



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KULLANIMI İLE İNSAN
KAYNAKLARI YÖNETİMİ PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Şuayıp BARAN

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN

Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK

**ANKARA
2023**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KULLANIMI İLE İNSAN
KAYNAKLARI YÖNETİMİ PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Şuayıp BARAN

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN

Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK

**ANKARA
2023**

Etik Beyan

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Yüksek lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Bilgi Teknolojileri Kullanımı ile İnsan Kaynakları Yönetimi Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler yorumlar bana aittir. Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Şuayıp BARAN

Tarih: 17/04/2023

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında Şuayıp BARAN tarafından hazırlanan “Bilgi Teknolojileri Kullanımı ile İnsan Kaynakları Yönetimi Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 17/04/2023

İmza

Prof. Dr. Ece UĞURLUOĞLU ALDOĞAN

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

İmza

Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK

Ankara Üniversitesi

Üye

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Deniz Tugay ARSLAN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza

Prof. Dr. Fügen AKTAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Simgeler ve Kısaltmalar	vii
Şekiller	viii
Çizelgeler	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi	3
1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi	4
1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Roller ve İşlevleri	7
1.1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Roller	8
1.1.2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri	12
1.1.3. İnsan Kaynakları Performansı	14
1.1.3.1. İnsan Kaynakları Performansının Ölçümündeki Değişkenler	17
1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı	21
1.2.1. Bilgi Teknolojileri	21
1.2.2. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY)	24
1.2.2.2. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Uygulamaları	28
1.3. Örgütsel Performans	34
1.3.1. Paydaşların Tatmini	35
1.3.2. Örgütsel İletişim	36
1.3.3. Ekip Çalışması	37
1.3.4. Stratejik Performans Yönetimi	39
1.3.5. Bilgi Yönetimi	40
1.3.6. Örgütsel Büyüme	41
2. GEREÇ VE YÖNTEM	44
2.1. Araştırmanın Amacı	44
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	44
2.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	45
2.4. Veri Toplama Araçları	45
2.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	48
2.6. Araştırmanın Türü ve Hipotezleri	49
2.7. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	52
3. BULGULAR	53
3.1. Araştırma Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	53
3.1. Ölçeğin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	56
4. TARTIŞMA	74
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83
ÖZET	94
SUMMARY	95
KAYNAKLAR	96
EKLER	104
Ek-1 Anket Formu	104

Ek-2 Etik Kurul İzni	107
Ek-3 Kurum İzni	109
ÖZGEÇMİŞ	110



ÖNSÖZ

Artan rekabet, hızla değişen bilgi ve çevre koşulları ve bu değişen ortama ayak uydurma sürecinde insan unsurunun anahtar rol oynaması, insan kaynaklarının belirli bir disiplin içinde incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bilgi toplumu dönüşümü neticesinde ortaya çıkan yeni koşullar, birçok alanda olduğu gibi, insan kaynakları yönetiminde de değişiklikler meydana getirmiştir. Kurum çalışanlarının verimliliğinin sağlanması, insan kaynakları yönetimi süreçlerinin elektronik ortama taşınarak yöneticilerin karar verme süresinin kısılması, personel veri tabanı ile çalışan bilgilerine kolay ulaşılabilmesi gibi konular teknolojik gelişmelerle birleştirilmiş, elektronik uygulamalar olarak İnsan Kaynakları uzmanları tarafından yönetilmeye başlanmış ve örgütsel performansa olumlu bir şekilde yansımaya başlamıştır.

Bu araştırmanın amacı bilgi teknolojileri kullanımı ile insan kaynakları yönetimi performansı arasındaki ilişkinin etkililik, verimlilik, maliyet etkililik ve örgütsel performans boyutlarında incelenmesidir. Araştırma için zamanlarını ayırarak katılım sağlayan ve araştırmaya destek olan tüm değerli katılımcılara teşekkür ederim.

Araştırma süresince büyük bir sabırla bana rehberlik eden, bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK'e, önemli katkılarından dolayı değerli jüri üyelerine, destekleri için Arş. Gör. Erdi KALAYCI'ya, verilerin toplanması aşamasında bana yardımcı olan ablam Şengül BARAN'a, Sayın Hamdi DOĞANÇAY'a ve Mustafa ERZURUM'a, fikirleriyle bana destek olan sevgili arkadaşım Selahattin CANER'e, çalışmam süresince hep yanımda olup beni motive eden manevi destekçilerim ağabeyim Şahin BARAN'a ve tüm aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

SİMGELER VE KISALTMALAR

ASPA	Amerikan Personel Yönetimi Derneği
BT	Bilgi Teknolojileri
E-İK	Elektronik İnsan Kaynakları
İK	İnsan Kaynakları
İKBS	İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi
İKPS	İnsan Kaynakları Performans Sistemi
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
p	Anlamlılık Değeri
r	Korelasyon Katsayısı
RBV	Kaynak Temelli Görüş (Resource-Based View)
SHRM	Society for Human Resource Management
SPSS	Statistical Package for The Social Sciences
SS	Standart Sapma
t	T Test Değeri
vb.	Ve Benzeri
$\bar{X}$	Ortalama Değer

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Rekabetçi Bir Örgüt Oluşturmada İK Roller	11
Şekil 1.2. Performans Yönetim Sisteminin Döngüsü	16
Şekil 1.3. Organizasyon- Bilgi Teknolojileri Uyum Modeli	23
Şekil 1.4. Bilgi Sistemi Modeli	24



ÇİZELGELER

Çizelge 2.1. BT-İKY Araştırma Anketi'nin Cronbach's Alfa Katsayıları	47
Çizelge 2.2. BT-İKY Araştırma Anketi'nin Yeniden Hesaplanan Cronbach's Alfa Katsayıları	47
Çizelge 2.3. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri Tablosu	48
Çizelge 3.1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	53
Çizelge 3.2. Katılımcıların Kurumdaki Unvanına Göre Dağılımı	54
Çizelge 3.3. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	55
Çizelge 3.4. BT Kullanımının Algılanan Öneminin Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	56
Çizelge 3.5. İKY'nin Üretkenliğe Dayalı İşlevsel Performanslarının Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	59
Çizelge 3.6. İKY'nin Verimliliğe Dayalı İşlevsel Performanslarının Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	62
Çizelge 3.7. İKY'nin Maliyet Etkililiğe Dayalı İşlevsel Performanslarının Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	65
Çizelge 3.8. Örgütsel Performansın Algılanan Öneminin Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	68
Çizelge 3.9. BT Kullanımı ile İKY'nin İşlevsel Performansları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Bulguları	70
Çizelge 3.10. İKY Dönüşüm Açığı ile Örgütsel Performans ve Örgütsel Performans Açığı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Bulguları	71
Çizelge 3.11. BT Kullanımı Açığı ile İKY İşlevsel Performansları, Örgütsel Performans ve Örgütsel Performans Açığı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Bulguları	72

