



Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı
Yönetim Bilişim Sistemleri

YÖNETİCİLERİN VE ÇALIŞANLARIN YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ KULLANIM DİRENÇ DÜZEYİ KARŞILAŞTIRILMASI

Burak AYDOĞAN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

YÖNETİCİLERİN VE ÇALIŞANLARIN YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ KULLANIM DİRENÇ DÜZEYİ KARŞILAŞTIRILMASI

Burak AYDOĞAN

Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı
Yönetim Bilişim Sistemleri

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

KABUL VE ONAY

Burak AYDOĞAN tarafından hazırlanan “Yöneticilerin ve Çalışanların Yönetim Bilişim Sistemleri Kullanım Direnç Düzeyi Karşılaştırılması” başlıklı bu çalışma, 09.12.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güney GÜRSEL (Başkan)

Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN (Danışman)

Dr. Öğretim Üyesi Adil AKKUŞ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Önder ERKARSLAN
Enstitü Müdürü V.

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ankara Bilim Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ankara Bilim Üniversitesi Kütüphanesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

09/12/2024

Burak AYDOĞAN

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü** üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü** üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı** ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
- (4) Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü** üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Burak AYDOĞAN

TEŞEKKÜR

Her zaman ve her koşulda yanımda olan, sevgi ve desteğiyle bana güç veren kıymetli eşim İrem AYDOĞAN' a ve hayatımın her anında motivasyon kaynağı olan ailem iyi ki varsınız.

Araştırmam süresince, her kapısını çaldığımda güler yüzü, samimiyeti, engin bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren bu çalışmayı ortaya koymamda çok büyük katkıları olan saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN hocama minnettarım.

İkinci kez Yüksek lisans eğitimimi başarıyla tamamlamam konusunda beni cesaretlendiren, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli yöneticim Ali DEMİRDAĞ' a gönülden teşekkür ederim.

Yoğun çalışma dönemlerinde gösterdiği anlayış, özveri sayesinde yürüttüğüm işlerin adeta yedeği olan iş arkadaşım Emre ÖZTÜRK' e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

“Devler gibi eser vermek için karıncalar gibi çalışmak gerekir.” sözüyle benim azimle çalışmamı teşvik eden değerli fikir adamı Necip Fazıl KISAKÜREK' e ve tabi ki kıymetli vakitlerini ayırarak online anketimi dolduran, çalışmama katkıda bulunan tüm katılımcılara en içten teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

AYDOĞAN, Burak. *Yöneticilerin ve Çalışanların Yönetim Bilişim Sistemleri Kullanım Direnç Düzeyi Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans, Ankara, 2024.

Bu araştırma, yöneticilerin ve çalışanların Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) kullanımına yönelik direnç düzeylerini karşılaştırmaktadır. Çalışmada, YBS'nin işletme süreçlerine olan katkısı, verimlilik üzerindeki etkisi, dijital dönüşüm sürecinde oynadığı stratejik rol ve bilgi yönetimindeki işlevleri incelenmiştir.

Araştırmada, Ankara'da kamu ve özel sektörde görev yapan yönetici ve çalışanlara, gönüllülük esasına dayalı olarak çevrimiçi bir anket uygulanmıştır. Toplanan veriler, istatistik yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu yöntem sayesinde veriler, daha verimli ve etkili bir şekilde değerlendirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, yöneticiler YBS' ne karşı çalışanlara kıyasla daha fazla direnç göstermektedir. Yöneticilerin, YBS'nin karar alma süreçlerinde kontrol kaybına yol açabileceği endişesi, teknolojik yeterlilik eksikliği ve değişime yönelik çekinceleri bu direncin başlıca sebepleri olarak öne çıkmaktadır. Çalışanlar ise, YBS'nin iş yükünü hafiflettiğini ve iş süreçlerini hızlandırarak verimlilik sağladığını düşünmektedir. Araştırmanın bulguları, YBS'nin organizasyon genelinde benimsenmesi için sürekli geri bildirim toplama, kullanıcı eğitimi, sistemin kişiselleştirilmesi ve düzenli güncellemeler gibi stratejik adımların atılmasının önemini vurgulamaktadır.

Özellikle yöneticilere yönelik eğitim programlarının artırılması ve sistemin kullanıcı dostu hale getirilmesi, direnç düzeylerini azaltmada etkili olacağı görülmüştür. Sonuç olarak, YBS'nin başarılı bir şekilde uygulanması için hem yöneticilerin hem de çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Bilişim Sistemleri, Direnç, Dijital Dönüşüm

ABSTRACT

AYDOGAN, Burak. *Comparison of Management Information Systems Usage Resistance Levels Between Managers and Employees*, Master, Ankara, 2024

This study compares the resistance levels of managers and employees toward the use of Management Information Systems (MIS) and analyzes the underlying factors contributing to this resistance. The research examines the role of MIS in enhancing business processes, its impact on productivity, its strategic importance in digital transformation, and its function in information management.

In the research, an online survey was applied to managers and employees working in the public and private sectors in Ankara on a voluntary basis. The collected data was analyzed using statistical methods. Thanks to this method, the data was evaluated more efficiently and effectively.

According to research findings, managers exhibit significantly higher resistance to MIS compared to employees. The primary reasons for this resistance include concerns about loss of control in decision-making processes, lack of technological competence, and hesitancy toward organizational change. Employees, on the other hand, think that MIS eases their workload and provides efficiency by accelerating business processes. The findings of the study emphasize the importance of taking strategic steps such as continuous feedback collection, user training, personalization of the system and regular updates for the adoption of MIS across the organization.

Specifically, increasing training programs for managers and making the system more user-friendly will be effective in reducing resistance levels. As a result, it was evaluated that it would be appropriate to take into account the needs of both managers and employees for the successful implementation of MIS.

Keywords: Management Information Systems, Resistance, Digital Transformation

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1.YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ	9
1.1.1.Bilgi Yönetimindeki İşlevleri	10
1.1.2.İşletme Süreçlerine Olan Katkısı.....	13
1.1.3.Dijital Dönüşüm Sürecine Etkisi	14
1.2. İŞLERMELERDE YBS ARAÇLARI	15
1.2.1. EBYS' nin Fonksiyonları ve Sağladığı Avantajlar.....	16
1.2.1.1.Standartlaşma ve Süreç Yönetimi.....	16
1.2.1.2.Kaynak Tasarrufu	16
1.2.1.3.Fiziksel Sorunların Azaltılması	16
1.2.1.4.Hızlı ve Güvenilir İletişim	17
1.2.1.5.Çevre Dostu Bir Yaklaşım	17
1.2.2. EBYS' nin Stratejik Önemi	17
1.2.3. ERP' nin Fonksiyonları ve Sağladığı Avantajlar	19
1.2.3.1. Finansal Yönetim	19
1.2.3.2. Tedarik Zinciri Yönetimi	20
1.2.3.3. İnsan Kaynakları Yönetimi	20
1.2.3.4. Üretim Yönetimi	20
1.2.3.5. Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM).....	20
1.2.4. ERP'nin Stratejik Önemi	21
1.3. İŞLETMELERDE ÇALIŞAN DİRENCİ	23
1.3.1. Değişim Yönetimi.....	24
1.3.2. Değişim Yönetiminde Çalışanların Davranışları.....	26

2. BÖLÜM.....	28
YÖNTEM.....	28
2.1. Değişkenler Arası İlişkiler	28
2.2. Örneklem.....	30
2.3. Veri Toplama Aracı.....	33
2.4. Analiz ve Bulgular	42
3.BÖLÜM.....	46
SONUÇ ve TARTIŞMA	46
KAYNAKÇA	53
EKLER	55
ÖZGEÇMİŞ.....	60



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: Yönetici ve Çalışan Tarafından Anket Sorularına Verilen Cevaplara Göre Algılanan Direncin Karşılaştırılması.....	41
--	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Pozisyonu	31
Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Tablosu.....	31
Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Tablosu	32
Tablo 4: Katılımcıların Yaş Tablosu	32
Tablo 5a: Cronbach α Güvenilirlik Analizi Sonucu	34
Tablo 5b: Guttman Güvenilirlik Analizi Sonucu	35
Tablo 5c: Split Half Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	36
Tablo 6: Faktör Analizi Sonucu	38
Tablo 7: Bağımsız Örneklem T-Testi	44
Tablo 8: Varyansların Homojenliği Testi (Levene's)	44
Tablo 9: Bağımsız Örneklem T-Testi	45
Tablo 10: Grup Tanımlayıcıları	44



KISALTMALAR DİZİNİ

ABU	: Ankara Bilim Üniversitesi
BAP	: Bilimsel Araştırma Projesi
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
EBYS	: Elektronik Belge Yönetim Sistemi
ERP	: Enterprise Resource Planning
MIS	: Management Information Systems
YBS	: Yönetim Bilişim Sistemleri



GİRİŞ

Bilgi ve İletişim Teknolojilerindeki (BİT) hızlı gelişim, organizasyonel yapıların ve iş süreçlerinin dönüşümüne zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), modern organizasyonların rekabet avantajını artırma ve iş süreçlerini optimize etme hedefinde kritik bir rol üstlenmektedir. YBS, bilgi akışını düzenleyen, karar alma süreçlerini hızlandıran ve işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmasına olanak tanıyan bir araç olarak tanımlanabilir.

Ancak, her yenilikte olduğu gibi, bu sistemlerin hayata geçirilmesinde de zorluklar bulunmaktadır. Bu zorluklar arasında en önemlisi, bireylerin ve organizasyonel yapıların değişime karşı gösterdiği dirençtir. Kullanıcı direnci, yeni teknolojilere adaptasyonda yaşanan isteksizlik, mevcut alışkanlıkları bırakma zorluğu ve belirsizlik korkusu gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Yeni bir sistemin organizasyonel yapılara entegre edilmesi, bireyler için kontrol kaybı algısını artırabilir. Özellikle yöneticiler, YBS' nin karar alma süreçlerindeki etkisinin kendi inisiyatiflerini kısıtlayacağından endişe duymaktadır. Bu durum, organizasyonel hiyerarşideki rol değişimlerini ve bireylerin iş süreçlerindeki otoritelerini sorgulamalarına yol açmaktadır.

YBS' nin uygulanmasında karşılaşılan direnç, sadece bireysel psikolojik nedenlerle sınırlı değildir; aynı zamanda organizasyonel kültür, liderlik anlayışı ve iş yapış şekillerindeki köklü değişikliklerden de etkilenmektedir. Bu durum, YBS' nin sağladığı potansiyel verimlilik ve etkinlik avantajlarının önüne geçerek organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerini olumsuz etkileyebilir.

Bu çalışma, Ankara'da kamu ve özel sektörde görev yapan yönetici ve çalışanların YBS kullanımına yönelik bireylerin tutumlarını ve direnç düzeylerini anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın temel hedefi, kullanıcı direncine yol açan faktörleri tespit etmek, bu faktörlerin organizasyonel süreçler üzerindeki etkilerini analiz etmek ve çözüm önerileri geliştirmektir. Özellikle, kamu ve özel sektör çalışanlarının karşılaştırmalı analizine dayalı olarak, yönetici ve

Çalışanlara YBS' nin daha etkin bir şekilde benimsenmesine yönelik stratejik adımlar önerilmektedir.

Çalışmanın, birinci bölümünde bilgi, veri, enformasyon, YBS ve işletmelerde YBS araçları yer almaktadır. İkinci bölümünde işletmelerde çalışan direnci, değişim yönetimi gibi kavramlar, nc bölümünde çalışmanın yöntemi, örneklem, veri toplama aracı, analiz ve bulgular, dördüncü bölümünde ise sonuçlara yer verilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda çeşitli öneriler sunulmuştur.

İşletmeler için, teknolojik dönüşüm sürecinde YBS' nin etkin kullanımını artırmak, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesi ve uzun vadeli başarı sağlaması için kritik bir gerekliliktir. Bu bağlamda, kullanıcı direncinin nedenlerini anlamak ve bu direnci minimize edecek stratejiler geliştirmek, sadece bireylerin sisteme adaptasyonunu kolaylaştırmakla kalmayacak, aynı zamanda işletmelerin dijitalleşme süreçlerini hızlandıracaktır. Bu alışmanın, YBS sistemlerinin daha yaygın ve etkili kullanımını teşvik edecek stratejiler sunmaya, hem literatüre hem de uygulamaya değerli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bilginin tanımı; ham verilerin işlenerek anlam kazanmış hali olup, bireyler ve organizasyonlar için karar alma süreçlerinde kullanılan önemli bir kaynaktır. Bilgi, belirli bir amaca hizmet eden ve belirli bir bağlamda anlam kazanan veri olarak tanımlanabilir. Her ne kadar 'bilgi' terimi uzun bir geçmişe sahip olsa da kavramın tam anlamı üzerinde akademik çevrelerde bir fikir birliği sağlanamamış, bu nedenle farklı disiplinlerde ve kaynaklarda çeşitli tanımları geliştirilmiştir. Kimi kaynaklar bilgiyi bir tür işlenmiş veri olarak değerlendirirken, kimileri onu anlam yaratma sürecinin temel yapıtaşı olarak ele almaktadır. Bu bağlamda, bilginin tanımı, kullanıldığı bağlama, disipline ve hatta bireyin kavrayışına göre farklılık gösterebilmektedir.

Bilginin bir güç olduğu yönündeki söylem, bilgi edinme ve bu bilgiyi kullanma becerisiyle ilişkilidir. Uzmanlık ve rasyonel karar verme kavramları bilgi ve verilere dayandığından, uzmanlıkla desteklenen bilgiye dayalı gücün, karar alma mekanizmaları üzerinde etkili olacağı öngörülmektedir (Meydan & Yaşar 2019).

Antik Çağ'da bilgi, genellikle felsefi ve teorik bir yapıya sahip bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde bilginin temel kaynağı bireysel düşünce, mantık yürütme ve gözlemler üzerine inşa edilen felsefi sistemlerdir. Özellikle Platon ve Aristoteles gibi filozoflar, bilginin doğası ve kaynağı üzerine yoğunlaşmış ve bu konuda derinlemesine teoriler geliştirmiştir. Platon'un idealar dünyası ile bilginin duyuların ötesinde, soyut bir gerçeklikte var olduğu düşüncesi, bu dönemin bilgi anlayışını yansıtmaktadır. Aynı şekilde, Aristoteles'in gözleme ve ampirik verilere dayalı bilgi üretim yöntemleri, bilginin somut deneyimlerle ilişkili bir alan olarak şekillendiğini göstermektedir (Platon, 2001). Bilginin bu dönemde daha çok elit kesimlerin erişimine açık olduğu ve toplum genelinde eşit şekilde yaygınlaşmadığı gözlemlenmektedir.

Orta Çağ, bilgi anlayışının ve kaynağının büyük ölçüde din eksenli olarak şekillendiği bir dönem olarak öne çıkmaktadır. Bu süreçte, bilginin esas kaynağı

kutsal metinler ve bu metinlerin dini otoriteler tarafından yapılan yorumları olmuştur. Kilise, bu dönemde bilginin üretimi, kontrolü ve dağıtımını üzerinde neredeyse tam bir hakimiyet kurmuştur. Dolayısıyla, bilgi, ilahi vahiy ve teolojik yaklaşımlar doğrultusunda biçimlenmiş ve toplumsal düzeni belirleyen temel normlar arasında yer almıştır.

Aynı zamanda, bu dönemde bilgiye erişim imkânlarının oldukça sınırlı olduğu ve iletişim araçlarının mevcut olmadığı bir ortamda, bilginin yayılımı yavaş ve sınırlı bir şekilde gerçekleşmiştir. Bu durum, bilginin durağan bir nitelik kazanmasına ve yenilikçi düşüncelerin gelişiminde önemli engellerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Orta Çağ'ın bu özellikleri, bilginin dolaşımı ve dönüşümünün, toplumsal ve kültürel yapı üzerinde derin bir etki yarattığını göstermektedir.

Sanayi Devrimi ile bilginin doğası, daha pratik ve uygulamalı bir boyut kazanmış bulunmaktadır. Bu dönemde bilginin üretimi, bilimsel yöntemler ve teknolojik yeniliklerle ilişkilendirilmiş, endüstriyel gelişimin temel bir unsuru haline gelmiştir. Francis Bacon'un bilimsel yöntem anlayışı, bilginin gözlem, deney ve rasyonel analiz yoluyla elde edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Bacon, 2000). Bu yaklaşım, bilginin teorik olmaktan çıkarak toplumsal ve ekonomik fayda sağlayan bir araç haline gelmesine katkıda bulunmuştur. Ayrıca, matbaanın yaygınlaşmasıyla bilgiye erişim daha geniş kitleler için mümkün hale gelmiş, bu durum bilginin toplum içerisinde yaygınlaştığını göstermektedir.

