca çalışanlara konut tahsisi yapıp yapılmadığının, konutlarda oturanların oturma sürelerine uyup uymadıklarının tespit edilecektir.

Şekil 10. Lojman Bilgileri Modülü

LOJMAN BİLGİLERİ
1- Lojman Tahsis Edilip Edilmediği
2- Lojman Tahsis Türü
3- Lojmana Giriş Tarihi

Mal Bildirimi Bilgileri:

Bu veri deseninde, 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu çerçevesinde çalışanların mal bildiriminde bulunmaları, bildirimlerin yenilenmesi ve mal edilmelerin denetimini sağlanacaktır. Çalışanların bireysel olarak verdikleri mal bildirimlerini doğruluğunu kontrol etmek amacı ile taşınmazların doğruluğu için önemli bir e-Devlet projesi olan TAKBİS'den, çalışanların bankalarda bulunan menkul değerlerinin doğruluğu için MASAK'tan, taşıt ve silah bilgilerinin doğruluğu için ise Emniyet Genel Müdürlüğünün sistemlerinden gerekli bilgiler çekilerek PERBİS'e aktarılacaktır.

Şekil 11. Mal Bildirimi Bilgileri Modülü

MAL BİLDİRİMİ BİLGİLERİ
1- Taşınmaz Mal Bilgileri
2- Kooperatif Bilgileri
3- Taşınır Mal Bilgileri
a- Taşıt Bilgileri
b- Silâh Bilgileri (Ruhsat Bilgileri)
c- Diğer Taşınır Bilgileri
4- Banka, Menkul Değerler, Altın ve Mücevherat Bilgileri

Sendika Bilgileri:

Bu veri deseninde, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve diğer yardımcı mevzuatlar uyarınca hangi çalışanların sendika üyesi olabilecekleri, ne zaman üye olabilecekleri belirtildiğinden çalışanların kurumları tarafından sisteme girilen bilgiler ışığında kurumlarda her yıl yetkili olan sendikanın tespiti ve toplu sözleşmede yetkili konfederasyonun tespiti net olarak yapılabilecektir. Kamuda sendika üyesi olan çalışanların sayısı sadece Temmuz ayında gelen rakamlara bağlı olmayıp sürekli güncel olarak takip edilebilecektir.