1. GİRİŞ

Artan rekabet, üretim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, iş gücünün demografik yapısında meydana gelen değişimler sonucu yönetim modelleri ve işletmelerin iş yapma ve insana yaklaşım biçimleri değişmiştir. Teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme, iş dünyasını şekillendiren gelişmelerin başında gelmektedir. İntranet ve internet kullanımı, aktif sosyal medya kullanıcılarının artması, koşulları değiştirmiş; iş süreçlerini ve iş yapma biçimlerini uyumlu hale getirebilmek için dijital dönüşümü zorunlu kılmıştır (Bayarçelik, 2020).

Artan çevresel zorluklar, işlerin yapılma ve algılanma biçimini önemli ölçüde değiştirmiştir. Hızlı değişim, internetin ortaya çıkışı, iş gücü çeşitliliği, küreselleşme, değişen mevzuat, değişen iş ve aile rolleri, beceri eksiklikleri ve hizmet sektörünün yükselişi gibi zorluklar sadece organizasyon yapılarını etkilemekle kalmamış, aynı zamanda her işletmenin doğasını ve rolünü de fonksiyonel olarak değiştirmiştir (Gomez-Mejia ve ark., 2002). Ayrıca son yıllarda çevresel zorlukların hızı ve kapsamı, rekabeti ciddi şekilde yoğunlaştırmış ve kuruluşları, maksimum rekabet gücü için araçlarını, teknolojilerini, gerekli bilgi, beceri ve yeteneklerini stratejik olarak uyumlu hale getirmeye zorlamıştır. Fazlaca ihtiyaç duyulan verimliliği, etkinliği ve üretkenliği artırmak için kuruluşlar, iki kolaylaştırıcıya yönelmiştir: İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) ve Bilgi Teknolojisi (BT). Bu iki kolaylaştırıcı, işyerini etkilemekte, işin fonksiyonlarını ve iş sürecini yeniden tasarlamakta ve departmanların rollerini yeniden keşfetmektedir. Henson (2005), iş gücünü ve teknolojiyi "bugünkü İnsan Kaynakları (İK) işinin kalp atışı ve araç seti" olarak tanımlar. İKY şüphesiz iş gücünün yönetiminden ve geliştirilmesinden doğrudan sorumlu olan departmandır. BT ise şüphesiz bu hedeflere ulaşmada İKY'ye destek ve olanak sağlar (Lee, 2008; Henson, 2005).

İnsan kaynakları yönetimi, sadece personel ile ilgili verileri kaydeden ve onu sıradan bir üretim girdisi olarak gören personel yönetiminin aksine, insanın bütün gereksinimlerini hesaba katıp onları tatmin etmeye yönelik bir düşünce yönetimidir. İKY'nin amacı, çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanarak işletmenin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaktır. Kurumların insan kaynağını etkin yönetebilmeleri, bilgi teknolojileri ile desteklenen bir insan kaynakları yönetimi anlayışını benimsemelerinden geçmektedir. Bilgi teknolojilerinde yaşanan olağanüstü değişim ve gelişim birçok alanı etkilediği gibi insan kaynakları yönetimini de işlevsel hale getirmiştir. Bu işlevselliğin sağlanması da işletmenin kendisi için stratejik bir özelliğe sahip olan bilgi teknolojilerinden etkin bir biçimde faydalanmasıyla mümkün olmaktadır (Aydeniz, 2019).

Bilginin hızlı değişimi ve yenilenmesi; kişiler, örgütler ve toplum bazında ortaya çıkardığı kendini yenileme gereksinimi ve bu gereksinimin giderilmesi noktasında insan unsurunun anahtar rol oynaması, insan kaynaklarının belirli bir disiplin içinde incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bilgi toplumu dönüşümü neticesinde ortaya çıkan yeni koşullar, birçok alanda olduğu gibi, insan kaynakları yönetiminde de değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişiklikler İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri bağlamında araştırılmış ve incelenmiştir. Kurum içinde artan çalışan verimliliğinin sağlanması, işe alım sürecinin elektronik ortama taşınarak yöneticilerin karar verme sürecinin kısılması, personel veri tabanı ile çalışan bilgilerine kolay ulaşılabilmesi gibi konular teknolojik gelişmelerle birleştirilmiş ve elektronik uygulamalar olarak İnsan Kaynakları uzmanları tarafından yönetilmeye başlanmıştır (Daud, 2010).

Bu çalışmanın ilk bölümünde; insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetiminde bilgi teknolojileri kullanımı ve örgütsel performans kavramları açıklanmış, ikinci bölümünde araştırmanın gereç ve yöntem kısmına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş, araştırmanın dördüncü bölümünü oluşturan tartışma bölümünde ise literatür bulguları

incelenmiştir. Son bölümde araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlar doğrultusunda işletme ve sağlık kurumlarının insan kaynakları yöneticilerine ve üst yönetime sunulan öneriler yer almaktadır.

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Drucker (2001)'a göre, herhangi bir işletme veya kurumun tek bir gerçek kaynağı vardır: insanlar; işletmeler ancak insan kaynaklarını üretken kılarak başarılı olabilir, böylece hedeflerine insanların çalışmasıyla ulaşabilir. İşletmeler toplum ile etkileşim içindedir. Bu nedenle, herhangi bir toplumsal değişiklik, örneğin ekonomi, politika, yasalar, kültür, demografik özellikler, yaşam tarzları ve eğitim gibi insan faaliyetlerini de doğrudan etkiler. İnsan faaliyetlerini etkileyen unsurlar, İKY'nin temel yönünü oluşturur. Dolayısıyla İKY'nin gelişimini incelerken İKY'yi etkileyen unsurları da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. (Drucker, 2001).