Günümüzde, teknolojik gelişmelerin etkisiyle bilgi, dijital bir yapıya bürünmüş bulunmaktadır. İnternet, sosyal medya, yapay zekâ ve büyük veri analitiği, bilgi üretim ve paylaşım süreçlerini derinden değiştirmiştir. Bilginin artık küresel ölçekte hızla erişilebilir olması, bireylerin bilgiye ulaşma yöntemlerini radikal bir şekilde dönüştürmektedir. Ancak bu durum, bilgi kirliliği ve dezenformasyon gibi çağdaş sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle sosyal medya platformları, bilginin yaygınlaşması açısından önemli bir araç olarak öne çıkmakta, ancak aynı zamanda bilgi güvenilirliği ve doğruluğu açısından tartışmalara neden olmaktadır. Büyük veri (big data) analitiği ile bilginin devasa boyutlarda işlenebilir hale gelmesi, bilgi ekonomisinin ve dijital toplumun

en belirgin özelliklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde karşımıza çıkan anlamlı bilgiler, hava durumu tahminleri, hasta izleme süreçleri, e-devlet işlemleri, e-ticaret, eğitimde seçme sınavları gibi birçok kamu ve özel kurumun yoğunlukla kullandığı hizmetler, nitekim insanların verilerine bağlı olarak kurulmuş yapılardır (Arık, 2024).

Bilginin tarihsel süreç içerisindeki bu dönüşümü, sadece bilgiye erişim biçimlerini değil, aynı zamanda bilginin toplumsal işlevlerini ve birey üzerindeki etkilerini de derinden etkilemiştir. Antik Çağ'daki teorik bilgi anlayışından, Orta Çağ'ın din merkezli bilgi anlayışına, Sanayi Devrimi'nin pratik bilgi modelinden Dijital Çağ'ın teknoloji destekli bilgi üretimine kadar bilgi, toplumsal değişim ve ilerlemenin temel itici gücü olmaya devam etmiştir. Bu dönüşümlerin incelenmesi, bilginin insanlık tarihindeki merkezi rolünü anlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu bağlamda, Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), modern çağın bilgi odaklı yapısını anlayarak bu bilgiyi yönetsel karar süreçlerine entegre eden bir disiplin olarak önem kazanmaktadır. YBS, bilginin toplanması, işlenmesi ve etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayan teknolojik altyapılar ve yönetim yaklaşımlarını içermektedir.

Özellikle Dijital Çağ'da bilginin büyük veri, yapay zekâ ve veri analitiği ile işlenebilir hale gelmesi, YBS' nin organizasyonlar için stratejik bir avantaj yaratmasını mümkün kılmaktadır.

YBS' nin temel amacı, işletmelerin doğru bilgiye zamanında erişimini sağlayarak karar verme süreçlerini desteklemektir. Bu bağlamda, bilginin tarihsel dönüşümünün anlaşılması, YBS' nin hem geçmişteki bilgi anlayışlarından nasıl etkilendiğini hem de gelecekte bilgi yönetiminde nasıl bir rol oynayacağını göstermektedir. Günümüzde, YBS sadece bilgi yönetimi ve teknoloji entegrasyonu değil, aynı zamanda bilgi güvenliği, etik ve sürdürülebilirlik gibi konuları da ele alarak, organizasyonların değişen dünyada rekabet avantajı sağlamasına yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak, bilginin Dijital Çağ'da kazandığı dijitalleşme ve hız unsurları, YBS' nin önemini daha da artırmakta, bu disiplinin iş dünyası ve toplumsal yaşam üzerindeki etkisinin giderek büyüdüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, bilginin tarihsel perspektifteki dönüşümü ile YBS' nin stratejik rolü arasındaki güçlü ilişkiyi açıkça göstermektedir.

Genel destek için bilgi, organizasyonların genel işleyişini ve temel operasyonlarını desteklemek amacıyla kullanılan bilgidir. Bu tür bilgi, insan kaynakları, muhasebe ve idari hizmetler gibi işlevlerde kullanılır. Genel destek bilgisi, organizasyonun günlük operasyonlarını destekleyerek verimliliği artırır ve maliyetleri azaltır (Balcı, 2002).

Yönetim için bilginin özellikleri şunlardır; Bilgi, organizasyonel yönetim için kritik bir kaynak ve stratejik bir unsurdur. Organizasyonlar, etkili bilgi yönetimi sayesinde stratejik hedeflerini gerçekleştirebilir ve rekabet avantajı elde edebilir. Yönetim kararlarının desteklenmesi, stratejik planlamanın yapılması ve organizasyon performansının değerlendirilmesi süreçlerinde bilginin oynadığı rol büyüktür. Bu bağlamda, bilginin bazı temel özellikleri öne çıkmaktadır.

Bilgi, yönetim kararlarının alınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Karar alma süreçlerinde kullanılan bilgi, organizasyonların doğru, hızlı ve etkili kararlar vermesini sağlamaktadır. Örneğin, finansal analizler, öğrenci tercihleri veya iç-dış yazı raporları gibi bilgilerin karar alma süreçlerinde kullanılması, yöneticilerin daha bilinçli tercihler yapmasına olanak tanımaktadır. Özellikle karmaşık iş ortamlarında, yöneticiler için bilgi, stratejik ve taktiksel kararların temeli olarak görülmektedir (Laudon & Laudon, 2020).

Uzun vadeli stratejik hedeflerin belirlenmesinde bilgi, yöneticilere rehberlik eder. Stratejik planlama süreçlerinde bilgi, organizasyonların gelecek odaklı hedefler oluşturmasını ve bu hedeflere yönelik stratejiler geliştirmesini sağlar. Örneğin, piyasa analizleri veya sektörel eğilimler, organizasyonların gelecekteki fırsatları ve tehditleri öngörmesine yardımcı olmaktadır.

Organizasyonların performansını değerlendirmek, hem iç süreçlerin iyileştirilmesi hem de dış pazarlardaki rekabet gücünün artırılması açısından

önemlidir. Yönetim için bilgi, performans değerlendirme süreçlerinde kullanılır. Örneğin, finansal tablolar, müşteri memnuniyeti anketleri ve operasyonel verimlilik raporları gibi bilgilere dayanarak organizasyon performansı ölçülür ve gelecekteki iyileştirme alanları belirlenebilmektedir. Bu süreç, organizasyonel hedeflere ulaşılmasını sağlayan önemli bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Veri, enformasyon ve bilgi gibi kavramlar kimi zaman birbirlerine karıştırılmaktadır. Çünkü bilgi, ham enformasyonu analiz edilip özümzenerek bireysel bir anlam kazandığı, kişiselleştirilmiş bir formdur (Günek, 2023).

Stratejik bilgi, uzun vadeli hedeflerin belirlenmesinde ve bu hedeflere ulaşılmasını sağlayan stratejilerin geliştirilmesinde kullanılır. Bu bağlamda bilgi, organizasyonların sürdürülebilir bir büyüme stratejisi benimsemesine olanak tanımaktadır.

Veri, Enformasyon ve Bilgi Yönetimi: Bilgi yönetiminin temel unsurlarından biri veri ve enformasyon arasındaki ayrımı yapmaktır. Veri, ham ve işlenmemiş gerçekler, ölçümler veya gözlemler anlamına gelir. Veriler doğası gereği nötrdür ve herhangi bir anlam taşımaz. Örneğin, bir e-ticaret sitesindeki kullanıcı oturumlarının zaman damgaları, ham veri olarak sınıflandırılmaktadır.

Enformasyon ise anlamlı bir bağlamda organize edilen ve yorumlanan verilerdir. Veriden farklı olarak, enformasyon belirli bir amaca hizmet eder ve karar alma süreçlerinde değer yaratır. Örneğin, kullanıcı oturumlarının analiz edilerek en yoğun saatlerin belirlenmesi bir enformasyon örneğidir.

Bilgi çağında organizasyonların başarısında en kritik unsurlardan biri, veri ve enformasyonun etkili yönetimidir. Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), organizasyonların karar alma süreçlerini optimize etmek için veri ve enformasyonu işleyen temel araçlardır. Ancak veri ve enformasyon arasındaki kavramsal farklılıkların net bir şekilde anlaşılması, organizasyonel süreçlerde yanlış stratejilere yol açabilir. YBS, verilerin bilgiye dönüştürülmesini sağlayan araçlar olarak değerlendirilebilir.

Bilgi, organizasyonel yönetim için stratejik bir kaynaktır ve karar destek, stratejik planlama ve performans değerlendirme gibi alanlarda kritik bir rol oynar. Bilginin etkin bir şekilde yönetilmesi, organizasyonların hem kısa vadeli hem de uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarında büyük bir avantaj sağlamaktadır. Veri, enformasyon ve bilgi arasındaki ilişkiyi anlamak, organizasyonel karar alma süreçlerinde başarıyı artırmanın anahtarıdır. Bu bağlamda, stratejik bilgi, organizasyonların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde ve yenilikçi süreçler geliştirmesinde vazgeçilmez bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu bilgiler, hem akademik hem de uygulamalı alanda organizasyonel stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

YBS Bağlamında Veri ve Enformasyon: Yönetim Bilişim Sistemleri, veriyi enformasyona dönüştürmek için tasarlanmıştır.

Veri Toplama ve Depolama: Organizasyonlar, çeşitli kaynaklardan gelen verileri toplar ve veri tabanlarında depolar. Bu aşamada veri çoğunlukla yapılandırılmamıştır.

Veri İşleme: Toplanan veriler, analiz edilerek anlamlı hale getirilir. Veri işleme sırasında veri madenciliği, istatistiksel analiz ve yapay zeka gibi tekniklerden faydalanmaktadır.

Enformasyonun Sunumu: İşlenmiş veriler, görselleştirme araçları veya raporlarla yöneticilere sunulur. Bu enformasyon, stratejik ve operasyonel kararlar için temel oluşturmaktadır.

Veri ve Enformasyon Sürecinin Kritik Unsurları: Veri ve enformasyon süreçleri, organizasyonların etkin karar alma mekanizmalarında stratejik bir rol oynar. Bu süreçlerin temel unsurlarından biri olan doğru veri toplama, sağlıklı analiz ve anlamlı enformasyon üretimi için vazgeçilmezdir. Yanlış ya da eksik veri, karar süreçlerini olumsuz etkileyerek organizasyonel başarısızlığa yol açabilir. Ayrıca, zamanında enformasyon sunumu, hızlı ve dinamik iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak için kritik bir gerekliliktir.

Doğru bilgiye doğru zamanda erişim, stratejik kararların etkinliğini artırmaktadır. Bunun yanı sıra, veri ve enformasyon güvenliği, verilerin gizliliğini

ve bütünlüğünü koruyarak organizasyonların itibarını ve yasal uyumluluğunu garanti altına almaktadır. Siber güvenlik bu alanda önemli bir disiplin ve güvenliğin sağlanmasında temel bir role sahip olmaktadır.

Gelecekte Veri ve Enformasyonun Stratejik Rolü: Artan veri hacmiyle birlikte, organizasyonların bu verileri anlamlı enformasyona dönüştürme kapasitesi, sürdürülebilir rekabet avantajı için bir zorunluluk haline gelmiştir. Özellikle yapay zekâ tabanlı analitik sistemlerin YBS'lere entegrasyonu, veri ve enformasyon arasındaki geçişi daha etkili kılmaktadır. Bu teknolojiler, yalnızca mevcut verileri yönetmekle kalmayıp, aynı zamanda öngörüsels analizler ve stratejik karar alma süreçlerini destekleyen yenilikçi yaklaşımlar sunmaktadır. Böylece, organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerine katkı sağlayarak küresel rekabette güçlü bir konum elde etmelerine imkân tanıyacaktır.

Bu bağlamda, veri ve enformasyon arasındaki ilişki, dijital dönüşüm stratejilerinde organizasyonel başarıyı doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Yönetim bilişim sistemleri, bu iki kavramın doğru bir şekilde yönetilmesiyle, organizasyonlara etkili karar alma süreçleri ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı sunar. Gelecekte, yapay zekâ ve büyük veri gibi teknolojilerin daha yaygın bir şekilde kullanılması, veri ve enformasyon yönetiminin hızını ve etkinliğini artıracaktır. Güçlü analitik yöntemlerle desteklenen güvenlik altyapıları, organizasyonel başarının anahtarı olmaya devam edecek ve dijital dönüşümün temel taşlarını oluşturacaktır.

1.1.YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), işletmelerin bilgiye dayalı düşünce alma süreçlerini destekleyen, operasyonel verimliliği, stratejik etkinliği artırmayı hedefleyen bilgi teknolojisi altyapılarının bir bütünüdür. YBS, organizasyonların bilgiye erişim, bilginin işlenmesi ve dağıtım süreçlerini kolaylaştıran sistematik bir yapı sunar (Laudon & Laudon, 2020). Bu sistemler, işletmelerin günlük operasyonlarından stratejik kararlarına kadar geniş bir yelpazede önemli roller üstlenir (Koçel, 2015). Dijital dönüşüm çağında, iş süreçlerinin hızla dijitalleşmesi ve veri hacminin artmasıyla birlikte YBS'nin stratejik önemi daha da

belirginleşmiştir. Dijital dönüşümün ana hedefi, işletmelerin rekabet güçlerini artırarak, dijitalleşme zamanında kurulan işletmelerin ulaştığı başarı seviyesine ulaşabilmektir (Alkahlout & Karabat 2024).

Modern organizasyonların vazgeçilmez bir unsuru haline gelen YBS, yalnızca bilgi akışını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda karmaşık iş süreçlerini optimize ederek organizasyonlara sürdürülebilir bir rekabet avantajı sunar. Turban ve diğerlerinin (2018) de belirttiği gibi, YBS'nin etkili bir şekilde kullanımı, işletmelerin piyasa koşullarına daha hızlı adapte olmasını, müşteri taleplerine yönelik yenilikçi çözümler geliştirmesini ve stratejik karar alma süreçlerini güçlendirmesini mümkün kılmaktadır.

YBS'nin sunduğu imkanlar, yalnızca teknik bir altyapıdan ibaret değildir; aynı zamanda örgütsel dönüşüm ve stratejik yönetim açısından da kritik öneme sahiptir. Örneğin, YBS uygulamaları sayesinde işletmeler, yapay zekâ ve makina öğrenimi gibi teknolojilerden faydalanarak piyasa trendlerini analiz edebilir, müşteri davranışlarını öngörebilir ve bu doğrultuda stratejik aksiyonlar alabilir. Bu durum, yalnızca organizasyonel süreçlerin verimliliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işletmelerin uzun vadeli başarısını güvence altına almaktadır.

Bu bağlamda, YBS modern işletmelerin karar destek mekanizmalarının merkezinde yer alan, bilgi teknolojileri ve yönetim bilimleri birleştiren çok yönlü bir disiplindir. İş süreçlerinin dijitalleşmesiyle beraber YBS'nin önemi giderek artmakta, bu sistemlerin doğru bir şekilde entegre edilmesi ve yönetilmesi, organizasyonların değişen iş dünyasında ayakta kalabilmeleri için bir zorunluluk haline gelmektedir.

1.1.1.Bilgi Yönetimindeki İşlevleri

Bilgi, işletmelerin kritik varlıklarından biridir ve Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), bu bilginin verimli bir şekilde kullanılmasını mümkün kılar. Özellikle veri güvenliği, erişim yetkilendirmesi ve veri analizi gibi alanlarda YBS' nin rolü oldukça büyüktür. Modern YBS sistemleri, bilgiye erişim süreçlerini kolaylaştırırken aynı zamanda verinin korunmasını da garanti altına almaktadır.

YBS, çağdaş organizasyonlarda bilgi yönetiminin temel taşlarından biri olarak değerlendirilmektedir. YBS, bilgiye dayalı karar alma süreçlerini optimize etmekte ve organizasyonel etkinliği artırmak amacıyla bilgi teknolojilerini, süreçleri ve insan faktörlerini bir araya getirmektedir.

Bilgi çağında, işletmelerin rekabet avantajını sürdürebilmeleri için bilgi yönetiminde YBS'nin işlevleri hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda, YBS'nin bilgi yönetimindeki işlevleri veri toplama, işleme, depolama, paylaşma ve analiz başlıkları altında ele alınmaktadır.