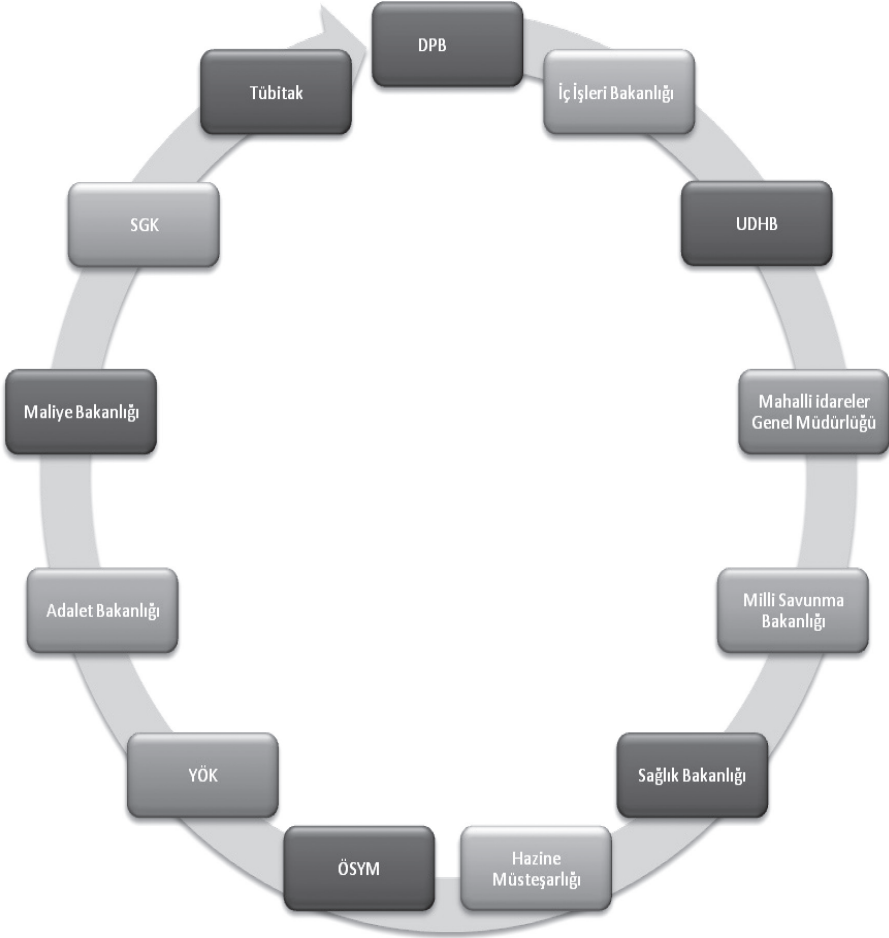
Şekil 12. Sendika Bilgileri Modülü

SENDİKA BİLGİLERİ
1- Sendikaya Üye Olduğu Tarih
2- Üye Olduğu Sendika
3- Üyelik Değişiklikleri
4-Sendikal İzin Kullanıp Kullanmadığı
5-Sendikal Kesinti Miktarı

PERBİS ile ilgili ortaya koyduğumuz bu model önerisi, doğal olarak bir kamu kurumun tek başına yapacağı bir uygulama değildir. Merkezi personel bilgi sistemi, tüm kamu kurum ve kuruluşlarını ilgilendirdiğinden dolayı sistemin ana aktörleri olan paydaş kurumları şekil 13’de görebiliriz.

Sistem ana kurucu ve yürütücü olan Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülmekte olup şekilde yer alan diğer kamu kurumları ise sistemin yürütülme ve işletilme sürecinde büyük rol oynamaktadırlar. Örnek verecek olursak; SGK'nın HİTAP sistemi, Maliye Bakanlığının Devlet Muhasebe Bilişim Sistemi ve Harcama Yönetim Bilişim Sistemi, Adalet Bakanlığının UYAP sistemi, YÖK'ün YÖKSİS'i, İçişleri Bakanlığının MERNİS Projesi, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Entegre Kamu Veri Merkezi ve E-Devlet Çalışmaları, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün Yerel Yönetim Bilgileri, Hazine Müsteşarlığının KİT bilgilerini sayabiliriz.

Şekil 13. PERBİS Paydaş Kurumlar



Sonuç ve Öneriler

Kamu Yönetimine Katkısı

Bu çalışmada, kamu yönetiminde görev alan personelin bilgi sistemi uygulamaları ile bu uygulamalardan istifade edilmesi; PERBİS içindeki modüllerin kullanımı ve nasıl olacağı hususundaki faktörler incelenmiştir. Araştırma; merkezi PERBİS kurulumunu ve kurumların kendi içlerindeki PERBİS'ler kullanılarak yapılan İK faaliyetlerini ve bunların birbirine etkileşimini incelemeyi amaçlamıştır. Bu ilişkinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın katkıları, yapılacak olan projelerle teorik ve uygulama açısından değerlendirilecektir.

Bu çalışmasının temel amacı, 3K olarak açıklanabilir. Bunlar merkezi bir personel bilgi sistemleri *kurulumu*, *kullanımı* ve *kamu yönetimine katkısını* belirlemektir. Bu çerçevede, kamu kurumlarının kendi bünyelerinde bilgisayar destekli bilgi sistemleri kurdukları ve bunları kullandıkları saptanmıştır. Bu konularla ilgili olarak daha önce ülkemizde kamu kurumları ile ilgili çalışma yapılmadığı göz önünde bulundurulduğunda, yapılan çalışmanın Türk Kamu Yönetimi ve Türk Personel Yönetimi literatürüne sağlamış olduğu katkının önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, bu çalışmanın önemli bir eksikliği azaltması bakımından daha da önem kazandığı söylenebilir.