İşletmelerin başarılı olabilmesinin yolu, iki temel girdiye bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu iki temel girdi fiziksel kaynak ve insan kaynağından oluşmaktadır. Fiziksel kaynaklar; borçlar, alacaklar, öz kaynaklar ve karları içeren parasal kaynaklardan oluşmaktadır. İnsan kaynakları ise yaratıcılık, deneyim, beceri, bilgi, karar verme ve yeteneklerin yapılandırılması, ödüllendirilmesi, örgütlenmesini içeren bir sistemdir. Bunların hepsi işletmelere rekabet avantajı sağlamakla birlikte işletmelere en büyük rekabet avantajı sağlayan kaynak, insan kaynakları ve yönetimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Tunçer, 2011).

Sağlık kurumlarında çalışanların, kurumlarından beklentilerine cevap verebilecek şekilde organize edilmiş insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarının bulunması son derece önemlidir (Korkmazıyürek, 2019). Sağlık hizmetinin temel

üreticisi ve sunucusu konumunda olan sağlık personeli, beklentilerinin karşılık bulduğu ve mutlu olduğu bir kurumda, hastalara verimli ve etkili hizmet sunabilecektir. Bu nedenle İKY uygulamalarının çalışan beklenti ve isteklerine uygun olarak belirlenmesi ve gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Sarıyıldız, 2021).

1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

1900'lü yılların başı, "personel yönetimi"nin özel bir işlev olarak başlangıcını işaret etmektedir (Miles ve Snow, 1984). Bunun sebebi, göç ve sendikaların artışı gibi daha da hızlanan İKY uygulamalarına olan talebin artmasına neden olan sanayi üretimindeki büyük itici güç olarak tahmin edilmektedir. İKY uygulamalarının tanınırlığı; 1912'de Massachusetts'te ilk asgari ücret yasasının kabul edilmesi, I. Dünya Savaşı'nda askerlerin eğitilmesi, 1915'te personel yönetiminde ilk dersin resmi olarak Dartmouth Koleji'nde sunulması ve personel yönetiminde ilk metnin 1920'de Ordway Tead ve Henry Metcalf tarafından yayınlanmasıyla artış göstermiştir (Lee, 2008; Sherman, Bohlander ve Snell, 1996).

1920'lerde dikkat çeken birkaç deney, İKY'nin erken gelişimini önemli ölçüde etkilediği için evrensel olarak kabul edilmiştir. Bunlardan biri, Ulusal Elektrik Üreticileri Birliği tarafından 1924'te geliştirilen “Nokta İş Değerlendirme Yöntemi” (Sherman, Bohlander ve Snell, 1996), bir diğeri ise, Mayo, Roethlisberger ve Dickson'un 1927'den başlayarak çalışma saatlerinin, dinlenme sürelerinin ve aydınlatmanın işçi yorgunluğu ve üretkenliği üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan Hawthorne çalışmaları olmuştur. Bu çalışmalar, işyerini insana uygun hale getirme çabalarını teşvik etmiş ve yöneticilerin iletişimlerini geliştirmeleri ve çalışanları motive etmenin bir aracı olarak astlarının ihtiyaç ve duygularına daha duyarlı olmaları gerekliliğine odaklanan insan ilişkileri hareketliliğini sağlamıştır (Burt, 1942).

1945-1960 yılları arasında İKY gelişiminde bir düşüş gözlenmiş ancak 1950'lerde birçok İKY uygulayıcısından işyerine "insan ilişkileri" veya "duyarlılık eğitimi" konusunda özel programlar geliştirmeleri istenmiştir. Bu dönemde İKY, 1948'de kurulan Amerikan Personel Yönetimi Derneği (ASPA) gibi resmi derneklerle tanınabilir bir alan olarak ortaya çıkmaya başlamış ve daha sonra İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (SHRM) adını almıştır (Lee, 2008; Sherman, Bohlander ve Snell, 1996).

1960'lı yıllara kadar İnsan Kaynakları planlamalarıyla ilgili literatürde personel yönetimi kavramına pek rastlanmamıştır. 1960'ların yılların sonunda Almanya'daki büyük işletmelerde "Personel Planlaması" adlı bir departman oluşturulmaya başlanmıştır. Personel giderlerinin ve işletmenin genel maliyetlerinin artış göstermesi, bu işletmelerde genel planlamanın yanı sıra personel planlamasını da göz önünde bulundurmaya itmiştir (Kaynak, 1996).

1975'te ABD'de İK profesyonellerine sertifika vermek üzere insan kaynakları Sertifikasyon Enstitüsü (HRCI) kurulmuş (Sunoo ve Laabs, 1999) ve bu gelişme İK'nın güvenilirliğinin geliştirilmesinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Ayrıca bu dönemde bazı şirketler, işletmelere teknolojik hizmetler sunmaya başlamış; personel verilerini, bordro uygulamalarını, entegre finansal kontrol sistemlerini ve İK sistemlerini birleştiren Kurumsal Kaynak Planlama (KKP) sistemi tanıtılmıştır. Böylece işletmeler, BT yardımıyla İKY süreçlerini de hızlandırmaya başlamıştır (Fletcher, 2005).

1980'lerde ise işletmelerde insan kaynakları yönetimi bölümleri açılmıştır. Bu anlayış değişikliğinin temel nedeni olarak küreselleşme sürecinde dünya çapında yaşanan büyük değişim gösterilmektedir. Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin temel nedeni olan küreselleşme ile 1980 sonrası uluslararası rekabet yoğunlaşmış, verimlilik, kalite ve ekonomik etkinliğin önem kazandığı

görülmüştür. Böylece insan kaynakları yönetimi için “birey” daha önce hiç olmadığı kadar ön plana çıkmıştır (Okakın ve Şakar, 2015: 1-2).