YBS'nin bilgi yönetimindeki temel işlevlerinden biri, organizasyon içerisindeki ve dışındaki bilgi kaynaklarından veri toplamaktır. Geleneksel yöntemlerle karşılaştırıldığında, YBS, büyük veri setlerini hızlı ve sistematik bir şekilde toplamaktadır. Bu süreçte kullanılan yazılım ve donanım araçları, veriyi yalnızca toplamakla kalmayıp, aynı zamanda bu veriyi anlamlı hale getirecek şekilde organize etmektedir. Örneğin, müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) sistemleri, müşteri etkileşimlerini kaydederek ve analiz ederek stratejik kararlar için gerekli bilgiyi sağlamaktadır.

Toplanan ham veri, YBS aracılığıyla işlenerek anlamlı bilgilere dönüştürülmektedir. Verinin işlenmesi süreci, veri temizleme, sınıflandırma, analiz ve raporlama gibi aşamaları içermektedir. YBS' nin depolama işlevi ise özellikle büyük veri yönetimi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Veritabanı yönetim sistemleri, farklı kaynaklardan gelen büyük miktardaki veriyi merkezi bir yapıda saklayarak hem güvenliği sağlamakta hem de verilere erişimi kolaylaştırmaktadır. Böylece, organizasyonlar geçmiş verilere dayalı analiz yapabilme ve geleceğe yönelik öngörülerde bulunabilme imkanına sahip olmaktadır.

Modern organizasyonlarda bilgi, yalnızca birim ya da bireyler arasında değil, aynı zamanda dış paydaşlarla da paylaşılmaktadır. YBS, bu paylaşım süreçlerini hızlandırmakta ve güvenli hale getirmekte, böylece bilginin daha geniş bir kitleye ulaştırılmasını mümkün kılmaktadır. Özellikle internet, intranet ve bulut tabanlı çözümler, bilginin paylaşımı ve iş birliğini kolaylaştıran platformlar olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, mobil teknolojiler ve uzaktan erişim çözümleri,

Çalışanların ihtiyaç duydukları bilgilere her yerden erişimini mümkün kılmaktadır. YBS, karar alma süreçlerini desteklemek amacıyla bilgi analitiği araçları ve karar destek sistemleri sunmaktadır. Yapay zeka, veri analizi, makine öğrenme gibi teknolojik yenilikler, YBS' nin karar alma süreçlerindeki etkisini artırmaktadır. Özellikle, ngrc analitik modeller ve simülasyonlar, yöneticilere alternatif senaryoları değerlendirme ve stratejik kararlar alma konusunda rehberlik etmektedir. Bu sistemler, bilgiye dayalı karar almayı teşvik etmekte, hata oranını azaltmakta ve organizasyonel performansı artırmaktadır.

YBS'nin bilgi yönetimindeki bir diğer önemli işlevi, bilginin güvenliğini ve gizliliğini sağlamaktır. Bilgi, modern organizasyonlar için stratejik bir varlık olarak değerlendirildiğinden, yetkisiz erişimlere karşı korunması gerekmektedir. YBS, şifreleme, erişim kontrolü, güvenlik duvarları ve siber güvenlik yazılımları gibi çeşitli araçlarla bilgi güvenliğini temin etmektedir. Aynı zamanda, düzenleyici gerekliliklere uyum sağlama konusunda da destek sunmaktadır.

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), yalnızca bilginin etkin yönetimini sağlamakla kalmayıp organizasyonel öğrenmeyi destekleyen önemli bir role sahiptir. Sistematik bilgi yönetimi, organizasyonel hafızayı güçlendirirken bireysel ve kurumsal öğrenme süreçleri arasında sinerji oluşturmaktadır. Özellikle bilgi tabanlı sistemler ve doküman yönetim yazılımları, bilgiye erişimi kolaylaştırarak öğrenme süreçlerini hızlandırmaktadır. Ayrıca, YBS, bilginin toplanması, işlenmesi, depolanması ve analiz edilmesi süreçlerini optimize ederek karar alma mekanizmalarına stratejik katkılar sunmakta ve organizasyonların rekabet gücünü artırmaktadır. Bu nedenle, modern işletmelerin YBS'yi etkin bir şekilde kullanarak bilgiye dayalı yönetim anlayışını benimsemeleri kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla, organizasyonlar, YBS'yi etkin bir şekilde kullanarak bilgiye dayalı yönetim anlayışını benimsemeli ve bu doğrultuda stratejik adımlar atmalıdır.

YBS'nin bilgi yönetimi süreçlerindeki bir diğer kritik işlevi, kurumsal hafızanın inşa edilmesidir. Elektronik Belge Yönetim Sistemleri (EBYS) gibi YBS araçları, belgelerin diğital platformlarda güvenli bir şekilde depolanmasını ve ihtiyaç duyulduğunda kolaylıkla erişilmesini mümkün kılarak bilgi kaybının önüne geçmektedir. Bu tür sistemler, kurumsal bilginin sürdürülebilirliğini sağlamak ve

organizasyonel öğrenmeyi desteklemek açısından önemli bir rol üstlenmektedir.

1.1.2.İşletme Süreçlerine Olan Katkısı

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), işletmelerin karmaşık yapısını yönetme ve sürekli değişen pazar şartlarına uyum sağlama ihtiyacına cevap veren hayati bir unsurdur. İşletme süreçlerini optimize etmek, operasyonel etkinliği artırmak ve stratejik karar alma mekanizmalarını desteklemek amacıyla kullanılan YBS, şirketlerin rekabet avantajı elde etmesine olanak tanır. Bu sistemlerin etkisi, işletme faaliyetlerinin şeffaflığını ve hesap verebilirliğini artırmasından, operasyonel verimliliğin iyileştirilmesine kadar geniş bir yelpazede hissedilmektedir.

İşletmelerde YBS kullanımının en önemli faydalarından biri, bilgiye erişim ve bu bilginin karar alma süreçlerinde etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Geleneksel yöntemlerle kıyaslandığında, YBS aracılığıyla karar alıcılar, hem iç hem de dış kaynaklardan elde edilen verileri analiz ederek stratejik kararları daha isabetli bir şekilde verebilmektedir. Örneğin, bir şirketin satış performansını değerlendirmek için YBS üzerinden oluşturulan analitik raporlar, hangi ürünlerin daha fazla talep gördüğünü belirleyerek pazarlama ve üretim stratejilerini yeniden şekillendirme imkânı sunar (Laudon & Laudon, 2020).

YBS ayrıca iş süreçlerinin otomasyonu aracılığıyla operasyonel verimliliğin artırılmasında kritik bir rol oynar. Otomasyon, manuel işlemleri minimize ederek hem zamandan tasarruf sağlar hem de hata oranını azaltır. Özellikle finans, insan kaynakları ve tedarik zinciri yönetimi gibi alanlarda, YBS kullanımı, tekrar eden görevlerin dijital platformlar üzerinden kolayca yürütülmesine olanak tanır. Bir işletme için YBS'nin en önemli katkılarından biri, iş süreçlerinin şeffaflığını artırmasıdır. İşletme içindeki veri ve belgelerin merkezi bir sistemde toplanması, departmanlar arası iletişim ve iş birliğini güçlendirmektedir (Arı, 2014).

Bir diğer kritik katkı, YBS' nin şeffaflığı ve hesap verebilirliği artırmasıdır. Merkezi veri yönetimi sayesinde, işletme içindeki tüm bilgiler belirli bir yapı altında toplanarak kolayca erişilebilir hale gelir. Bu durum, süreçlerin izlenebilirliğini artırarak hem şirket içi hem de dışı iletişimi güçlendirir.

Örneğin, finansal raporların YBS aracılığıyla kolayca hazırlanabilmesi, şirketin mali durumunun farkındalığını artırır ve yöneticilerin daha bilinçli kararlar alabilmesine yardımcı olur. YBS' nin sunduğu dijital iş birliği platformları, çalışanların daha etkin bir şekilde bir araya gelmesini sağlar. Sanal toplantılar, anında mesajlaşma sistemleri ve paylaşımlı dosya yönetim platformları gibi çözümler, çalışanların birbirleriyle daha iyi iletişim kurmasına olanak tanır. Bu da iş süreçlerini hızlandırarak rekabet avantajı oluşturur. Dijital dönüşüm sürecinde YBS' nin rolü, yalnızca teknolojik bir altyapı sunmakla kalmayıp, şirketlerin stratejik hedeflerine ulaşmasında bir rehber işlevi görmesidir.

Teknolojik gelişmelere paralel olarak kurumsal iş süreçlerinin de daha efektif ve daha güvenilir biçimde fiziki ortamdan elektronik ortama taşınması zorunluluk haline gelmektedir (Yalçınkaya, Ünal, Yılmaz & Özdemirci, 2019).

1.1.3.Dijital Dönüşüm Sürecine Etkisi

Dijital dönüşüm, günümüz organizasyonlarının bilgi ve iletişim teknolojilerini iş süreçlerine entegre ederek, daha hızlı karar alma mekanizmaları geliştirmesini, süreçlerdeki verimliliği artırmasını ve piyasa dinamiklerine daha esnek bir şekilde yanıt vermesini sağlamaktadır (Westerman et al., 2014). Bu dönüşüm, yalnızca teknoloji kullanımının artması değil, aynı zamanda organizasyonel yapıların ve iş yapış biçimlerinin köklü bir şekilde yeniden tasarlanmasını da içermektedir.

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), dijital dönüşüm sürecinin en kritik unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. YBS, organizasyonların dijitalleşme süreçlerinde stratejik bir araç olarak kullanılarak, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürülebilir büyüme hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlamaktadır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, dijital dönüşüm süreçleri KOBİ'ler için önemli bir fırsat penceresi yaratmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde YBS' nin entegrasyonu, bu işletmelerin hem ulusal hem de uluslararası pazarlarda rekabet güçlerini artırmalarını sağlamış, aynı zamanda yenilikçi iş modelleri geliştirmelerine olanak tanımıştır (Koçoğlu, 2010).

YBS' nin sağladığı veri analitiği, iş zekâsı ve öngörü fonksiyonları, dijitalleşen iş dünyasında karar alma süreçlerini daha sistematik ve bilinçli bir hale

getirmiştir. Örneğin, bir organizasyonun pazarlama faaliyetlerinde YBS' nin etkin kullanımı, müşteri davranışlarının detaylı bir şekilde analiz edilmesine ve bu analizlerin veriye dayalı stratejik kararlar için bir temel oluşturmaya olanak tanımaktadır. Ayrıca, üretim süreçlerinde dijitalleşmenin bir parçası olarak YBS, IoT (Nesnelerin İnterneti) ve büyük veri analitiği gibi teknolojilerle desteklenerek tedarik zinciri süreçlerinin optimizasyonuna katkıda bulunmuştur.

Dijital dönüşümün bir diğer önemli yönü, organizasyonel çeviklik ve adaptasyon kapasitesinin artırılmasıdır. YBS, işletmelere hızlı değişen piyasa koşullarına uyum sağlama yeteneği kazandırarak, belirsizliklerle daha etkin bir şekilde başa çıkmalarını sağlamaktadır. Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar, YBS'nin işletme performansı üzerindeki olumlu etkilerini net bir şekilde ortaya koymuştur. Örneğin, üretimden lojistiğe, pazarlamadan insan kaynaklarına kadar geniş bir yelpazede YBS çözümleri, işletmelerin süreçlerini dijital bir zemine taşımalarına ve böylece daha sürdürülebilir iş modelleri oluşturmalarına olanak tanımaktadır.

Bu bağlamda, YBS, dijital dönüşüm sürecinin yalnızca bir destekleyici unsuru değil, aynı zamanda bu sürecin merkezinde yer alan stratejik bir gerekliliktir. Türkiye'de ve dünyada YBS'nin dijital dönüşüm üzerindeki etkisinin giderek artması, bu alandaki akademik ve pratik çalışmaların önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Gelecekte YBS'nin dijital dönüşüm süreçlerindeki rolünün daha da genişleyeceği ve işletmelerin bu alana yaptığı yatırımların stratejik öneminin artacağı öngörülmektedir.

1.2. İŞLERMELERDE YBS ARAÇLARI

İşletmelerde farklılığı yönetim bilişim sistemleri araçları kullanılmaktadır. Günümüzde işletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmesi ve operasyonel etkinliklerini artırabilmesi için yönetim bilişim sistemleri (YBS) önemli bir rol oynamaktadır. YBS, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işletmelerin karar verme süreçlerini destekleyen sistemleri ifade eder. Tedarik zinciri yönetiminden insan kaynakları yönetimine kadar birçok alanda YBS' nin farklı araçlarından yararlanılmaktadır.

Bu kapsamda, öne çıkan sistemlerden biri, Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) sistemleridir. ERP sistemleri, işletme genelindeki tüm kaynakların etkin bir şekilde yönetilmesini ve entegre edilmesini sağlar. Bunun yanı sıra, Elektronik Belge Yönetim Sistemleri (EBYS) de işletmelerin ve kamu kurumlarının belgelere dayalı süreçlerini düzenlemesinde önemli bir aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümde, özellikle EBYS' nin fonksiyonları ve sağladığı avantajlar detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.2.1. EBYS' nin Fonksiyonları ve Sağladığı Avantajlar

Elektronik Belge Yönetim Sistemleri (EBYS), kurumların iç ve dış yazışma süreçlerini standart bir yapıya kavuşturarak daha etkin bir yönetim sağlamaktadır. Ayrıca, yazışmalar için harcanan kaynakları en aza indirerek, fiziksel ortamlarda karşılaşılan belgelerin kaybolması veya evrakların gözden kaçması gibi sorunların önlenmesi ya da en aza indirilmesi, bu sistemin sunduğu en önemli avantajlar arasında yer almaktadır. (Aydoğan & Gürhan & Medeni, 2018).

Bu sistemin fonksiyonları ve avantajları aşağıda detaylı olarak incelenmiştir:

1.2.1.1. Standartlaşma ve Süreç Yönetimi

EBYS, kurum içindeki yazışma ve belge yönetimi faaliyetlerini belirli bir standarda oturtarak operasyonel verimliliği artırır. Bu sistem sayesinde belgelerin hazırlanması, onaylanması ve arşivlenmesi gibi süreçler düzenli bir şekilde yürütülür. Kurum içindeki standartlaşma, çalışanlar arasındaki uyum ve koordinasyonu geliştirerek zaman kaybını önler. Bunun sonucunda, işletmelerin bilgiye erişim ve karar alma süreçleri daha etkin bir hale gelmektedir.

1.2.1.2. Kaynak Tasarrufu

Geleneksel belge yönetim yöntemlerinde kâğıt, toner ve fiziksel depolama gibi kaynakların yoğun bir şekilde tüketilmesi, hem maliyet hem de çevresel açıdan olumsuz etkilere yol açmaktadır. EBYS, bu kaynakların dijital platformlarla ikame edilmesini sağlayarak büyük ölçüde tasarruf elde edilmesine olanak tanır. Bunun yanı sıra, manuel süreçlerin yerini dijital işlemlerin alması, iş yükünü azaltır ve çalışan verimliliğini artırmaktadır.

1.2.1.3. Fiziksel Sorunların Azaltılması

Fiziksel evraklarla yürütülen sistemlerde belgelerin kaybolması, evrakların zamanında işlenmemesi veya iş akışında yaşanan gecikmeler sıkça karşılaşılan sorunlardır. EBYS, tüm belgelerin dijital ortamda güvenli bir şekilde saklanmasını ve ihtiyaç duyulduğu anda kolayca erişilmesini mümkün kılmaktadır. Bu özellik, belgelerin eksiksiz ve düzenli bir şekilde yönetilmesine olanak tanıyarak iş akışını iyileştirmektedir.

1.2.1.4.Hızlı ve Güvenilir İletişim

EBYS, kurum içi ve kurum dışı yazışmaları hızlandırarak çeşitli birimlerin birbirleriyle etkili bir şekilde iletişim kurmasını sağlar. Elektronik ortamda belgelerin anında iletilebilmesi, yazışma süreçlerinde yaşanan gecikmeleri en aza indirir. Aynı zamanda, yazışma süreçlerinin anlık olarak takip edilebilmesi, süreçlerin daha şeffaf ve denetlenebilir bir hale gelmesini sağlamaktadır.