Kamu yönetiminde kurulması muhtemel merkezi personel bilgi sistemlerinin incelendiği bu çalışmanın, bundan sonra yapılacak olan çalışmalara yol gösterici nitelikte olabileceği umulmaktadır.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Yönetim Bilgi Sistemleri içerisinde yer alan PERBİS uygulamalarının özel sektörde faaliyet gösteren firmalardan paket olarak alınmasından ziyade, kamunun kendisi tarafından yazılması ve uygulanması daha doğrudur. Çünkü paket programların genelde esnetilemez olması, ileride program ve yazılımda kamuya özel bir eklenti yapılmak istenmesi durumunda zorluklara neden olabilmektedir. PERBİS yazılımı hazırlanırken temel ilkeler; kamu yönetimi stratejisi, insan kaynakları stratejileri ile İK politikası dahilinde hareket edilmesidir. Ancak; bu politikanın da değişebileceğinin de gözden kaçırılmaması gereklidir.

PERBİS yazılımı ile kamu yönetiminde kaldırılan sicil sisteminin yerine getirilmek istenen başarı değerlendirme kriterlerinin; kurum kültür stratejisine uyan en yeni teknoloji ile temin edilmesi, uygun yazılım ile desteklenmesi, başarı değerlendirme yapacak olan çalışanlara gerekli nosyonun kazandırılması, çalışanlara bilgisayarlı başarı değerlendirme ile ilgili gerekli eğitimin verilmesi ve bu konuda bireysel gelişimlerinden emin olunması, dikkate alınması gere-

ken ana unsurlardır. Bu temel ilkelerden hareketle, başarı değerlendirilmesinin belirlenmesi esas alınmalıdır. Hatta başarı değerlendirilmesinde kullanılacak yazılım PERBİS yazılımı ile entegre bir biçimde çalışmasını sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

Ayrıca; kamudaki yöneticilere pratikte geçerliliği olan ve uygulama çalışması ile tespit edilen hususlar kapsamında; kurumlarda kurumsal bazda PERBİS kullanan çalışanların PERBİS uygulamalarına karşı tutumlarının olumlu olduğu gözlemlenmiştir. PERBİS uygulamalarının kurumların amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusunda insan kaynakları çalışanlarına gerek karar verme işlemlerinde gerekse raporlama faaliyetlerinde yer ve zamandan bağımsız doğru bilgi akışı sağlaması, sağlanan bilgilerin tutarlı ve bütünsel bir içeriğe sahip olması çalışanlar ile yöneticiler arasında olumlu ilişkilerin kurulması hususlarında fayda sağladığı görülmüştür. Başka bir ifade ile; PERBİS'in kullanımının çalışanları olumlu yönde motive ederek görev bağlılığını etkilediği, çalışanlara ihtiyaçları olan bilgiyi sağladığı tespit edilmiştir.

Ayrıca; PERBİS'in çalışanlarının bireysel gelişimine ve paralelinde müştereklik kültürünün oluşmasına katkı sağlayacağı, kamudaki büyük resmin çalışanlar tarafından daha net görülmesinde etkili olacağı, seçim, terfi, ödül, eğitim ve geliştirme, başarı değerlendirme faaliyetlerinin bilgisayar üzerinden yapılması sonucunda kamuda merkezi bir insan kaynakları kurumsal hafızası oluşturulacağı, takip ve kontrolün eskisine nazaran daha kolay yapılabileceği hususları da tespit edilmiştir.