1990 yılına gelindiğinde Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle birlikte Berlin Duvarı yıkılmış, iş dünyası Doğu Avrupa'ya açılmış ve küreselleşme çağına girilmiştir. İnternet teknolojileri, iş modellerinde devrim yaratan bu çağda otoriter güç haline gelmiştir. İnternet teknolojilerinin yoğunlaştığı küresel rekabet nedeniyle rekabete giriş engelleri yıkılmış, üretim ve hizmet kuruluşlarının işlevleri merkezden uzaklaştırılmış ve dış kaynaklı hale getirilmiştir (Fletcher, 2005). İKY'nin ihtiyaç duyduğu roller, işlevler, beceriler ve yetkinlikler de buna göre değişmiş ve işletmelerde İKY'nin yeni ve potansiyel olarak daha güçlü bir rolü ortaya çıkmaya başlamıştır (Towers, 1992). 1990 yıllarının sonlarında, İKY'nin dört önemli unsuru daha önemli hale gelmiştir. Bunlar; İnsan Kaynaklarının yeniden biçimlendirilmesi ve düzenlenmesindeki ekonomik ve sosyal değişmelerin rolü, örgütsel performans, yapısal örgüt formları ve örgütsel ilişkiler üzerinde yeniden yoğunlaşan ilgi ve son olarak İKY'nin “Bilgi” ve “İş Yerinde Öğrenme” gibi kavramlar üzerinde durması dikkat çekmiştir (Bayraktaroğlu ve Tunçbilek, 2006). Mohrman, Lawler ve McMahon (1996) ayrıca, bu aşamada İKY'ye ayrılan sürenin önemli ölçüde arttığını ve iki rolünün daha ortaya çıktığını belirlemiştir: Bunlardan birincisi; yönetim ekibinin stratejik iş ortağı olarak "stratejik insan kaynakları planlaması, organizasyon tasarımı ve stratejik değişim" ile ilgilenmesi; ikincisi ise; "insan kaynakları sistem ve uygulamalarının geliştirilmesi" olmuştur. Bu noktada, İKY nihayet yaklaşık yüz yıl önceki konumu olan bir sekreterlik hizmeti biriminden stratejik bir yönetim birimi olarak kabul görmüştür.

2000'li yıllarda çok sayıda akademisyenin tahmin ettiği gibi (Wright ve Dyer, Lawler HI ve Mohrman, Galbraith, Sibson, Walker ve diğerleri): BT, İKY işlevleri ve gelişiminde giderek daha kritik bir rol oynamaya devam etmiştir. İKY'nin idari görevlerinin çoğu, şirketler Elektronik İK (E-İK) sistemlerini kullandığında artık çalışanlar ve yöneticiler tarafından bir self servis portalında gerçekleştirilmiştir (Lee,

2008; Lawler III & Mohrman, 2003). Halihazırda var olan internet tabanlı sistemler; maaş yönetimi, iş ilanı ve yerleştirme, adres değişiklikleri, aile değişiklikleri ve sosyal haklar yönetimi gibi hemen hemen her İK faaliyetini gerçekleştirebilmiştir. Ek olarak, bu sistemler dört güçlü avantaj sağlamıştır:

- Günün her saati kullanılabilmesi
- Hemen hemen her yerden erişilebilmesi
- İşletmelerin İK faaliyetlerini entegre ve analiz etme ve sonuçları, yöneticilerin strateji geliştirme ve uygulamaya rehberlik etmek amacıyla kullanmaları için çok daha erişilebilir olan İK bilgilerine dönüştürme becerisine sahip olması
- Kuruluşların beşerî sermayesini daha etkin bir şekilde geliştirmesi ve tayin etmesi olarak sıralanabilir (Lee, 2008).

Gelişen BT'nin yardımıyla İKY'nin zaten "E-İK" dönemine girdiği açık hale gelmiştir. Uygulanmasından işleyişine kadar E-İK, iş yerinin yapısını ve iş gücünün özünü etkilemeye devam etmiştir ve etkilemeye devam edecektir (Lee, 2008).

1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Roller ve İşlevleri

İKY'nin tanımı, rolleri ve fonksiyonları; iş ortamının değişen doğası ve yoğun rekabet nedeniyle son iki yüz yıldır sürekli değişmektedir. İKY genellikle "kuruluşlarda İKY'nin rolü ve sorumlulukları yeniden değerlendirildiğinde" yeniden tanımlanır (Sternberger, 2002). Aşağıda, İKY'nin tanımları, rolleri ve işlevleri gözden geçirilerek İKY'nin derinliği, boyutları ve potansiyeli ortaya konmaktadır.

1.1.2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Roller

İnsan kaynakları yönetimi tanımlarının farklılıkları, esas olarak İKY'yi tanımlayan araştırmacıların sahip olduğu farklı bakış açılarından ortaya çıkar. Bazıları İKY'yi davranış bilimi perspektifinden, bazıları örgütsel gelişim perspektifinden, bazıları ise kaynağa dayalı bakış açısıyla analiz eder. Bununla birlikte, çok sayıda akademisyen tarafından sunulan İKY'nin en temel tanımı "bir organizasyonda çalışan kişilerin yönetimi" olmaya devam etmektedir (Gomez - Mejia, Balkin ve Cardy, 2001). Bayat (2008)'a göre İKY, "örgüt performansının artırılması ve rekabet avantajının sağlanması amacıyla, insan kaynakları yönetimini örgütün stratejik hedefleriyle bağdaştıran, seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, motivasyon ve personel bağlılığını sağlama gibi birbiri ile uyumlu ve birbirlerini tamamlayıcı uygulama ve politikaların hayata geçirilmesidir." İKY'nin bir başka popüler tanımı, "Temelde personel politikalarını oluşturmak, geliştirmek, sürdürmek ve tüm şirkete iletmek" ve dolayısıyla "kurum personelini temsil etmek ve onlara iş süreçleriyle ilgili yardımcı olmak, tavsiyelerde bulunmak ve danışmaktır (Renckly, 1997). Nadler (1990) ise İKY'yi örgütsel öğrenme açısından "iş performansını ve büyümeyi artırmak için belirli bir zaman dilimindeki düzenli öğrenme deneyimi" olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle, İKY, "öğrenenin hedefleri, planı ve değerlendirme imkânı olan bir öğrenme deneyimine bilerek dahil olduğu kasıtlı öğrenmeyi" sağlamalıdır. Bununla birlikte, İKY nasıl tanımlanırsa tanımlansın, İKY'nin özü hem çalışanların hem de kuruluşların potansiyellerini; bilgi, beceri ve yeteneklere dönüştürmek ve işgücünü değişen iş ortamında rekabet avantajlarına sahip bir işgücüne dönüştürmek olmaya devam etmektedir (Nadler, 1990).