1.2.1.5.Çevre Dostu Bir Yaklaşım

EBYS, kâğıt tüketimini büyük ölçüde azaltarak çevreye olan olumsuz etkileri minimize eder. Geleneksel yazışma sistemlerinde yoğun bir şekilde kullanılan kâğıt ve diğer fiziksel materyallerin azaltılması, süreklilik arz eden bir çevre bilincine katkı sağlar. Bu yönüyle, dijitalleşme süreçleri, sürdürülebilirlik politikalarıyla uyumlu bir yapı sunmaktadır.

EBYS, işletmelerin ve kamu kurumlarının dijital dönüşüm süreçlerinde kritik bir rol oynar. Standartlaşma, kaynak tasarrufu, fiziksel sorunların azalması, hızlı ve güvenilir iletişim gibi avantajları ile EBYS, operasyonel etkinliği artırırken çevresel sürdürülebilirliğe de katkı sağlamaktadır. Özellikle kamu ve özel sektörde yazışma ve belge yönetimi süreçlerinde yaygın olarak kullanılan bu sistem, modern işletme yönetimi anlayışının ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir.

1.2.2. EBYS' nin Stratejik Önemi

Günümüzde bilişim teknolojilerinin süratle ilerlemesi, kamu ve özel sektörün yönetim ve iş süreçlerinde önemsenecek dönüşümlere yol açmıştır. Elektronik Belge Yönetim Sistemleri (EBYS), bu dönüşümün merkezinde yer alarak sadece bir yazılım çözümü olmaktan öte, modern yönetim anlayışının önemli bir parçası

haline gelmiştir. EBYS, kurumlara bilgi yönetimi, belge arşivleme ve dijital denetim gibi alanlarda çözümler sunarken, aynı zamanda süreçleri daha şeffaf, etkin ve sürebilir hale getirmektedir.

EBYS' nin temel stratejik özelliklerinden biri, iş süreçlerini dijitalleştirerek zaman kaybını minimuma indirmesi ve çalışan verimliliğini artırmasıdır. Geleneksel belge yönetiminde yaşanan kayıplar, karmaşık arşivleme sistemleri ve manuel denetim süreçleri, çağın gereklerine yanıt verememektedir. EBYS, belgelerin dijital ortamda organize edilmesini, hızlı bir şekilde erişilebilir hale gelmesini ve bu belgelerin düzenli bir şekilde arşivlenmesini sağlamaktadır. Örneğin, bir kamu kurumu için vatandaş taleplerinin belgelerle desteklenerek çözüm sürecinin hızlandırılması, EBYS' nin getirdiği önemli yenilikler arasında yer almaktadır.

Ayrıca, EBYS bilgi güvenliği açısından da stratejik bir önem taşımaktadır. Veri ihlalleri, kurumların itibarına ve vatandaş güvenine zarar veren önemli tehditler arasında yer almaktadır. EBYS, bu tehditlere karşı çok katmanlı güvenlik önlemleri ile belgelerin dijital ortamda korunmasını ve yetkisiz erişimlerin engellenmesini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, belge denetim süreçlerini kayıt altına alarak yasal uygunluk ve şeffaflık sağlamaktadır. Bu özellik, özellikle kamu kurumlarının hesap verebilirliğini artmaktadır.

Kamu kurumları açısından EBYS' nin yaygınlaşması, vatandaşlara sunulan hizmetlerin hızını ve kalitesini artırmaktadır. Geleneksel belge işlemleri, çoğu zaman hantal bir yapıya sahiptir ve bu durum vatandaş memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Ancak EBYS sayesinde belge dolaşımı hızlanmakta, talepler daha sistematik bir şekilde yanıtlanmakta ve hizmet sunum süreci daha etkin bir hal almaktadır. Bu sayede vatandaş memnuniyeti artmakta ve kamu kurumlarının vatandaşlarla olan ilişkisi güçlenmektedir. Bunun yanı sıra, EBYS' nin yaygınlaşması ile kamu kurumları çevre dostu bir yaklaşım benimseyerek kağıt tüketimini önemli ölçüde azaltmaktadır.

Özel sektörde de EBYS' nin etkileri dikkate değerdir. İş süreçlerinin dijitalleşmesi, kurumlara operasyonel maliyetleri azaltma ve rekabet avantajı sağlama fırsatı sunmaktadır. Örneğin, bir şirketin iç yazışmalarını ve dış iletişim

süreçlerini EBYS üzerinden yürütmesi, bilgiye hızlı erişim ve belgelerin merkezi bir platformda yönetilmesi gibi avantajlar sağlamaktadır. Bu, hem zaman kaybını azaltmakta hem de şirketlerin stratejik karar alma süreçlerini hızlandırmaktadır.

EBYS sadece bir yazılım çözümü değil, aynı zamanda modern bir yönetim aracı ve stratejik bir yatırımdır. Kamu ve özel sektör için dijital dönüşümün temel taşı olan EBYS, bilgi güvenliği, verimlilik ve vatandaş memnuniyeti gibi kritik alanlarda önemli katkılar sunmaktadır. EBYS' nin yaygınlaşması, kamu kurumlarının daha hızlı ve verimli hizmet sunmasını sağlarken, aynı zamanda vatandaş memnuniyetini de artırmaktadır. Bu nedenle, EBYS' nin kurumlara entegre edilmesi, dijital dönüşüm stratejilerinin temel bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir.

1.2.3. ERP' nin Fonksiyonları ve Sağladığı Avantajlar

Günümüzün hızla değişen ve küreselleşen iş dünyasında, işletmelerin rekabet avantajı elde edebilmesi için etkin bir şekilde bilgi yönetimi sağlaması kaçınılmaz bir gereklilik olarak görülmektedir. ERP sistemleri, organizasyon genelinde birden çok işlevi bir araya getirerek verimlilik ve etkinlik sağlamayı hedefleyen entegre bilgi sistemleri olarak tanımlanmaktadır. Bu sistemlerin fonksiyonları ve sunduğu avantajlar, işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmalarında kritik bir rol oynamaktadır.

ERP'nin fonksiyonlarını ele aldığımızda, geniş bir fonksiyonel kapsam sunarak organizasyonların çeşitli departmanlarını birbirine bağlamakta ve entegre etmektedir. Başlıca fonksiyonları şu şekilde özetlenebilmektedir:

1.2.3.1. Finansal Yönetim

ERP sistemleri, işletmenin finansal operasyonlarını merkezi bir platformda birleştirerek bütçe yönetimi, muhasebe, nakit akışı kontrolü ve finansal raporlama süreçlerini optimize etmektedir. Bu sayede, finansal verilerin doğruluğu ve şeffaflığı artırılmaktadır.

1.2.3.2. Tedarik Zinciri Yönetimi

Satın alımlar, stok yönetimi ve lojistik süreçlerini bütünleştirerek işletmenin tedarik zincirini daha etkin bir şekilde yönetmesine olanak tanımaktadır. Malzeme ihtiyaç planlaması ve teslimat süreçlerinin izlenmesi gibi işlevler, tedarik zinciri performansını artırmaktadır.

1.2.3.3. İnsan Kaynakları Yönetimi

Çalışan verilerinin yönetilmesi, bordro, performans değerlendirme gibi süreçleri desteklemektedir. ERP, çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik stratejik insan kaynakları kararlarını güçlendiren analitik yetenekler de sunmaktadır.

1.2.3.4. Üretim Yönetimi

Üretim planlama, üretim süreçlerinin takibi ve kalite kontrol işlevlerini kapsamaktadır. ERP, kaynak kullanımını optimize ederek üretim sürecinin verimliliğini artırmaktadır.

1.2.3.5. Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM)

Müşteri verilerinin entegre bir şekilde yönetilmesini sağlayarak müşteri memnuniyetini artırmakta ve pazarlama süreçlerini desteklemektedir.

ERP sistemlerinin işletmelere sunduğu avantajlar, operasyonel verimliliği artırmaktan stratejik karar verme süreçlerini desteklemeye kadar geniş bir yelpazede ele alınabilmektedir;

ERP sistemleri, farklı departmanlar arasındaki veri silolarını ortadan kaldırarak gerçek zamanlı bilgi akışı sağlamaktadır. Bu, işletmenin daha hızlı ve doğru kararlar almasına olanak tanımaktadır. Süreçlerin otomasyonu ve standardizasyonu, işletmelerin kaynak kullanımını optimize etmesine ve maliyetleri düşürmesine katkıda bulunmaktadır. Stratejik planlama, piyasa analizleri ve müşteri ihtiyaçlarına hızlı yanıt verme yetenekleri sayesinde işletmelere rekabet avantajı sağlamaktadır. ERP sistemleri, yasal düzenlemelere uyum süreçlerini kolaylaştırmakta ve değişen iş gereksinimlerine hızlı adapte olma yeteneği sunmaktadır.

Daha iyi tedarik zinciri ve üretim yönetimi ile müşteri siparişlerinin zamanında teslimi ve müşteri hizmetlerinin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Üst yönetim için işletmenin genel performansını görselleştiren raporlama ve analiz araçları sunmaktadır. Bu sayede stratejik hedeflerin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

ERP sistemleri, organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerinde vazgeçilmez bir araç olarak değerlendirilmektedir. İş süreçlerinin entegrasyonu ve otomasyonu sayesinde işletmeler, hem operasyonel hem de stratejik hedeflerine ulaşmak için güçlü bir platforma sahip olmaktadır. Bununla birlikte, ERP'nin etkili bir şekilde uygulanması ve yönetilmesi, sistemin sağladığı avantajlardan tam anlamıyla yararlanabilmek için kritik bir öneme sahip bulunmaktadır.

Yönetim bilişim sistemleri perspektifinden bakıldığında, ERP sistemlerinin sunduğu fonksiyon ve avantajlar, işletmelerin sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücü elde etmelerinde önemli bir yapı taşı olarak görülmektedir.

1.2.4. ERP'nin Stratejik Önemi

ERP sistemlerinin stratejik önemi, işletmelerin uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarını destekleyen bir altyapı sağlamasında yatmaktadır. Bu sistemler, organizasyonel süreçleri entegre ederek, işletmelere çeşitli stratejik avantajlar sunmaktadır;

ERP sistemleri, organizasyon genelinde farklı departmanlar arasında bilgi yığınlarını ortadan kaldırarak veri entegrasyonu sağlamaktadır. Bu entegrasyon, işletme yöneticilerine gerçek zamanlı veri analitiği ve raporlama imkânı sunarak stratejik kararların alınmasını kolaylaştırmaktadır. Örneğin, finansal yönetim modülü, işletmenin bütçe planlaması ve performans değerlendirmesi gibi süreçlerini desteklerken, müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) modülü, müşteri ihtiyaçlarına hızlı yanıt verme yeteneğini güçlendirmektedir. Böylece ERP sistemleri, yöneticilerin organizasyonel hedeflere yönelik daha bilinçli ve sürdürülebilir kararlar almasına katkıda bulunmaktadır.

ERP sistemleri, iş süreçlerinin otomasyonu ve standardizasyonu sayesinde işletme operasyonlarını optimize etmektedir. Bu durum, kaynak kullanımında etkinlik sağlayarak maliyetleri düşürmekte ve organizasyonel performansı artırmaktadır. Örneğin, tedarik zinciri yönetimi modülü, satın alma ve lojistik süreçlerini entegre ederek teslimat sürelerini kısaltmakta, stok maliyetlerini azaltmaktadır. Operasyonel mükemmeliyet, işletmelerin piyasa koşullarına daha hızlı uyum sağlamalarına ve rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanımaktadır.

ERP sistemleri, işletmelerin yasal düzenlemelere ve sektörel değişimlere hızlı bir şekilde adapte olmalarını sağlayan bir esneklik sunmaktadır. Özellikle globalleşen iş dünyasında farklı coğrafyalarda faaliyet gösteren organizasyonlar, ERP'nin sunduğu çoklu dil, para birimi ve vergi düzenlemelerine uyum gibi özelliklerden faydalananarak operasyonlarını daha etkin bir şekilde yönetebilmektedir. Bu uyum yeteneği, işletmelerin küresel pazarda rekabet gücünü artırmaktadır.

ERP sistemlerinin stratejik önemi, sadece rekabet avantajı sağlamakla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda sürdürülebilir iş modellerinin geliştirilmesine de katkıda bulunmaktadır. Bu sistemler, kaynakların etkin yönetimi ve çevresel sorumluluk bilinciyle hareket eden işletmelere değer katmaktadır.

ERP sistemleri, işletmelerin kaynak kullanımını optimize ederek atıkları azaltmakta ve enerji verimliliğini artırmaktadır. Özellikle üretim yönetimi modülleri, üretim süreçlerini daha verimli hale getirerek çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır. Örneğin, malzeme ihtiyaç planlaması (MRP) gibi araçlar, gereksiz üretimi önleyerek hem maliyet avantajı sunmakta hem de doğal kaynakların korunmasına yardımcı olmaktadır. İşletmelere sürdürülebilirlik performanslarını izlemek ve bu doğrultuda stratejik hedefler belirlemek için kapsamlı veri analitiği sunmaktadır. Çevresel etkileri minimize eden süreçlerin uygulanması ve sosyal sorumluluk hedeflerine ulaşılması, ERP'nin sağladığı stratejik görünürlük sayesinde mümkün hale gelmektedir. ERP sistemleri, modern işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerinde vazgeçilmez bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Organizasyonel süreçlerin entegrasyonu, operasyonel verimlilik, stratejik görünürlük ve sürdürülebilirlik gibi avantajlarıyla ERP, işletmelerin hem kısa vadeli hem de uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarını desteklemektedir.

Yönetim Bilişim Sistemleri perspektifinden değerlendirildiğinde, ERP sistemlerinin sunduğu stratejik değer, işletmelerin dinamik bir rekabet ortamında esneklik kazanmasına ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamasına olanak tanımaktadır.

Bu bağlamda, ERP sistemlerinin etkili bir şekilde uygulanması ve yönetilmesi, işletmelerin stratejik kararlarını güçlendiren ve rekabet gücünü artıran kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. İş dünyasının dijitalleşme ve küreselleşme süreçleriyle hızla değiştiği günümüzde, ERP sistemleri, işletmelerin geleceğe yönelik stratejik planlarını hayata geçirmelerinde güçlü bir yapı taşı olarak önemini korumaktadır.

1.3. İŞLETMELERDE ÇALIŞAN DİRENCİ

Çalışan direnci, işletmelerin değişim süreçlerinde karşılaştıkları temel zorluklardan biridir. Bu direnç, bireylerin belirsizlik, güven kaybı ve mevcut düzenlerini koruma eğilimlerinden kaynaklanmaktadır (Tunçer, 2013). Çalışanların değişime karşı geliştirdiği bu tutumlar, işletme hedeflerine ulaşma süreçlerini yavaşlatabilir ve başarısızlık riskini artırabilir. Bu nedenle, çalışan direncinin nedenlerini anlamak ve bu dirençle etkin bir şekilde başa çıkmak, yöneticiler için kritik bir öncelik taşımaktadır.

İşletme içinde çalışan direnci, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınması gereken çok boyutlu bir olgudur. Bireysel düzeyde çalışan direnci, kişinin kişisel geçmişi, deneyimleri ve motivasyon kaynaklarıyla şekillenirken, örgütsel düzeyde direnç, işletme kültürü, liderlik tarzı ve organizasyonel yapı gibi faktörlerden etkilenmektedir (Zengin & Bekmezci, 2021).

Çalışan direncinin en yaygın belirtileri arasında iş süreçlerine adaptasyonda zorluk, performans düşüklüğü ve yeniliklere karşı olumsuz tutum yer almaktadır.

Bu direnç, yalnızca değişim süreçlerini yavaşlatmakla kalmamakta; aynı zamanda örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi faktörleri de olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu nedenle, işletme yönetimlerinin çalışan direncini proaktif bir şekilde ele alarak uygun stratejiler geliştirmesi, değişim süreçlerinin başarısı açısından hayati bir önem taşımaktadır.

1.3.1. Değişim Yönetimi

Değişim yönetimi, bir organizasyonun dinamik çevre koşullarına uyum sağlama ve rekabetçi bir avantaj elde etme çabalarının temel taşlarından biridir. Bu süreç, yalnızca işletme stratejilerinde ve operasyonel süreçlerde yapılan yenilikleri değil, aynı zamanda çalışanların bu değişimlere uyum sağlama kapasitesini de kapsamaktadır. Değişim yönetiminin odak noktasında, bireylerin ve ekiplerin değişimi kabul etmesi, benimsemesi ve değişim sonrası süreçlerde etkin bir şekilde rol alması bulunmaktadır. Özellikle dijitalleşmenin hız kazandığı ve Yönetim Bilişim Sistemlerinin kullanımının giderek yaygınlaştığı günümüz iş dünyasında, değişim yönetiminin önemi daha da belirgin hale gelmektedir.