PERBİS'in merkezi olarak kamu kurumlarında kullanılması ile yeni bir kurumun/kurulunda kurulmasına ihtiyaç gerekmektedir. Çünkü PERBİS tek bir kamu kurumunun kendi başına kurup işletebileceği bir sistem değildir. Sistem pek çok aktörün ana faaliyetlerinde yer aldığı yapıdır. Buradaki önerimiz ise şudur: Kamunun personel merkezi olan Devlet Personel Başkanının Başkanlığında, Maliye Bakanlığında, İç İşleri Bakanlığında, Adalet Bakanlığında, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığında, Sosyal Güvenlik Kurumundan, Hazine Müsteşarlığında, TÜBİTAK'tan, YÖK'ten, ÖSYM'den birer temsilcinin yer aldığı bir yapının oluşturulması. Bu yapı gerekli mevzuat değişiklikleri yapılarak Devlet Personel Başkanlığı bünyesinde kurulan bir yönetim kurulu olabileceği gibi, yeni bir üst kurul oluşturularak bu üst kurulun yönetim kademesini de oluşturabilir. Bu yapıda, yukarıda sayılan ilgili kurumlardan ve ihtiyaç duyulması halinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarından kamu yönetiminin personel konularında ve kendi konularında uzman personel ile sistemin kurulması, sistemin çalıştırılması ve güvenliğinin sağlanması içinde bilişim uzmanları istihdam edilmelidir. Bu kurulan yeni yapı, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile ihdas edilen Kişisel Verilerin Korunması Kurumu ile müşterekde çalışmalıdır. Çünkü çalışmamızda

anlattığımız üzere personel bilgi sistemleri kamu kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin ihtiyaç duyulan her türlü kişisel verisini elde etmektedir. Bu verileri elde ederken ve sisteme yüklerken hangi amaçlar için kullanılacağını ve neden ihtiyaç duyulduğunu çalışanlara detaylı bir şekilde açıklamalıyız. Akıllarında herhangi bir kuşku kalmamalıdır. Çünkü kişisel verilerin korunması Anayasanın vatandaşlara verdiği kişisel bir haktır.

Önerilerimizin hayata geçirilmesi ile kamu kurumları arasında çok başlılığa neden olan personellere ait bilgi karmaşası son bulacaktır. Bu sayede kamu yönetiminde zaman, para, emek gibi israflar azaltılmış olacaktır.

Kaynakça

- Denisi, A. S., Griffin, R. W. (2001). Human Resource Management. Boston:Houghton Mifflin Company.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta.
- <https://www.nic.tr/index.php?USRACTN=YEARSTAT&PHPSESSID=adresinden> 10 Ocak 2018 tarihinde alınmıştır.
- <http://www.edevlet.gov.tr/wp-content/uploads/2016/07/2016-2019-Ulusal-e-Devlet-Stratejisi-ve-Eylem-Planı.pdf> adresinden 2 Mart 2018 tarihinde alınmıştır.
- Kalkınma Bakanlığı, (2017). Kamu Bilgi ve İletişim Teknolojileri Yatırımları. Ankara: Bilgi Toplumu Dairesi. http://www.bilgitoplumu.gov.tr/wp-content/uploads/2017/06/Kamu_BIT_Yatirimlari_2017.pdf / adresinden 10 Ocak 2018’da alınmıştır. s. 2.
- Korkmaz, İ. (2016). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme. TBB Dergisi 2016-124.
- Microsoft. (2000), Creating Reporting Solutions Using Microsoft SQL Server 2000 Reporting. Ireland: Microsoft Pres, 223.
- Microsoft. (2004). Analyzing Requirements and Defining Microsoft Net Solution, Architectures. Ireland: Microsoft Pres, 123.
- Onuncu Kalkınma Planı, 2013, m:378, 386.
- Özmen, L. A (2010). Türk Nüfus Hizmetleri ve MERNİS Projesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, , Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, Ü (2008). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) İle Performans Değerlemesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi –Bir Uygulama-, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. (Birinci Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

- Stone, R. J. (2005). Human Resource Management. (5th Edition), Australia: Wiley Pub. s. 237.
- Şeyhanlıoğlu, H. (2007). Postmodern Kamu Yönetiminde E-Devlet. Türk İdare Dergisi. Sayı 456, 81-106.
- Tokaylı, M. A., Akay, D., Berk, E., (2001). Bilgi Sistemleri Araştırma Projesi; “İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri. Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Türkiye Bilişim Derneđi, (2006). Bilişim Mevzuatı El Kitabı. Türkiye Bilişim Derneđi Yayınları.