Her işletmenin insan kaynakları yönetiminde uygulanan çeşitli model, yöntem ve teknikler bulunmaktadır. Buna ek olarak yerine getirilmesi gereken belirli temel görevler ve izlenmesi gereken genel ilke ve kurallara da vardır. Kapsamı, işlevleri veya amaçları fark etmeksizin bütün işletmelerin insan kaynağı vasıtasıyla

faaliyetlerini devam ettirmesinden dolayı işletmenin yönetimi, insanları yönetme faaliyeti olarak görülmelidir (İnkaya, 2000).

“İnsan Kaynakları” departmanı bir uzmanlık birimidir ve insan gücü kaynağının bilimsel yöntemlere dayanarak en iyi şekilde değerlendirmesini amaç edinmektedir. İnsan kaynaklarının örgütlenmesi oldukça zor ve çaba gerektiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İK departmanının temel görevi, etkili bir insan kaynakları politikası ortaya koymak, bu politikayı uygulamaya geçirmek ve aynı zamanda bu amaç doğrultusundaki tüm araçlardan yararlanarak üst yönetime gerekli yardımı sağlamaktır (Sabuncuoğlu, 1997).

Canman (2000), sağlık hizmeti sunan kurumların yönetiminde benimsenen İK politikalarının amaçlarını ise şu şekilde sıralamıştır:

- Hastane amaçlarına çalışanlar sayesinde ulaşılabileceği konusunda yönetimi bilinçlendirmek
- Çalışanların kapasitesinden optimum ölçüde yararlanmak ve potansiyellerini rasyonel biçimde değerlendirmek
- Personelin ve örgütün performansını arttırmak
- İK politikaları ile örgüt planlarını bütünleştirmek, uygun bir kültürü güçlendirmek ya da gerekirse uygun olmayan kültürle yeni bir biçim kazandırmak
- Kaynakları örgütün ihtiyaçlarına uyumlu hale getirmek ve performansı iyileştirmek için örgüt stratejilerini güçlendiren bir dizi personel ve istihdam politikaları geliştirmek
- Çalışanların enerjilerini ve yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri bir ortam hazırlamak
- Yenilikleri, ekip çalışmasını ve toplam kaliteyi özendirecek uygun ortamı sağlamak
- Uyumlu örgüt ve yetkinlik için çaba sarfetme

İnsan kaynakları yönetiminin toplumsal, örgütsel, işlevsel ve kişisel olmak üzere 4 ana amacı bulunmaktadır (Bingöl, 1998):

Toplumsal Amaç: Toplum tarafından talep edilmesi ve yapılan baskıların örgüt üzerindeki olumsuz etkilerini asgari seviyeye indirerek, toplumun ihtiyaçlarıyla ilgili sosyal, ahlaki bilince ve sorumluluğa sahip olmaktır. Örgütün, kaynakların kullanımında toplumsal fayda bakımından başarılı olamaması durumunda yasal düzenlemelerle bazı kısıtlamalar getirilebilir.

Örgütsel Amaç: İKY'nin varoluş sebebi, örgütün mevcut etkinliğine katkıda bulunmak olduğu kabul edilmektedir. İKY bir sonuç değil; temel amaçlara ulaşmak için örgüte yardımcı olan bir araç olarak görülmelidir.

İşlevsel Amaç: Örgütün hedeflerine uygun bir şekilde birimin katkısını devam ettirmektir. Birimin hizmet seviyesi, hizmet ettiği örgüte göre ayarlanmalıdır.

Kişisel Amaç: Çalışanlara, kişisel hedeflerine ulaşma konusunda katkıda bulunmaktır. Çalışanların iş süreçlerinin devam etmesi ve motive olmaları hedefleniyorsa, onların ihtiyaçlarının giderilmesi gerekir. Aksi takdirde çalışan verimliliği ve tatmini düşebilir ve çalışanlar kurumdan ayrılabilirler.

Ulrich (1997), İKY'nin rollerini;

- Operasyonelden stratejiğe,
- Nitelden nicele,
- Bireysel çıkar anlayışından ortak çıkar anlayışına,
- Kısa vadeden uzun vadeye,
- Tek kişi yönetiminden istişari yönetime,
- İşlevsel odaklılıktan iş odaklılığa,
- İç odaklılıktan dış ve müşteri odaklılığa,
- Reaktiften proaktif,

- Faaliyet odaklılıktan çözüm odaklılığa şeklinde sıralamıştır.

İKY profesyonellerinin giderek karmaşılaşan işlerine değer katmaları için daha fazla rol üstlenmeleri gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle İKY uzmanlarından hem operasyonel hem de stratejik rolleri yerine getirmeleri ve kısa ve uzun vadede hem niteliksel hem de niceliksel hedeflere ulaşmaları beklenmektedir (Ulrich, 1997).



Şekil 1.1. Rekabetçi Bir Örgüt Oluşturmada İK Roller (Ulrich, 1997).

Şekil 2.1’de iki eksen, İKY profesyonelinin odağını ve faaliyetlerini temsil eder. Odak, uzun vadeli/stratejik hedefler ile kısa vadeli/operasyonel hedefler arasında uzanmaktadır. İK profesyonelleri, kuruluşların hem uzun hem de kısa vadeli hedeflerine odaklanarak hem stratejik hem de operasyonel olmalıdır. İK profesyonellerinin faaliyetleri ise, süreçleri yönetmekten (İK araçları ve sistemleri) insanları yönetmeye kadar uzanır. Bu iki eksen, gösterildiği gibi dört temel İK rolünü tanımlar. Bunlar: stratejik insan kaynaklarının yönetimi, işletme altyapısı, çalışan katkısı ve dönüşüm ve değişimdir (Ulrich, 1997).