Değişim yönetiminin başarıya ulaşması, planlı ve disiplinli bir yaklaşımın benimsenmesi ile mümkündür. Bu bağlamda, etkili iletişim stratejilerinin geliştirilmesi, liderlik desteğinin sağlanması ve çalışanların değişim sürecine aktif katılımının teşvik edilmesi kritik öneme sahiptir. Tunçer (2013)'e göre, değişim sürecinin tüm paydaşlara açık ve şeffaf bir şekilde aktarılması, süreçle ilgili belirsizlikleri azaltırken çalışanların bu sürece olan direncini minimum seviyeye indirmektedir. Aynı zamanda, değişimin organizasyonel ve bireysel faydaları net bir biçimde ifade edildiğinde, çalışanların motivasyonu ve sürece katkı sağlama eğilimleri artış göstermektedir.

Yönetim bilişim sistemlerinin kullanımına yönelik değişim süreçleri, çalışanlar ve yöneticiler arasında farklı düzeylerde direnç oluşturabilmektedir. Çalışanlar açısından, teknolojik yeniliklerin benimsenmesi genellikle alışkanlıkların terk edilmesi anlamına geldiğinden, bu durum bir öğrenme süreci ve adaptasyon zorluğu yaratmaktadır. Yöneticiler ise, YBS'lerin organizasyonel karar alma süreçlerindeki rolünü anlamakta ve bu sistemlerin etkin bir şekilde

kullanılması için stratejiler geliştirmekte güçlük yaşayabilmektedir. Ancak, bu tür dirençlerin üstesinden gelinmesi için değişim yönetimi sürecinin bilimsel temellere dayalı olarak tasarlanması ve yürütülmesi gerekmektedir.

Değişim yönetiminde temel yaklaşımlardan biri olan Lewin'in Değişim Modeli, bu sürecin üç aşamada ele alınabileceğini belirtmektedir:

Çözülme (Unfreeze) mevcut süreçlerin ve alışkanlıkların sorgulanarak, değişime olan ihtiyaç konusunda farkındalık oluşturulması. Bu aşamada, çalışanlara değişimin gerekliliği hakkında bilgi verilmesi ve sürecin rasyonel bir temele dayandırılması önem arz etmektedir.

Değişim (Change) yeni süreçlerin, araçların veya sistemlerin uygulamaya konulduğu aşamadır. Çalışanların yeni sistemlere uyum sağlayabilmesi için gerekli eğitimlerin verilmesi ve destek mekanizmalarının oluşturulması gereklidir.

Donma (Refreeze) değişimin organizasyonel yapıya entegre edilmesi ve yeni süreçlerin standardize edilmesi sürecidir. Bu aşamada, elde edilen kazanımların sürekliliği sağlanmalı ve gerektiğinde düzeltici adımlar atılmalıdır.

Özellikle YBS entegrasyon süreçlerinde, değişim yönetiminin başarısı doğrudan bireylerin teknolojiye karşı tutumlarına bağlıdır. Yapılan araştırmalar, değişim sürecinde bireylerin teknolojiye karşı sergilediği direnç seviyelerinin, eğitim, motivasyon ve liderlik gibi faktörlerle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, çalışanların değişim sürecinde aktif bir şekilde yer alması, yalnızca direnç seviyelerini azaltmakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda süreç sonuçlarına sahiplenme duygusunu da güçlendirmektedir.

Bu bağlamda, değişim yönetimi, yalnızca teknik ve operasyonel süreçleri değil, aynı zamanda insan faktörünü de merkeze alan bir yaklaşımla ele alınmalıdır. YBS kullanımına yönelik değişim süreçlerinde, bireylerin endişelerini gidermeye ve motivasyonlarını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, hem çalışanların hem de yöneticilerin sürece katılımını kolaylaştırmaktadır. Bu sayede, işletmeler yalnızca teknolojik dönüşüm sürecini başarıyla tamamlamakla kalmamakta, aynı zamanda rekabet avantajlarını da sürdürülebilir kılmaktadır.

1.3.2. Değişim Yönetiminde Çalışanların Davranışları

Değişim, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek ve hızla değişen çevresel koşullara uyum sağlamak amacıyla kaçınılmaz olarak karşılaştıkları bir süreçtir. Ancak değişim süreçlerinin başarısı, yalnızca stratejik planlama veya teknolojik yeniliklerle değil, aynı zamanda insan faktörünün bu sürece katılımı ve adaptasyonu ile doğrudan ilişkilidir (Zengin & Bekmezci, 2021). Çalışanların değişim süreçlerine verdikleri tepkiler, bu sürecin başarıyla hayata geçirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Tunçer'in (2013) belirttiği üzere, çalışanlar değişim süreçlerine karşı farklı davranışlar sergileyebilmektedir ve bu davranışlar genellikle kişisel özellikler, geçmiş deneyimler ve mevcut iş ortamının dinamikleri tarafından şekillenmektedir.

Değişime karşı direnç, değişim yönetimi literatüründe sıkça ele alınan bir olgudur ve genellikle belirsizlik korkusu, statükonun korunması arzusu ve bireysel yeterlilik algısındaki olumsuz değişim gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Çalışanlar, değişimle birlikte var olan iş yapış şekillerinin sorgulanacağını ve kendilerinden yeni beceriler geliştirmelerinin bekleneceğini düşündüklerinde, bu durum onların kendilerini tehdit altında hissetmelerine neden olabilmektedir. Aynı zamanda, değişimin gerekçelerinin net bir şekilde anlatılmaması veya iletişim eksikliği, bu direncin daha da güçlenmesine yol açmaktadır. Örneğin, çalışanlar, değişim kararlarının kendilerine dayatıldığını veya bu süreçte fikirlerinin dikkate alınmadığını hissettiklerinde, mevcut durumu koruma yönünde daha güçlü bir eğilim gösterebilmektedir.

Öte yandan, bazı çalışanlar değişim süreçlerini bir fırsat olarak değerlendirmektedir. Bu bireyler, yenilikleri işletmenin geleceği açısından bir gereklilik olarak görmekte ve değişimin sunduğu potansiyel avantajları öne çıkarmaktadır. Özellikle, değişimin işletme için stratejik bir öneme sahip olduğunu ve rekabet gücünü artıracığını düşünen çalışanlar, değişime daha açık bir tutum sergilemektedir.

Değişim yönetiminde başarılı olmak isteyen yöneticiler, çalışan davranışlarının dinamiklerini anlamalı ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmelidir. Çalışanların kaygılarını gidermek ve sürece aktif katılımlarını sağlamak için etkili

iletişim kanalları oluşturulması, değişimin gerekçelerinin şeffaf bir şekilde açıklanması ve çalışanlara süreçte söz hakkı tanınması önem arz etmektedir. Ayrıca, eğitim programları, bireysel destek mekanizmaları ve ödül sistemleri gibi uygulamalar, çalışanların değişime adaptasyon sürecini kolaylaştırabilir. Bu bağlamda, yöneticilerin yalnızca değişimi yönetmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanları değişim sürecine dahil ederek birer "değişim lideri" rolünü üstlenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, çalışanların değişim süreçlerindeki davranışları, işletmelerin yeniliklere uyum sağlama kapasitesini ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkileyen bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Değişime direnç ve değişimi destekleme davranışları arasındaki dengeyi doğru bir şekilde yönetmek, başarılı bir değişim yönetimi için kritik bir gerekliliktir. Bu nedenle, işletmelerin değişim süreçlerini tasarlariken çalışan odaklı bir yaklaşım benimsemeleri, uzun vadeli başarıyı destekleyecektir.

2. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu çalışmada, Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) kullanımına yönelik bireylerin tutumları ve direnç düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın amacı, YBS'nin organizasyonel süreçlerde benimsenmesini etkileyen faktörleri belirlemek ve kullanıcıların bu sistemlere karşı geliştirdikleri direnç nedenlerini anlamaktır. Bu bağlamda, çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak veri toplanmış ve elde edilen bulgular çeşitli istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri, YBS kullanım oranları ve direnç seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma, hem kamu hem de özel sektörde görev yapan yönetici ve çalışanları kapsayarak geniş bir örneklem grubunu içermektedir. Bulgular, YBS' nin etkin kullanımına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi için bir temel oluşturmayı hedeflemektedir.

2.1. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişime karşı ortaya çıkan direnç, genellikle başarısızlık endişesi, belirsizlik korkusu ya da motivasyon eksikliği gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Bu direnç, çoğunlukla değişim süreci hakkında yeterli bilgi eksikliğinden, değişimin etkilerinin boyutunun ve yönünün net olarak öngörülememesinden, ayrıca bireylerin bu süreçte nasıl bir tutum sergilemeleri gerektiğini kestirememelerinden kaynaklanmaktadır. Yönetim Bilişim Sistemleri uygulamaları bağlamında bu durum, belirsizlik ve bilinmeyen karşısında duyulan kaygılar nedeniyle şekillenen bir direnç formunda ortaya çıkmaktadır.

Bu tür direnç davranışları, yöneticilerin ve çalışanların Yönetim Bilişim Sistemlerini iş süreçlerinin vazgeçilmez bir parçası olarak benimsemelerinde engeller yaratmaktadır. İş yükünün azaltılması, işlemlerin hızla ve etkin şekilde gerçekleştirilmesi, mevcut iş gereksinimlerinin tam anlamıyla karşılanması, ofis yazılımlarıyla entegrasyon sağlanması, olası teknik sorunlar için yeterli destek mekanizmalarının oluşturulması, işlemlerin güvenli bir şekilde yürütülmesi ve kullanıcı memnuniyetinin artırılması gibi hedeflere ulaşılabilmesi, bu direncin minimize edilmesiyle mümkün olmaktadır.

Yeni bir sistemin organizasyonel yapılara entegre edilmesi, bireyler için kontrol kaybı algısını artırabilir. Özellikle yöneticiler, YBS' nin karar alma süreçlerindeki etkisinin kendi inisiyatiflerini kısıtlayacağından endişe duymaktadır. Bu durum, organizasyonel hiyerarşideki rol değişimlerini ve bireylerin iş süreçlerindeki otoritelerini sorgulamalarına yol açmaktadır.

YBS gibi karmaşık sistemler, kullanıcıların belirli bir teknoloji okuryazarlığı seviyesine sahip olmasını gerektirir. Ancak, teknolojik yeterlilik eksikliği, bireylerin öğrenme sürecinde kendilerini yetersiz hissetmelerine ve sistemin kullanımına yönelik isteksizlik göstermelerine neden olmaktadır. Bu durum, özellikle teknolojik yeniliklere uzak olan bireylerde daha belirgindir.

İnsan doğası gereği, alışılmış düzenlerin değişmesine direnç gösterir. Çalışanlar, yıllardır kullandıkları iş yöntemlerini terk etmek istemeyebilir ve YBS yeniliklerine karşı direnç gösterebilir. Bu durum, bireysel alışkanlıkların ötesine geçerek, organizasyonel kültürde de değişime karşı bir direnç oluşturabilir.

YBS'nin başlangıç aşamasındaki öğrenme ve adaptasyon süreçleri, çalışanlar arasında iş yükünün artacağına dair bir algı yaratabilir. Ayrıca, bu sistemlerin sağladığı şeffaflık, çalışanların performanslarının sürekli izlenmesi ve değerlendirilmesi endişesini artırabilir. Bu durum, hem bireylerde hem de ekiplerde motivasyon kaybına yol açabilir.

YBS'nin işlemleri kayıt altına alması, kullanıcılar arasında gizlilik kaygılarına yol açabilir. Özellikle yöneticiler, alınan kararların ve yapılan işlemlerin sürekli denetleniyor olmasından dolayı sistemin kendi pozisyonlarını tehdit edebileceğini düşünebilirler. Bu durum, teknolojik sistemlere duyulan güvensizliği artırmaktadır.

Bu direnç faktörleri, organizasyonların YBS'yi benimseme süreçlerini yavaşlatmakta ve sistemin sağladığı potansiyel faydaların hayata geçirilmesini engellemektedir. Bu bağlamda, direnç unsurlarının doğru bir şekilde analiz edilmesi, sistemlerin başarılı bir şekilde uygulanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, kullanıcı dostu tasarımlar, kapsamlı eğitim programları ve geri bildirim mekanizmalarının, bu dirençlerin aşılmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: İşletme içinde bireyler YBS uygulamaları ile ilgili bilgi sahibi olmadıklarında direnç geliştirirler.

Ayrıca YBS kullanım sıklığı bireylerin Bilişim Sistemleri hakkında daha bilgili olmalarını beraberinde getireceğinden, YBS kullanım oranının artması direnç düzeyini düşürebilecektir. Bu doğrultuda YBS kullanımına yönelik bireylerin direnç geliştirmesinin söz konusu olabileceği değerlendirilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: Bilişim Sistemi kullanım oranı arttıkça direnç düşer.

Bu doğrultuda YBS kullanımına yönelik bireylerin direnç geliştirmesinin söz konusu olabileceği değerlendirilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H3: Yönetici ve Çalışanların YBS kullanım ve direnç düzeyleri farklıdır.

2.2. Örneklem

Bu araştırmada, devlet üniversiteleri, vakıf üniversiteleri, kamu kuruluşları ve özel sektör işletmelerinde görev yapan yönetici ve çalışanlardan çevrimiçi anket yöntemi ile toplam 100 katılımcıdan veri toplanmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kimliklerini açıklamadan anonim olarak rahatça görüş bildirmelerine olanak sağlanmıştır.

Örneklemde %44 yönetici ve %56 çalışan yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde erkek katılımcıların oranı %72, kadın katılımcıların oranı ise %28 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, %36'sının 35-44, %32'si 25-34, %14'ünün 55 yaş üstü, %13'ünün 45-54 yaş aralığında ve 25 yaş altındaki katılımcıların oranı ise %5' tir.

Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların %11'i doktora mezunu, %33'ü yüksek lisans mezunu, , %50'si önlisans mezunu ve %5'i lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, çalışılan kurum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %51'sinin özel sektörde, %49'sinin kamu sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımı incelendiğinde, örneklemin %44'ünün yönetici, %56'sının ise çalışan olduğu görülmektedir. Bu oran, hem karar alıcıların hem de uygulayıcıların görüşlerini içeren dengeli bir yapı sunmaktadır. Böylece, örgütlerin farklı kademelerindeki bireylerin perspektiflerini anlamak mümkün olmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Pozisyonu

Pozisyon	Sayılar	Toplam	Kümülatif
Yönetici	44	44.0 %	44.0 %
Çalışan	56	56.0 %	100.0 %

Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, erkek katılımcıların oranı %72 iken, kadın katılımcıların oranı %28 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, örneklem grubunda erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek bir temsil oranına sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma ortamlarında cinsiyet bazlı katılım farklılıklarını değerlendirmek, örgütsel dinamiklerin anlaşılmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Tablosu

Cinsiyet	Sayılar	Toplam	Kümülatif
Erkek	72	72.0 %	72.0 %
Kadın	28	28.0 %	100.0 %

Katılımcıların Eğitim Düzey Dağılımı

Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların %12'i doktora mezunu, %33'ü yüksek lisans mezunu, , %50'si üniversite (önlisans ve lisans) mezunu ve %5'i lise mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Tablosu

Eğitim	Sayılar	Toplam	Kümülatif
1	5	5.0 %	5.0 %
2	50	50.0 %	55.0 %
3	33	33.0 %	88.0 %
4	12	12.0 %	100.0 %

1: Lise, 2: Önlisans/Lisans, 3: Y. Lisans 4: Doktora

Katılımcıların Yaş Dağılımı Tablosu

Yaş dağılımı açısından incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının 35-44 yaş aralığında (%36) olduğu görülmektedir. Bunu, %32 oranla 25-34 yaş aralığı takip etmektedir. 55 yaş üstü katılımcılar %14'lük bir oranla temsil edilirken, 45-54 yaş aralığı %13 ile dördüncü sırada yer almaktadır. Örneklemdeki en düşük oran ise %5 ile 25 yaş altı bireylerden oluşmaktadır. Bu yaş gruplarının dağılımı, farklı yaş gruplarının algı ve deneyimlerini çalışma sonuçlarına yansıtma olanağı sağlamaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Yaş Tablosu

Eğitim	Sayılar	Toplam	Kümülatif
1	5	5.0 %	5.0 %
2	32	32.0 %	37.0 %
3	36	36.0 %	73.0 %
4	13	13.0 %	86.0 %
5	14	14.0%	100.0%

1: 25 yaş altı, 2: 25-34 yaş, 3: 35-44 yaş, 4: 45-54 yaş, 5: 55 yaş üstü

Tablolarda yer alan kümülatif yüzdeler, verilerin dağılımını daha iyi anlamaya yardımcı olmaktadır. Örneğin, cinsiyet dağılımında erkek katılımcılar toplamın %72'sini oluştururken, kadın katılımcılar %28 ile tamamlanmaktadır. Benzer şekilde, yaş dağılımında en büyük grubu oluşturan 35-44 yaş aralığı, örneklemin %36'sını kapsayarak, katılımcıların büyük kısmının orta yaş grubunda yer aldığını göstermektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma kapsamındaki katılımcı profili, örgüt yapıları, demografik çeşitlilik ve yaş grupları arasındaki farklılıkların daha iyi anlaşılmasını sağlamıştır. Yönetici ve çalışan bakış açılarının dengeli bir şekilde yansıtılması, çalışma sonuçlarının örgütler için daha uygulanabilir stratejiler geliştirmeye katkı sağlayacağı anlamına gelmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Anket çalışmasında, katılımcıların algılarını ölçmek amacıyla 5'li Likert ölçeği esas alınmış ve yanıt seçenekleri "kesinlikle katılıyorum" ile "kesinlikle katılmıyorum" arasında derecelendirilmiştir. Bu ölçek, bireylerin algı düzeylerini nicel olarak değerlendirmede yaygın bir yöntem olarak tercih edilmiş olup, her bir yanıt seçeneği 1 ile 5 arasında puanlanmıştır. Ölçekte yüksek puanlar, katılımcıların algılanan direnç düzeyinin düşük olduğunu, düşük puanlar ise daha yüksek direnç düzeyine işaret etmektedir. Bu durum, katılımcıların belirli bir duruma karşı tutumlarını nesnel bir şekilde değerlendirmeye olanak sağlamıştır.