İKY'nin başka rol modelleri de bulunmaktadır. Bunların arasında, Nadler (1990)'in geniş çapta kabul gören "İK rol modeli" vardır; bu modelde Nadler, İKY'nin üç rol grubu üstlendiğini ileri sürer: Bunların ilki; “Eğitim Uzmanı (öğrenimi kolaylaştıran, eğitim programlarının tasarımcısı ve eğitim stratejilerinin geliştiricisi), ikincisi “İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) Yöneticisi” (programların süpervizörü, ilişkilerin sürdürücüsü, İK personelinin geliştiricisi ve tesis ve finans düzenleyicisi, ve üçüncüsü ise “Personel Danışmanı (uzman, savunucu, uyarıcı ve değişim)”dır. Dolayısıyla, çevre ve iş ile ilgili zorluklar giderek daha karmaşık hale geldiğinden, İKY'nin rolleri, kuruluşların hedeflerine stratejik, verimli ve ekonomik bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olma hedefini yerine getirmek için gelişmeye ve çeşitlenmeye devam etmektedir (Nadler, 1990).

1.1.2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri

İKY, sorumluluğundaki görevleri en iyi şekilde yerine getirebilmesi için bazı temel uygulamaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İKY'nin temel işlevi; insan kaynaklarının planlanması, kadrolanması, yetiştirilmesi, geliştirilmesi, ölçme ve değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi, korunmasıdır. Ayrıca son yıllarda önem kazanmaya başlayan bilgi sistemleri de İKY'nin temel işlevleri arasında değerlendirilebilir (Aydeniz, 2019; Saldamlı, 2008). İnsan kaynakları yönetimi personel ihtiyacının tespit edilmesi ilanların verilmesi, açığındaki pozisyonlara uygun kalifiye elemanların seçilerek kuruma kazandırılması, çalışanların motivasyonu, bireyler ve gruplar arası eşgüdümün sağlanması, performanslarının değerlendirmesi, yeniden yapılanma, yönetim organizasyonun geliştirilmesi, kurum kültürünün oluşturulması, personelin eğitimi, kariyer gelişimi ve yönetimde etkin olunması gibi konuları içermektedir. Ek olarak hem kamu hem de özel işletmelerin yönetiminde disiplin, ödüllendirme, cezalandırma, emeklilik gibi mal ve hizmet üretimini direkt olarak etkileyen alanları kapsamaktadır (Fındıkçı, 1999:13-14). İnsan kaynakları

fonksiyonları; işe alımdan görev dağılımına, insanların işletmeye kazandırılmasından koordinasyonuna kadar birçok görev ve sorumluluğu içerir (Tahiroğlu, 2002:31).

Tahiroğlu (2002) ise insan kaynakları işlevlerini şu şekilde sıralamıştır:

- İnsan kaynakları politikalarının belirlenmesi,
- İş gören organizasyonu,
- İş gören koordinasyonu ve iş gören tedariki,
- Performans yönetimi,
- Ücretlerin önerimi,
- Eğitim,
- Motivasyonun yönetilmesi,
- Kalitenin yönetilmesi ve
- Özlük işlemleri.

Amerikan Personel Yönetimi Derneği (ASPA), ilk olarak 1975 yılında İKY işlevlerini aşağıdaki alanlardaki teknik yeterlilikler olarak tanımlamıştır (Lee, 2008):

- İşe alma, yerleştirme ve personel planlaması,
- Eğitim ve Geliştirme,
- Tazminatlar ve kazançlar,
- Sağlık, emniyet ve güvenlik,
- Çalışan ve iş ilişkileri,
- Personel araştırması.

İKY'nin bu tanımlanmış işlevler seti, 1975'ten beri İKY fonksiyonlarının temel çerçevesi haline gelmiştir. Yıllar geçtikçe bu set genişletilmiştir. Smith ve Mazin (2004), İKY fonksiyonlarının kapsamının aşağıdaki işlevsellik alanlarını kapsadığını bildirmektedir:

- Çalışan seçimi
- İK politikaları, performans yönetimi
- Eğitim ve Geliştirme
- Çalışan ilişkileri ve elde tutma
- Tazminat
- Faydalar
- Mevzuat Sorunları
- İşgücü şiddeti ve soruşturması
- Fesih ve tahliye

Özetle İKY'nin işlevleri; kurum amaçlarına hizmet edecek şekilde beşerî sermayenin planlanması, eğitilmesi, geliştirilmesi örgütlenmesi, koordinasyonu, denetimi faaliyetlerini kapsar.

1.1.3. İnsan Kaynakları Performansı

Performans; belirli bir sürede üretilen mal ve hizmet miktarının; verimlilik, etkililik ve çıktı kavramları ile iş görenlerin yetenek ve motivasyonu arasındaki ilişkinin bir sonucu olarak tanımlanmaktadır (Helvacı, 2002: 156). Performans kavramı örgütsel anlamda bakıldığında; iş görenlerin, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için örgütteki sorumluluklarıyla ilgili işlemler sonucunda ortaya çıkardığı ürünler şeklinde adlandırılır. Burada ürün kavramından kasıt, mal ve hizmet olabileceği gibi düşünce veya bilgi de olabilir. Performans aynı zamanda, günümüz rekabet ortamında değişen konjonktüre uyum sağlamak, mevcut yeniliklere adapte olmak, bireyden başlayıp örgüte kadar çeşitli kademelerde hem teknik hem de psikososyal çabayı gerekli kılan bir kapsama sahiptir (Turunç, 2006: 121). Kısacası performans kavramı, yapılan bir faaliyet sonucunda ulaşılan durumun sayısal ve sayısal olmayan verilerle ortaya konulması ile açıklanabilir.

Performans değerlendirme, örgütteki insan kaynağına ve bu insan kaynaklarından oluşan gruplara performansları hakkında geribildirim sağlayan İK departmanının temel unsuru olarak adlandırılmaktadır. Performans değerlendirme, örgüt yönetiminde İK departmanının en önemli fonksiyonlarından biridir. Performans değerlendirme literatürde başarı değerlendirme olarak da nitelendirilmektedir. Başka bir deyişle performans değerlendirme, örgüt tarafından önceden belirlenmiş olan iş gören çalışma standartlarını ölçümleme yoluyla iş verimliliğinin ve başarının ölçülmesi olarak adlandırılabilir (Yılmaz, 2013: 108).