Arı (2014)'ün çalışmasındaki güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) değeri; $\alpha=0,957$ olarak belirlenmiştir. Buna göre Arı (2014) çalışması yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermiştir.

Anket formunun hazırlanmasında sonucu yüksek derecede güvenilir çıkan Arı'nın çalışmasında yer alan ölçek temel alınmış ve bu ölçekten akademik izin alınarak faydalanılmıştır. Arı'nın çalışmasındaki ölçek, özgünlüğü ve konuya bilimsel yaklaşımı açısından araştırmamızda kullanılmıştır. Ancak, bu araştırmada söz konusu ölçek, kamu ve özel sektör kuruluşlarında görev yapan tüm yönetici ve çalışanlara yönelik genişletilmiş bir biçimde kullanılmıştır.

Bu çalışma kapsamında iç tutarlılık analizi ve faktör analizi yapılmıştır.

Bunun için Cronbach Alfa, Guttman ve Split Half değerleri dikkate alınmıştır. Bu analizler neticesinde ölçeğin iç tutarlılığının uygun olduğu değerlendirilmiştir. İç tutarlılık analiz sonuçları tablo 5a, 5b ve 5c de verilmiştir;

Tablo 5a: Cronbach α Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach α		
Toplam Sonuç		0.988
Madde-toplam korelasyonları		
	SD	Item-rest correlation
S1	1.44	0.848
S2	1.43	0.907
S3	1.45	0.900
S4	1.40	0.892
S5	1.34	0.874
S6	1.39	0.837
S7	1.35	0.913
S8	1.32	0.901
S9	1.29	0.918
S10	1.37	0.927
S11	1.33	0.883
S12	1.35	0.921
S13	1.38	0.932
S14	1.32	0.920
S15	1.30	0.940
S16	1.31	0.916
S17	1.38	0.850
S18	1.35	0.900
S19	1.35	0.944
S20	1.33	0.951
S21	1.39	0.767
S22	1.34	0.830
S23	1.38	0.714
S24	1.33	0.780
S25	1.45	0.731

S (Soru), SD (Standart Sapma), Item-rest correlation (Madde-toplam korelasyonu)

Cronbach α değeri (0.988) Bu, kullanılan ölçeğin çok yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Cronbach α değerinin 0.70'in üzerinde olması güvenilir bir ölçek anlamına gelirken, 0.90 üzerindeki değerler yüksek bir güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir.

Sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri Cronbach Alpha tekniğidir. Bu teknik, bir ölçek içerisindeki maddelerin, ortak bir yapıyı oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla kullanılan bir değerdir (Karagöz, 2019). Cronbach Alpha değeri “0” ile “1” arasında değerler almaktadır; $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ölçeğin güvenirliliği düşüktür, $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Karagöz, 2019).

Bu değerler, her bir sorunun ölçeğin geneliyle ne kadar uyumlu olduğunu göstermektedir. Çalışmadaki değerler çoğunlukla 0.85'in üzerinde, bu da her bir sorunun ölçeğin geneline güçlü bir katkıda bulunduğunu belirtmektedir.

Tablo 5b: Guttman Güvenilirlik Analizi Sonucu

Lambda	Değer
1	0.949
2	0.989
3	0.988
4	0.960
5	0.966
6	-
Madde Sayısı (N)	25

Tablo 5b’de Guttman güvenilirlik analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz kapsamında, Lambda katsayıları 1’den 5’e kadar hesaplanmış ve elde edilen değerler oldukça yüksek düzeyde güvenilirlik göstermektedir. Lambda (λ) katsayılarının sırasıyla .949, .989, .988, .960 ve .966 olduğu görülmektedir. Bu değerler, ölçeğin farklı modellerle değerlendirildiğinde oldukça tutarlı ve güvenilir sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle Lambda 2 (.989) ve Lambda 3 (.988) değerlerinin, ölçüm aracının iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermesi açısından dikkat çekicidir.

Tabloda Lambda 6 değeri hesaplanmamış olup, bu durum genellikle bu düzeydeki analizlerde veri yapısının ya da model uygunluğunun Lambda 6 için sınırlı olmasından kaynaklanabilir. Ancak diğer Lambda değerlerinin tümü, ölçüm aracının güvenirlik açısından güçlü bir yapıya sahip olduğunu desteklemektedir.

Ayrıca analizde kullanılan toplam madde sayısının (N = 25) fazlalığı, ölçeğin güvenirlik ve genellenebilirlik potansiyelini artıran bir unsurdur. Bu sonuçlar, ölçeğin ölçüm yaptığı kavramları güvenilir bir şekilde yansıttığını ve çalışmada kullanılabilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Tablo 5c: Split Half Güvenirlik Analizi Sonucu

Ölçüt	Bölüm	Değer
Cronbach's Alpha	Birinci Bölüm	0.985
	Madde Sayısı	13 ^a
	İkinci Bölüm	0.974
	Madde Sayısı	12 ^b
	Toplam Madde Sayısı	25
Formlar Arası Korelasyon		0.931
Spearman-Brown Katsayısı	Eşit Uzunluk	0.964
	Eşit Olmayan Uzunluk	0.964
Guttman Split-Half Katsayısı		0.960

Birinci bölümde yer alan maddeler: S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13.

İkinci bölümde yer alan maddeler: S13, S14, S15, S17, S18, S19, S20, S21, S22, S23, S24, S25.

Tablo 5c'de sunulan Split Half güvenirlik analizi ile, ölçüm aracının güvenirliği, ölçeğin iki eşit parçaya ayrılmasıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, ölçeğin yüksek bir güvenirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Cronbach's Alpha Katsayıları: Ölçeğin birinci kısmı için Cronbach Alpha değeri 0.985, ikinci kısmı için ise 0.974 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, her iki alt grubun da iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu ve ölçüm aracının alt

gruplarının homojen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam madde sayısı 25'tir. Birinci kısımda 13 madde (S1–S13) yer alırken, ikinci kısımda 12 madde (S13–S25) bulunmaktadır.

Formlar Arası Korelasyon: İki form arasındaki korelasyon katsayısı 0.931 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin iki yarısı arasındaki ilişki düzeyinin güçlü olduğunu göstermektedir.

Spearman-Brown Katsayısı: Eşit uzunluk ve eşit olmayan uzunluk modellerine göre hesaplanan Spearman-Brown katsayıları her iki durumda da 0.964 olarak bulunmuştur. Bu durum, ölçeğin iki yarısı birleştirildiğinde genel güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Guttman Split-Half Katsayısı: Guttman Split-Half katsayısı ise 0.960 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin güvenilirliğinin farklı modellerle de tutarlı bir şekilde yüksek olduğunu göstermektedir.

Split-Half analizi sonuçları, ölçüm aracının genel olarak güvenilir bir yapıya sahip olduğunu güçlü bir şekilde desteklemektedir. Özellikle Cronbach's Alpha, Spearman-Brown ve Guttman Split-Half katsayılarının yüksek olması, ölçeğin iç tutarlılık ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğunu ve çalışmada güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir.

Bu analiz sonuçları, ölçeğin hem genel güvenilirlik düzeyini hem de iki form arasındaki ilişkiyi başarıyla yansıttığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, ölçüm aracının ilgili kavramları ölçmekte güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Faktör Analizi Sonucu Faktör Yükleri

	Faktör	
	1	Benzersizlik
S1	0.857	0.2652
S2	0.915	0.1635
S3	0.908	0.1755
S4	0.898	0.1933
S5	0.878	0.2292
S6	0.844	0.2875
S7	0.919	0.1554
S8	0.907	0.1776
S9	0.924	0.1456
S10	0.935	0.1251
S11	0.889	0.2092
S12	0.926	0.1417
S13	0.938	0.1201
S14	0.925	0.1440
S15	0.944	0.1083
S17	0.923	0.1483
S18	0.852	0.2733
S19	0.906	0.1800
S20	0.951	0.0954
S21	0.957	0.0833
S22	0.769	0.4091
S23	0.832	0.3072
S24	0.715	0.4889
S25	0.783	0.3873
S26	0.732	0.4648

Faktör İstatistikleri:

Özet

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	19.5	78.1	78.1

SS Loadings (Toplam Faktör Yükleri), Variance (Varyans),Cumulative (Kümülatif)

Varsayım Kontrolleri

χ^2	df	p
4132	300	< .001

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluk Ölçüsü

MSA	
S1	0.934
S2	0.972
S3	0.932
S4	0.957
S5	0.944
S6	0.975
S7	0.965
S8	0.973
S9	0.956
S10	0.953
S11	0.948
S12	0.966
S13	0.964
S14	0.954
S15	0.967
S17	0.962
S18	0.959
S19	0.973
S20	0.941
S21	0.961
S22	0.972
S23	0.957
S24	0.918
S25	0.933
S26	0.939

MSA (Örneklem Yeterliliği Ölçüsü) Toplamda: 0.956

Tablo 6'daki faktör yükleri, her bir sorunun (S1–S26) belirlenen faktörle olan ilişkisini göstermektedir. Faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olması genelde yeterli kabul edilirken, bu çalışmada yükler oldukça yüksek olup 0.715 ile 0.957 arasında değişmektedir. Özellikle S21 (0.957) ve S20 (0.951) faktörle en güçlü ilişkiyi gösterirken, diğer maddeler de belirgin bir şekilde faktörle ilişkili görünmektedir. Bu durum, ölçeğin yapısal geçerliliğinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Analiz sonucu tek bir faktör elde edilmiştir ve bu faktör toplam varyansın %78.1'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde %50'nin üzerindeki açıklama oranları genellikle yeterli kabul edilir. Burada elde edilen %78.1, ölçeğin ölçmek istediği yapıyı güçlü bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

Bartlett Küresellik Testi ($\chi^2=4132$, $\chi^2=4132$, $p<0.001$ $p<0.001$) sonucuna göre, veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir. Maddeler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu bu testle kanıtlanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü 0.956'dır. Bu değer, örneklemin faktör analizi için mükemmel bir uygunlukta olduğunu göstermektedir. Ayrıca bireysel MSA (Measure of Sampling Adequacy) değerleri de 0.918 ile 0.975 arasında değişmektedir. Tüm maddelerin değerlerinin 0.90 üzerinde olması, her birinin analize güçlü bir katkı sağladığını ifade etmektedir.

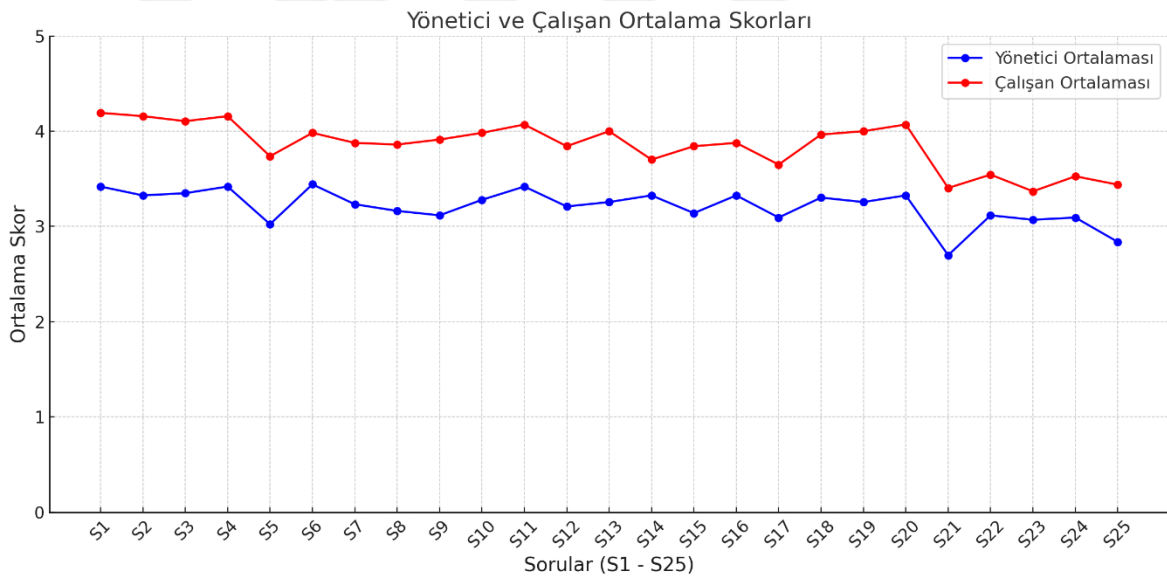
Ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve faktör analizinin uygun bir yöntem olarak kullanıldığını göstermektedir. Maddelerin yüksek faktör yükleri, yüksek varyans açıklama oranı ve mükemmel KMO değeri, ölçeğin "geçerliliği ve güvenilirliği" için önemli kanıtlar sunmaktadır.

Arı'nın (2014) çalışmasında elde edilen bulguların aksine, bu çalışmada daha geniş bir katılımcı kitlesi ile gerçekleştirilen anket sonuçları, farklı bulguların ortaya çıkmasına olanak tanımıştır. Bu durum, kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki algı farklılıklarının derinlemesine incelenmesi gerektiğini ortaya koymuş ve çalışma bağlamında yeni yorumların geliştirilmesini sağlamıştır. Ayrıca, bu kapsamlı yaklaşım, kamu ve özel sektör arasında direnç algısına ilişkin bir karşılaştırma imkânı sunarak, literatüre önemli katkılar sağlamaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin uygulanması sırasında, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve sektörel farklılıkları da dikkate alınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Böylece, direnç düzeylerini etkileyen potansiyel faktörlerin daha ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesi mümkün olmuştur. Özellikle genişletilmiş anket formu, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları süreçlere karşı tutumlarını daha kapsamlı bir şekilde anlamaya olanak tanımıştır. Bu durum, yalnızca teorik bağlamda değil, aynı zamanda uygulamaya yönelik stratejilerin geliştirilmesinde de önemli bir kaynak olmasını sağlamaktadır.

Bu çalışma, önceki literatürden faydalanmakla birlikte, kamu ve özel sektöre yönelik daha geniş kapsamlı ve uyarlanmış bir analiz sunarak, mevcut ölçeğin sınırlarını genişletmiş ve yeni bir perspektif kazandırmıştır. Bu yaklaşım, hem akademik hem de uygulamalı alanda önemli katkılar sağlamayı hedeflemiştir.