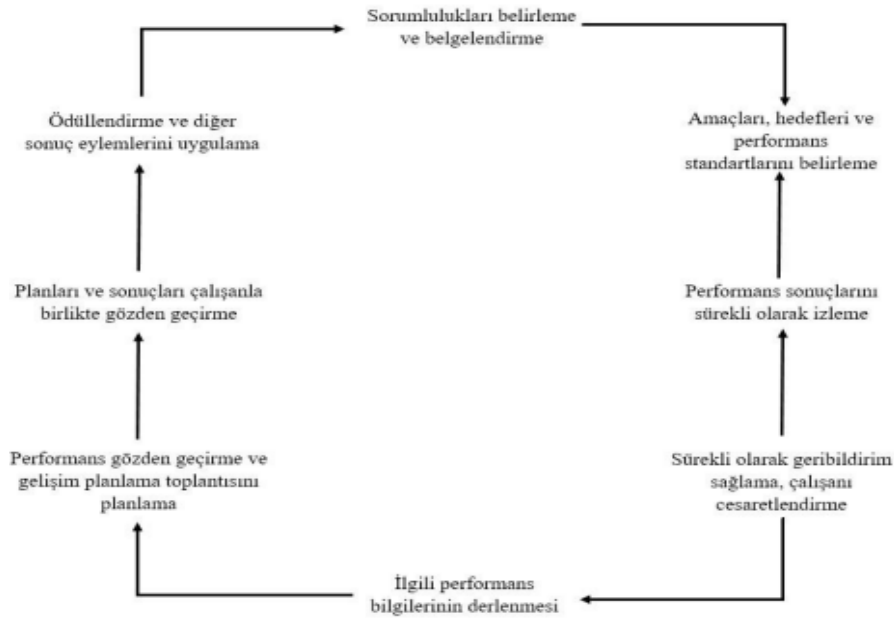
“Performans” sağlık kurumlarında sağlık politikasının ulaşılması gereken temel hedeflere göre değerlendirilmektedir. Bu temel hedefler: Sağlık sonuçlarının en üst düzeye çıkarılması ve kullanıcılara maksimum düzeyde ulaştırılabilmesi, bu sonuçların elde edilmesine bağlı olarak maliyetlerin minimize edilmesi ve son olarak da hem beklenmeyen tıbbi hizmet maliyetlerine karşı mali koruma hem de sağlık hizmetlerine erişim konusunda hakkaniyet sağlanması olarak sıralanabilir (OECD, 2008:50).

Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında insan kaynağının örgüt içerisindeki performansı büyük bir önem arz etmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, İnsan Kaynakları Performans Sistemleri (İKPS)’nin amaç ve hedefleri, çalışanların ve buna bağlı olarak örgütlerin başarıya ulaşmalarında ve bu başarıyı sürdürülebilir bir hale getirebilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Riggio ve Porter (2013: 130), insan kaynakları performans ölçütlerinin uygulanmasında ve sistemli bir hale getirilmesinde dikkat edilmesi gereken unsurlar ve İKY performansı ile amaçlanan hedefleri şöyle açıklamıştır:

- Terfi, işten çıkarma, pozisyon değişikliği gibi konuların sağlıklı bir şekilde uygulanmasına kaynak sağlayarak çalışanlarla ilgili bilgi elde edebilmek,

- Çalışanların örgütün hedef ve stratejilerine ulaşmasında belirlenen sorumlulukları yerine getirip getirmediğini ve başarılarını değerlendirebilmek,
- Çalışanların iş tatminini ve verimliliklerini arttırmak amacıyla onlara olumlu geribildirimlerde bulunabilmek,
- Çalışanların grup çalışmalarını ve bu çalışmalar sonucu elde edilen bilgilerin paylaşımlarının arttırılmasını desteklemek,
- Ödüllendirme sisteminin ve ücret politikalarının düzgün bir şekilde işlemini sağlayarak çalışanları teşvik etmek.

Özetle insan kaynakları performansının değerlendirilmesindeki amaç, sadece örgütün stratejilerini gerçekleştirebilmesine katkı sağlamak değil, çalışanların mevcut durumlarının gözden geçirilip ihtiyaçlarını da göz önüne alarak potansiyellerini geliştirmelerini de olanaklı hale getirmektedir (Riggio ve Porter, 2013).



Şekil 1.2. Performans Yönetim Sisteminin Döngüsü (Barutçugil, 2016: 339).

Barutçugil (2016), Şekil 1.2’de etkili bir performans yönetim sisteminin birbirinden bağımsız parçalardan ziyade bir bütün olduğunu ve bu doğrultuda sorumlulukların ve amaçların belirlenmesi, çalışanların devamlı olarak takip edilmesi, performansların değerlendirilmesi ve gerekli geribildirimlerde bulunulması gerektiğini belirtmiştir.

Bu sistemle kurum vizyon ve hedeflerinin çalışanlar tarafından benimsemesi, çalışanlara değer verildiğinin anlaşılması, aksaklıkların giderilmesi, verimliliğin artırılması, pozitif bir çalışma atmosferinin oluşturulması temel amaçlardandır. Bunların yanında performans yönetimi ile ücret artışları, terfi kararları, işten çıkarma ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi çeşitli yönetsel kararlarında doğru ve adil bir şekilde verilmesine olanak sağlamaktadır (Germili, 2001; Delen, 2009).

1.1.3.1. İnsan Kaynakları Performansının Ölçümündeki Değişkenler

Mercanlioğlu (2012)’na göre İKY performansının ölçümünün bazı faydaları bulunmaktadır. Bunlar; İKY’nin performans sistemleri sayesinde planlama ve kontrol aşamalarında daha etkili olarak çalışanların performansının gelişmesine katkı sağlaması, üst ve astlar arasındaki iletişim ve bilgi paylaşımının artmasını sağlaması, çalışanların değerlendirilmesi esnasında İKY’nin kendini tanıyarak güçlü ve zayıf yönlerini keşfetme imkânı bulması ve örgüt yönetiminin yönetsel yeteneklerinin gelişmesine olanak sağlaması olarak özetlenebilir. İnsan kaynakları performans ölçütleri aynı zamanda personel temininde, çalışanların kariyer basamaklarının belirlenmesinde, hizmet içi eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin düzenlenmesinde ve ücret politikalarının belirlenmesinde İKY’ye geribildirim sağlamaktadır. Dolayısıyla İKY’nin sağlıklı bir şekilde çalışabilmesi için etkin bir insan kaynakları performans sisteminin bulunması gerekmektedir (Goralı, 2021: 75-76).