Yönetici ve Çalışan pozisyonlarındaki katılımcıların S1'den S25'e kadar olan sorulara (ankette yer alan 16. soru kontrol sorusu olduğundan toplam anket sorularından 1 eksitilip hesaplanmaktadır) verdikleri ortalama skorları (Şekil-1) karşılaştırmaktadır. Özellikle soruların büyük bir bölümünde yöneticilerin çalışanlara kıyasla daha yüksek ortalama skor verdiği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, çalışanların bazı spesifik sorularda daha yüksek puanlar vermesi, onların ilgili konularda daha farklı değerlendirme yaptığını göstermektedir.



Şekil-1: Yönetici ve Çalışan Tarafından Anket Sorularına Verilen Cevaplara Göre Algılanan Direncin Karşılaştırılması

"Yönetici Ortalaması" mavi çizgiyle, "Çalışan Ortalaması" ise kırmızı çizgiyle temsil edilmiştir. Şekil-1, yöneticiler ve çalışanlar arasında algılanan direnç düzeylerinde önemli farklılıklar olduğunu ve bu farklılıkların organizasyonel süreçlerde iyileştirilmesi gereken alanlar için kritik ipuçları sunduğunu göstermektedir. Bu tür veriler, yönetim stratejilerinin ve iletişim süreçlerinin

optimize edilmesinde önemli bir araç olabilir. Bu bağlamda, elde edilen sonuçların detaylı incelenmesi, hem yöneticilerin hem de çalışanların iş süreçlerine yönelik algılarının dengelenmesine ve organizasyonel uyumun artırılmasına katkı sağlayabilir.

2.4. Analiz ve Bulgular

ORT_KUL (Ortalama Kullanım): YBS'lerin kullanım oranını temsil etmektedir.

ORT_DIR (Ortalama Direnç): YBS'lere yönelik direnç seviyesini temsil etmektedir.

Tablo 7: Bağımsız Örneklem T-Testi

	t	df	p	Ortalama fark	Sh farkı
ORT_KUL	-16.30	95.0	< .001	-2.47	0.152
ORT_DIR	7.95	95.0	< .001	1.75	0.220

Test istatistiği: (t), Serbestlik derecesi (df), p-değeri, Standart hata farkı (Sh)

Test istatistiği: $t = -16.30$, Serbestlik derecesi (df): 95, p-değeri: < 0.001 , Ortalama fark: -2.47, Standart hata farkı (Sh): 0.152, p-değeri (< 0.001) 0.05'ten düşük olduğundan, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmiştir.

Ortalama kullanım (ORT_KUL) açısından değerlendirildiğinde, iki grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Test istatistiği: $t = 7.95$, Serbestlik derecesi (df): 95, p-değeri: < 0.001 , Ortalama fark: 0.75, Standart hata farkı: 0.220 yine p-değeri (< 0.001) 0.05'ten küçük olduğundan, direnç seviyesinde de istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Ortalama direnç (ORT_DIR), iki grup arasında anlamlı bir fark göstermektedir.

Tablo 8: Varyansların Homojenliği Testi (Levene's)

	t	df	df2	p
ORT_KUL	0.0105	1	95	0.919

Tablo 8: Varyansların Homojenliği Testi (Levene's)

	t	df	df2	p
ORT_DIR	1.7770	1	95	0.186

Levene's testi, varyansların eşitliği varsayımını kontrol etmek için kullanılmıştır.

Test sonuçları ($t = 0.0105$, $p = 0.919$) varyansların eşit olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, standart t-testi sonuçları güvenilir kabul edilebilir.

ORT_DIR (Test sonuçları: $F = 1.7770$, $p = 0.186$) Bu durumda da p-değeri 0.05'ten büyük olduğu için, varyansların eşit olduğu varsayımı ihlal edilmemiştir. Bu da t-testinin geçerliliğini desteklemektedir.

Analiz sonuçlarına göre: YBS kullanım oranı (ORT_KUL) ve direnç seviyeleri (ORT_DIR) arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Özellikle, YBS kullanım oranı arttıkça direnç seviyesinin azaldığı gözlemlenmiştir.

Bu bulgular, H2 hipotezi desteklemektedir: "Bilişim sistemi kullanım oranı arttıkça direnç düşmektedir." Bu, YBS'lerin daha sık kullanıldığı durumlarda çalışanların direnç seviyelerinin azalacağını göstermektedir.

H3: Yönetici ve Çalışanların YBS kullanım ve direnç düzeyleri farklıdır.

Tablo 9: Bağımsız Örneklem T-Testi

	t	df	p	Ortalama Fark	Sh Farkı
ORT_KUL	3.23	98.0	0.002	-0.777	0.239
ORT_DIR	2.47	98.0	0.015	0.582	0.236

Test istatistiği (t), Serbestlik derecesi (df), p-değeri, Standart hata farkı (Sh)

Tablo 10: Grup Tanımlayıcıları

	Grup	N (Sayı)	Ortalama	Medyan	SD	Sh
ORT_KUL	1	44	3.21	3.82	1.43	0.215
	2	56	3.99	4.08	0.960	0.128
ORT_DIR	1	44	3.08	3.30	1.30	0.196
	2	56	2.50	2.40	1.058	0.141

Örneklem Büyüklüğü (N), Standart sapma (SD), Standart hata farkı (Sh)

Yönetici (Grup 1): Ortalama kullanım oranı 3.21, Standart Sapma (SD) oranı 1.43, örneklem büyüklüğü (N) 44 kişiden oluşmaktadır.

Çalışan (Grup 2): Ortalama kullanım oranı 3.99, Standart Sapma (SD) oranı 0.960, örneklem büyüklüğü (N) 56 kişiden oluşmaktadır.

Bu t-testi sonuçlarına göre, çalışan grubunun YBS kullanım oranı ortalaması daha yüksek ve dirençleri daha düşüktür. Yöneticilerinli YBS kullanım oranı daha düşük ve dirençleri daha yüksektir.

Direncin temel nedenleri, bilinmeyen ve belirsiz durumlara karşı duyulan korku, isteksizlik ve başarısızlık endişesi olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle, yeterli bilgiye sahip olunmaması, değişimin etkilerinin boyutu ve yönü konusunda belirsizlikler, bireylerin bu süreçte nasıl bir tutum sergilemeleri gerektiğini bilememesi gibi faktörler direnç davranışlarını tetiklemektedir. Özellikle YBS uygulamalarında, bilinmeyen ve belirsizliğe karşı duyulan bu korku, bir direnç kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Arı, 2014).

Yeni bir sistemin organizasyonel yapılara entegre edilmesi, bireyler için kontrol kaybı algısını artırabilir. Özellikle yöneticiler, YBS' nin karar alma süreçlerindeki etkisinin kendi inisiyatiflerini kısıtlayacağından endişe duymaktadır. Bu durum, organizasyonel hiyerarşideki rol değişimlerini ve bireylerin iş süreçlerindeki otoritelerini sorgulamalarına yol açmaktadır.

YBS gibi sistemler, kullanıcıların belirli bir teknoloji okuryazarlığı seviyesine sahip olmasını gerektirir. Ancak, teknolojik yeterlilik eksikliği, bireylerin öğrenme sürecinde kendilerini yetersiz hissetmelerine ve sistemin kullanımına yönelik isteksizlik göstermelerine neden olmaktadır.

İnsan doğası gereği, alışılmış düzenlerin değişmesi bireylerde stres ve direnç yaratır. Çalışanlar, yıllardır kullandıkları iş yöntemlerini terk etmek istemeyebilir ve YBS'nin getirdiği yeniliklere karşı direnç gösterebilir. Bu durum, bireysel alışkanlıkların ötesine geçerek, organizasyonel kültürde de değişime karşı bir direnç oluşturabilir.

YBS'nin başlangıç aşamasındaki öğrenme ve adaptasyon süreçleri, çalışanlar arasında iş yükünün artacağına dair bir algı yaratabilir. Ayrıca, bu sistemlerin sağladığı şeffaflık, çalışanların performanslarının sürekli izlenmesi ve değerlendirilmesi endişesini artırabilir. Bu durum, hem bireylerde hem de ekiplerde motivasyon kaybına yol açabilir.

YBS'nin işlemleri kayıt altına alması, kullanıcılar arasında gizlilik kaygılarına yol açabilir. Özellikle yöneticiler, alınan kararların ve yapılan işlemlerin sürekli denetleniyor olmasından dolayı sistemin kendi pozisyonlarını tehdit edebileceğini düşünebilirler. Bu durum, teknolojik sistemlere duyulan güvensizliği artırabilir.

Bu direnç faktörleri, organizasyonların YBS'yi benimseme süreçlerini yavaşlatmakta ve sistemin sağladığı potansiyel faydaların hayata geçirilmesini engellemektedir. Bu bağlamda, direnç unsurlarının doğru bir şekilde analiz edilmesi, sistemlerin başarılı bir şekilde uygulanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, kullanıcı dostu tasarımlar, kapsamlı eğitim programları ve geri bildirim mekanizmalarının, bu dirençlerin aşılmasında etkili olabileceğini göstermektedir.

3.BÖLÜM

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışma, Ankara’da kamu ve özel sektörde görev yapan yönetici ve çalışanlarının YBS kullanımına yönelik bireylerin tutumlarını ve direnç düzeylerini anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın temel hedefi, kullanıcı direncine yol açan faktörleri tespit etmek, bu faktörlerin organizasyonel süreçler üzerindeki etkilerini analiz etmek ve çözüm önerileri geliştirmektir. Özellikle, kamu ve özel sektör çalışanlarının karşılaştırmalı analizine dayalı olarak, YBS’ nin yönetici ve çalışanlara daha etkin bir şekilde benimsenmesine yönelik stratejik adımlar önerilmektedir.

Teknolojik dönüşüm sürecinde YBS’ nin etkin kullanımını artırmak, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesi ve uzun vadeli başarı sağlaması için kritik bir gerekliliktir. Bu bağlamda, kullanıcı direncinin nedenlerini anlamak ve bu direnci minimize edecek stratejiler geliştirmek, sadece bireylerin sisteme adaptasyonunu kolaylaştırmakla kalmayacak, aynı zamanda işletmelerin dijitalleşme süreçlerini hızlandıracaktır. Bu çalışmanın, YBS sistemlerinin daha yaygın ve etkili kullanımını teşvik edecek stratejiler sunabileceği, hem literatüre hem de uygulamaya değerli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışma temelde iki alanda katkı sağlamaktadır. Birincisi yönetim bilişim sistemleri yazını kullanıcıların direnç düzeylerinin karşılaştırılması anlamında geliştirilmektedir. İkinci temel katkı işletmelerdeki yönetsel uygulamaların geliştirilmesi yönündedir. Bu bağlamda öncelikle çalışmadaki bulgular aşağıda değerlendirilmekte daha sonra yönetsel uygulamalara yönelik öneriler sıralanmaktadır.

Yöneticiler, genellikle stratejik kararlar almakla yükümlü olduklarından, YBS’lerin etkinliğini daha geniş bir perspektiften değerlendirirken, çalışanlar bu sistemleri günlük operasyonlarında kullanmaktadır. Bu nedenle, sistemlerin kullanımına yönelik direnç nedenleri ve düzeyleri, bu iki grup arasında belirgin farklılıklar göstermektedir.

Direnç faktörlerine dair kritik konuların, YBS kullanma sırasında hata yapma korkusu, insan faktörünün daha çok önem taşıdığı ortaya çıkması durumu, Evrakları elden takip etme ihtiyacının ortadan kalkması olduğu değerlendirilmektedir.

“YBS kullanırken hata yapmaktan korkma” konusuna yöneticilerin verdikleri yanıtların dağılımı dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır. Yöneticiler, YBS kullanırken hata yapmaktan korktuklarını yansıtmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun “Katılıyorum veya Kesinlikle katılıyorum” ifadesine karşılık vermesi, hata yapma korkusunun yaygın olduğunu gösteriyor. Diğer taraftan, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı çok daha düşük, bu da hata yapma korkusunun yönetici grubunda belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle yöneticilerin YBS kullanırken hata yapma konusunda korku taşıdığı görülmektedir. Bu bulgular, YBS' nin etkin kullanımı için hata yapma korkusunu azaltıcı eğitim veya güvence sağlanmasının gerekli olduğunu, fakat kayıt altına alma süreçlerinin yöneticiler arasında büyük bir endişe kaynağı olmadığını öne sürmektedir.

“İnsan faktörünün daha fazla önem taşıdığı ortaya çıkmaktadır” konusuna yöneticilerin verdikleri yanıtların dağılımı dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır. Yöneticiler YBS' de insan faktörünün ne kadar önemli olduğuna ilişkin yöneticilerin görüşlerini göstermektedir. “Kesinlikle katılıyorum” seçeneği en yüksek orana sahiptir, bu da yöneticilerin önemli bir kısmının YBS kullanımı sırasında insan faktörünü oldukça önemli bulduğunu göstermektedir. Buna karşılık, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılmıyorum” seçenekleri oldukça düşük oranda kalmıştır. Bu bulgu, yöneticilerin çoğunluğunun YBS'de insan faktörünü göz ardı etmediğini, aksine onu önemli bir direnç noktası olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

“Evrakları elden takip etme ihtiyacı ortadan kalkmaktadır” konusuna yönelik yanıtların dağılımı dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır. Yöneticiler, YBS' de evrakların elden takip edilmesinin gereksizliğine dair düşüncelerini içermektedir. Burada da “Kesinlikle katılıyorum” seçeneği en yüksek orana sahiptir, bu da yöneticilerin önemli bir kısmının evrakların elden

takip edilmesinin ortadan kalkması gerektiğine inandığını göstermektedir. "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneklerinin düşük oranda olması, yöneticilerin çoğunun dijitalleşmenin faydalarını kabul ettiğini ve evrakların manuel takibine karşı olduğunu ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin çoğunluğu, YBS kullanımında insan faktörünü önemli bulmaktadır, bu da sistemin başarılı uygulanması için insan unsuru üzerinde durulması gerektiğini gösterir. Ayrıca, evrakların dijital ortamda takip edilmesi gerektiğine dair güçlü bir destek bulunmaktadır. Bu sonuçlar, YBS'nin benimsenmesi sırasında insan odaklı yaklaşımlar geliştirilmesi ve manuel süreçlerin minimize edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışanların YBS' ne karşı direnç faktörlerine karşı aşağıdaki konulara verdikleri yanıtların dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır. "YBS kullanırken hata yapmaktan korkma" konusuna çalışanların verdikleri yanıtların dağılımı dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır. Çalışanların, YBS kullanımı sırasında hata yapma korkusuna dair görüşlerini göstermektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı "Kesinlikle katılıyorum" seçeneğini işaretlemiştir, bu da hata yapma korkusunun yaygın bir endişe kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır. "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneklerinin oranı oldukça düşüktür, bu da çalışanların çoğunluğunun YBS kullanımı sırasında hata yapmaktan korktuğunu göstermektedir.

"İnsan faktörünün daha fazla önem taşıdığı ortaya çıkmaktadır" konusuna çalışanların verdikleri yanıtların dağılımı dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.

Çalışanlar: İnsan faktörünün YBS kullanımında ne kadar önemli olduğuna dair görüşleri yer almaktadır. "Kesinlikle katılıyorum" seçeneği en yüksek oranda çıkmış ve genel olarak çalışanlar insan faktörünün önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Ancak, "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" seçeneklerinde de belirli bir oranda katılım olduğu görülmektedir, bu da çalışanlar arasında insan faktörünün önemine dair bazı farklılıklar olabileceğini göstermektedir.

"Evrakları elden takip etme ihtiyacı ortadan kalkmaktadır" konusuna çalışanların verdikleri yanıtların dağılımı dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.

Çalışanlar, Evrakları elden takip etmenin gereksiz olduğuna dair düşüncelerini göstermektedir. "Kesinlikle katılıyorum" seçeneği en yüksek orana sahip olup, çalışanların büyük bir kısmının dijital evrak takibini tercih ettiğini ve elden takip sistemini eski ve gereksiz bulduklarını ortaya koymaktadır. "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" yanıtları ise düşük oranda kalmıştır.

Sonuç olarak, çalışanların YBS kullanımı sırasında hata yapma korkusu ve insan faktörüne verdikleri önemi vurgulamaktadır. Hata yapma korkusunun yaygın olması, YBS eğitimi ve kullanım kolaylığına yönelik iyileştirmelerin gerekliliğini işaret ederken, evrakların dijital ortamda takip edilmesi gerektiğine dair güçlü bir destek bulunmaktadır. Öte yandan, kayıt altına alınma rahatsızlığına dair verilerin eksikliği, bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ya da çalışanların bu konuda kayda değer bir endişe taşımadığını düşündürmektedir.

Çalışanların hata yapma korkusuna dair daha olumlu bir tutuma sahip oldukları gözlemlenmektedir. "Kesinlikle katılıyorum" seçeneğini işaretleyen çalışanların oranı yöneticilere kıyasla daha düşüktür. Bu bulgu, yöneticilerin YBS kullanırken hata yapmaktan daha fazla korktuklarını, dolayısıyla çalışanlara kıyasla YBS'yi kullanma konusunda daha fazla çekingenlik gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Çalışanlar ise hata yapma konusunda daha rahat bir yaklaşım sergilemektedir.

Hem yöneticiler hem de çalışanlar insan faktörünün önemini kabul etmektedir, ancak çalışanlar biraz daha olumlu bir yaklaşıma sahiptir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında bu konuda büyük bir fark görülmemekle birlikte, her iki grup da insan faktörünün YBS kullanımında merkezi bir role sahip olduğuna inanmaktadır. Bu bulgu, YBS'nin insan odaklı bir yaklaşımla uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışanlar, evrakların elden takip edilmesinin ortadan kalkması gerektiğine dair yöneticilere kıyasla daha olumlu bir tutum sergilemektedir. Grafikte, çalışanların büyük bir kısmı "Kesinlikle katılıyorum" seçeneğini işaretlerken, yöneticiler arasında bu oran daha düşüktür. Bu bulgu, çalışanların dijitalleşmeye daha açık olduklarını ve manuel süreçlerin azaltılmasını desteklediklerini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda, çalışanların YBS kullanımına yönelik daha olumlu bir tutum sergilediklerini, özellikle hata yapma korkusu ve kayıt altına alınma rahatsızlığı konularında yöneticilere kıyasla daha rahat olduklarını göstermektedir. Yöneticiler, YBS kullanımında biraz daha temkinli davranmakta ve insan faktörüne daha fazla önem vermektedirler. Bu bulgular, YBS'nin benimsenmesinde yöneticilere yönelik özel eğitimler veya güvence mekanizmalarının oluşturulması gerektiğini, çalışanların ise daha kolay uyum sağlayabileceklerini göstermektedir.

Anket sonuçlarına dayalı olarak önerilen çözümler, yöneticilerin ve çalışanların Yönetim Bilişim Sistemleri'ne (YBS) yönelik tutumları arasındaki farkları azaltmaya ve genel kullanım direncini en aza indirmeye yöneliktir.

Sonuçlara göre; yöneticiler YBS'ye karşı daha fazla direnç göstermektedir. Bu direnci azaltmak için özellikle yöneticilere yönelik teknoloji ve YBS kullanımına dair kapsamlı eğitim programları düzenlenmelidir.

Düzenli eğitim programları, yöneticilerin YBS'nin verimlilik artırıcı potansiyelini anlamalarına yardımcı olabilir. Bu eğitimler, sistemi daha etkin ve güvenli bir şekilde kullanmalarını sağlayabilir.

Anket bulgularına göre, çalışanlar YBS'yi daha kolay benimserken yöneticiler sistemin karmaşıklığından şikayetçi. Bu yüzden sistemin kullanıcı dostu olacak şekilde sadeleştirilmesi önemlidir.

Kullanıcı arayüzü daha basit hale getirilerek hem yöneticilerin hem de çalışanların sistemle etkileşimi kolaylaştırılabilir. Ayrıca, süreçlerin otomatikleştirilmesi ve gereksiz karmaşıklıkların ortadan kaldırılması, sisteme adaptasyonu hızlandırabilir.

Hem yöneticiler hem de çalışanlar, sistemdeki sorunları dile getirmek ve geliştirme önerilerinde bulunmak için geri bildirim kanallarına ihtiyaç duyuyor. Anket sonuçları, sistemle ilgili rahatsızlıkların daha iyi ifade edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Düzenli geri bildirim mekanizmaları kurularak, YBS'nin performansı ve kullanıcı memnuniyeti izlenebilir. Yöneticilerin ve çalışanların sistemi iyileştirmek için önerilerde bulunmaları teşvik edilmelidir.

Yöneticiler arasında YBS'ye karşı değişim korkusu ve alışkanlıkları bırakma isteksizliği daha belirgin. Bu direncin yönetilebilmesi için stratejik bir değişim yönetimi planı devreye sokulmalıdır.

Yöneticiler ve çalışanlar, değişimin neden gerekli olduğunu ve sistemin nasıl faydalar getirdiğini anlamalıdır. Ayrıca, değişim süreci adım adım uygulanarak adaptasyon kolaylaştırılabilir.

Yöneticilerin sistemin şeffaflığı ve veri güvenliği konusunda çekinceleri bulunuyor. Bu endişelerin giderilmesi için güvenlik önlemlerine ve veri koruma politikalarına yönelik bilgilendirme yapılmalıdır.

Yöneticilere sistemin veri güvenliği hakkında düzenli bilgilendirme sağlanmalı, YBS'nin güvenlik özellikleri geliştirilerek, kullanıcıların sisteme olan güveni artırılmalıdır.

Yöneticilerin karar süreçlerinde YBS'yi etkin kullanamaması direnci artıran faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Yöneticilere yönelik özel karar destek sistemleri entegre edilerek, YBS' nin karar alma süreçlerinde aktif kullanımı teşvik edilmelidir. Bu sistemler, yöneticilerin veriye dayalı karar alma süreçlerini kolaylaştırabilir.

Çalışanlar YBS'nin verimlilik artırıcı etkilerini daha olumlu görse de yöneticiler arasında bu algı zayıf. Bu nedenle, sistemin gerçek anlamda iş süreçlerine nasıl katkı sağladığı düzenli olarak ölçülmeli ve iyileştirmeler yapılmalıdır.

Performans ölçümleme araçları kullanılarak, YBS'nin sağladığı verimlilik artışı ve iş süreçlerindeki etkisi sürekli izlenmeli. Sistem performansında eksiklikler tespit edildiğinde, gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Anket sonuçları, YBS ile ilgili yöneticiler ve çalışanlar arasında iletişim eksikliği olduğunu ortaya koyabilir. YBS'nin kullanımı hakkında düzenli toplantılar ve bilgilendirme oturumları düzenlenmeli, hem yöneticiler hem de çalışanlar arasında daha iyi bir iletişim sağlanmalıdır. Bu süreç, iki taraf arasındaki anlayışı artırabilir.

Bu çözüm önerileri, YBS kullanımında karşılaşılan zorlukları ortadan kaldırmak ve sistemin benimsenme sürecini hızlandırmak için etkili adımlar olacaktır. Anket sonuçlarına dayalı bu öneriler, çalışanların ve yöneticilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik stratejiler sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adnan, A. (2021). *Dijitalleşme, bilgi hiyerarşisini değiştirdi mi?(vebb: veri, enformasyon, bilgi ve bilgelik)*. Diyalektolog-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, (27). <http://dx.doi.org/10.29228/diyalektolog.52392>
- Alkahlout, O., & Karabat, B. Ç. (2024). *Dijital Dönüşüm Sürecinin İşe Alım İşlevine Etkileri: Bir Kamu Kuruluşunda Dijital İşe Alım Uygulamalarının İncelenmesi*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 22(54), 2117-2143. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1447331>
- Arık, K. (2024). *Teknoloji ve bilgi çağında veri okuryazarlığı: Tanım, özellikler ve Türkiye'deki uygulamalara bakış*. Uluslararası Yönetim Bilişim Sistemleri ve Bilgisayar Bilimleri Dergisi, 8(1), 57-74. <https://doi.org/10.33461/uybisbbd.1387343>
- Arı, S. (2014). *Üniversitelerde çalışan yöneticilerin ve diğer personellerin yönetim bilişim sistemleri hakkındaki algı ve dirençlerinin karşılaştırılması: Selçuk Üniversitesi örneği*. Selçuk Üniversitesi
- Aydoğan, B., & Gürkan, M., & Medeni, T. (2018). *Türkiye'de bir Devlet ve Vakıf Üniversitesinin Yönetim Bilişim Sistemleri Karşılaştırması ve GZFT Analizi*. TBD 35. Ulusal Bilişim Kurultayı Bildiriler Kitabı, 32-36
- Cellat, M. (2024). *Türk Hava Harp Sanayiinde Bilgi ve Teknoloji Transferi: Yabancı Rol Modellerin İzomorfik Kullanımı*. Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisi, 6(2), 113-140. <https://doi.org/10.58307/kaytek.1444021>
- Günek, A. (2023). *Dijital Çağda bilginin dönüşümü ve yapay zeka: Üretim ve iktidar ilişkileri açısından bir değerlendirme*. Communicata, 25, 1-8. <https://doi.org/10.5152/communicata.2023.23026>
- Güngör, H., & Özkul, E. (2020). *Dijital dönüşüm sürecinde yönetim bilişim sistemlerinin önemi*. Bilgi Teknolojileri ve Yönetim Dergisi, 12(3), 45-56.

- Karagöz, Y. (2019). *SPSS – AMOS – META Uygulamalı İstatiksel Analizler* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Tunçer, P. (2013). *Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(1), 123-140.
- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2018). *Information technology for management: On-demand strategies for performance, growth and sustainability*. Wiley.
- Yalçınkaya, B, Ünal, M.A, Yılmaz, B., & Özdemirci, F. (2019). *Bilgi Yönetimi ve Bilgi Güvenliği*. Ankara Üniversitesi Bilgi Yönetim Sistemleri Belgelendirme ve Bilgi Güvenliği Merkezi (BİL- BEM) Yayınları
- Zengin, Ş., & Bekmezci, M. (2021). *İşletmelerde değişim yönetimi ve inovasyon*. Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15), 10-28.

EKLER

Ek 1

Anket ve Gönüllü Katılım Formu:

Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı onaylıyor musunuz? *

☐ Evet



Bu, yanıtlanması zorunlu bir sorudur

İYÖNETİCİ VE ÇALIŞAN PROFİLİ

Çalıştığınız Kurum:	Kamu ☐ Özel ☐
Kurumdaki Pozisyonunuz:	Yönetici ☐ Çalışan ☐
Cinsiyetiniz:	Kadın ☐ Erkek ☐
Yaşınız:	25 yaş altı ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55 yaş üstü ☐
Eğitim Durumunuz:	Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐
Ne zamandan beri çalışıyorsunuz?	1-4 yıl ☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15-19 yıl ☐ 20 yıl ve üstü ☐
Kaç yıldır bilgisayar kullanıyorsunuz?	1-4 yıl ☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15 yıl ve üstü ☐
Çalıştığınız işte Bilişim Sistemlerini kullanma sıklığınız?	Çok az ☐ Az ☐ Normal ☐ Çok ☐ Pek çok ☐

2. YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ UYGULAMALARI İLE İLİŞKİSİ

Lütfen kendi is verinizi dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derecede katıldığınızı yalnızca bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

- 1 Kesinlikle Katılmıyorum
2 Katılmıyorum
3 Kararsızım
4 Katılıyorum
5 Kesinlikle Katılıyorum

KULLANMAKTA OLDUĞUNUZ YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMİ UYGULAMALARI;		1	2	3	4	5
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	YBS ile ilgili bilgi sahibiyim.					
2	İş yükümü hafifletmektedir.					
3	Verimliliği artırmaktadır.					
4	İşlerin hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.					
5	Yapılmakta olan işe ait tüm ihtiyaçları karşılamaktadır.					
6	Word, Excel gibi ofis uygulamaları ile uyumludur.					
7	İşlemlerin güvenli şekilde gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır.					
8	Beklentilerimi karşılamaktadır.					
9	İçerisindeki süreçler kolay anlaşılmaktadır.					

10	Bilginin verimli bir şekilde paylaşılmasını sağlamaktadır.					
11	İşlem sürecini kısaltmaktadır.					
12	Yapılan işlerde kişiye güven vermektedir.					
13	İşlerimde kaldığım yerden devam edebilmeme olanak sağlamaktadır.					
14	Yapılan işlerdeki hata oranını en aza indirmektedir.					
15	Yapılan işte kişiye güven vermektedir.					
16	Bu bir kontrol sorusudur. Lütfen "4 Katılıyorum" seçeneğini işaretleyiniz.				Kontrol Sorusu	
17	Karşılaşılan sorunları hafifletmektedir.					
18	Yapılan tüm işlemlerin kayıt altına alınmasından dolayı rahatsızlık duyulmamaktadır.					
19	Evrakları elden takip etme ihtiyacı ortadan kalkmaktadır.					
20	Yapılanların iş hayatına olumlu yönde etkisi olmaktadır.					
21	İstenen bilgilere hızlı ve tam olarak ulaşma imkânı sağlanmaktadır.					
22	Sosyal ilişkileri olumsuz etkilememektedir.					
23	Kullanırken hata yapmaktan korkarım.					
24	İnsan faktörünün daha fazla önem taşıdığı ortaya çıkmaktadır.					
25	Veri girişleri hatalı olabilir.					
26	Tekrarlanan bilgi girişleri fazladan iş olarak görülmektedir.					

Anket Link: <https://forms.gle/KhpewysN1zy8vC5n8>

Ankete aşağıdaki QR kod aracılığıyla ulaşabilirsiniz:



Ek 2

Çevrimiçi Anket Metni:

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Ankara Bilim Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı'nda yürütülen Yüksek Lisans tezi kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma "Yöneticilerin ve Çalışanların Yönetim Bilişim Sistemleri Kullanım Direnç Düzeyi Karşılaştırılması" amacıyla yapılmaktadır. Ankete katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Verdiğiniz bilgiler "anonim" olacaktır ve sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Çalışmaya başlamadan önce yukarıdaki açıklamalar kapsamında bu çalışmaya **gönüllülük esasına dayanarak** katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki "**Evet**" seçeneğini işaretleyiniz.

Anket yaklaşık 5 dakikanızı alacaktır. Değerli zamanınızı ayırarak anket çalışmasına katıldığınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Burak AYDOĞAN

Doküman No	ABU-LEE-0012
Yayın Tarihi	00.00.2025
Revizyon Tarihi	
Revizyon No	

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

**ANKARA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: 09/12/2024

Tez Başlığı : Yöneticilerin ve Çalışanların Yönetim Bilişim Sistemleri Kullanım Direnç Düzeyi Karşılaştırılması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 66 sayfalık kısmına ilişkin, 09/12/2024 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 5 'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☐ Kaynakça hariç
- 3- ☐ Alıntılar hariç
- 4- ☒ Alıntılar dâhil
- 5- ☐ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Burak AYDOĞAN

Öğrenci No: 215007005

Anabilim Dalı: Yönetim Bilişim Sistemleri

Programı: Yönetim Bilişim Sistemleri

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN

Doküman No	ABU-LEE-0012
Yayın Tarihi	00.00.2025
Revizyon Tarihi	
Revizyon No	

MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT

**ANKARA SCIENCE UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS DEPARTMENT**

Date: 09/12/2024

Thesis Title : Comparison of Management Information Systems Usage Resistance Levels Between Managers and Employees

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 09/12/2024 for the total of 66 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 5 %.

Filtering options applied:

1. ☐ Approval and Declaration sections excluded
2. ☐ Bibliography/Works Cited excluded
3. ☐ Quotes excluded
4. ☒ Quotes included
5. ☐ Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Ankara Bilim University Graduate Education Institute Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Date and Signature

Name Surname: Burak AYDOĞAN

Student No: 215007005

Department: Management Information Systems

Program: Management Information Systems

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Burak AYDOĞAN

Eğitim Durumu

Ön Lisans Öğrenimi : Ankara Üniversitesi, Bilgisayar Programcılığı (2011)

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi, İşletme (2016)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi,
Yönetim Bilişim Sistemleri (Tezsiz, 2019)
Ankara Bilim Üniversitesi, YBS (Tezli, 2025)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar : PTT Başmüdürlüğü (2010 - 2011)

Projeler : Kuluçka Makinesi Kullanan Üreticilerin Yaşadığı
Sorunları, Teknik Altyapı İrdelenerek Proje Üretilmesi
(2019)

Çalıştığı Kurumlar : Türk Hava Kurumu Üniversitesi – Bilgi İşlem Müdürlüğü
(2012 - 2020)
Ankara Bilim Üniversitesi – Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
(2020 - Halen)

Tarih : 09.12.2024