Fitzenz ve Davison (2002), nicel verilerin "her işletmenin günlük faaliyetlerinin bir parçası" olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle performans ölçümü, yalnızca performansı değerlendirerek değil, aynı zamanda "yönetimin bazı önemli görevleri yerine getirmesine yardımcı olacak bir referans çerçevesi sağlayarak" iş sisteminde merkezi bir rol oynamaktadır. Bu görevler; performans beklentilerini nesnel ve nicel terimlerle iletebilme, sonuçları kolay anlaşılır hale getirme, bu sonuçları standartlarla ve rakiplerle karşılaştırma, performans açıklarını belirleme, kaynak tahsisi kararlarını destekleme, performansları fark etme ve ödüllendirme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca İKY performansının ölçülmesi konusunda; karlılık ve rekabet avantajı sağlamak için artık "bütçe ile sınırlandırılmış faaliyetlerde bulunmak" yeterli olmamakta; işletmelerin dış kaynak kullanımı arttığından, özellikle İKY departmanları, örgüt yapısı içinde kalabilmek için performanslarıyla işletmelere katma değerlerini göstermeleri gerektiğini belirtmektedirler (Fitzenz ve Davison, 2002).

İKY performanslarının ölçülmesinde hangi "değişkenlerin" ölçüt olarak benimsenmesi gerektiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Fitzenz (2002), İKY ölçümlerinin genellikle beş unsur etrafında toplandığı sonucuna varmıştır. Bunlar; maliyet, zaman, miktar, kalite ve geribildirimdir (müşteri memnuniyeti veya işe yeni alınan personelin oryantasyonla ilgili geri bildirimleri gibi). Ayrıca Ulrich (1997), İKY'nin performansı ölçülürken yalnızca İK uygulamalarının etkinliği ve verimliliği üzerine odaklandığını belirtmiştir. Becker, Huselid ve Ulrich (2001), İKY performansının ölçümü söz konusu olduğunda çoğu firma için "ölçülen ve ölçülmesi gereken arasında bir farklılık" olduğunu ve işletmelerin bu noktada iki boyuta odaklanması gerektiğini savunmuşlardır. Bunlar; maliyet kontrolü (İK işlevinde maliyetlerin düşürülmesi ve İK dışındaki operasyonel verimliliğin artırılması) ve değer yaratmadır (İK yapısının strateji uygulama süreciyle uyuşmasını sağlamak).

İKY performansının ölçülmesinde üç önemli kriter bulunmaktadır. Bunlar üretkenlik, verimlilik ve maliyet- etkililiktir (Lee, 2008: 119). Drucker (2001),

işletmelerin ancak insan kaynaklarını üretken hale getirerek başarılı olabileceğini belirterek İKY, üretkenlik ve işletme başarısı arasında bir bağlantı gözlemlemiştir. Bu nedenle "işi üretken kılma"nın İKY uygulayıcıları için temel bir görev olduğunu belirtmiştir. Mathis ve Jackson (1997), İKY yöneticilerinin, İK çalışmalarına ilişkin en önemli endişeleri üzerine yapılan ulusal bir çalışmada tespit edilen en önemli endişelerin üretkenlik, kalite ve hizmet olduğu görölmüştür. Bu çalışmada ayrıca, İKY yöneticilerine göre, teknoloji atılımları ile birlikte küresel rekabet yoğunlaştığında "üretkenliği artırma"nın daha kritik ve acil bir hal aldığı görüşü ağır basmıştır. Mathis ve Jackson (1997) üretkenliği "çalışan başına çıktı miktarı" olarak tanımlarken, Gomez-Mejfa, Balkin ve Cardy (2001), üretkenliği "bireysel çalışanların kuruluşun ürettiği mal veya hizmetlere ne kadar değer kattığının bir ölçüsü" olarak tanımlamakta ve "İKY yöneticileri için en büyük örgütsel zorluk" olarak nitelendirmektedir; birey başına çıktı ne kadar büyükse, örgütsel üretkenlik de o kadar yüksektir. Özellikle içinde yaşadığımız "bilgi temelli ekonomide" üretkenlik örgütsel başarının birincil anahtarıdır çünkü üretkenlik "bir örgütün ekonomik sağlığının temel göstergesidir" (Cascio ve Award, 1981).

Üretkenlik aynı zamanda verimlilik kavramıyla da ilişkilidir. Üretkenlik, üretime giren zaman ve para gibi kaynakların miktarına göre üretilen çıktı miktarı iken, verimlilik kullanılan girdilerin maliyetine göre çıktının değeridir. Çıktı miktarı girdi miktarına göre arttığında üretkenlik de artar. Üretkenlikteki artışlar aynı zamanda gelir yaratmak ve ekonomik büyüme sağlamak suretiyle toplumu daha geniş ölçüde etkilemektedir. Verimlilik, kullanılan girdilerin maliyeti çıktının değerine oranla azalığında artar (Lee, 2008: 120).

Kaynak temelli görüşün (BBV) vurguladığı gibi bir firmanın rekabet avantajının temeli, öncelikle firmanın elindeki değerli kaynaklar demetinin verimli kullanılmasında yatmaktadır (Wernerfelt, 1984). Verimlilik, "hedeflere ekonomik bir şekilde ulaşılmasıdır" (Kelly ve Booth, 2004). Zaman, para, alan ve malzeme gibi kaynakların ekonomik kullanımı ile bir kuruluşun reklam hedeflerine ulaşması

arasında iyi bir denge kurulmasını içerir. Bu, günümüzün İK yöneticileri için kritiktir, çünkü firmaların rekabet ettiği şey kaynaklardır (Lee, 2008: 121).

Ducker (2001) ayrıca; verimliliğin doğru şeyleri yapmak, etkililiğin ise doğru şeyleri doğru yapmak olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla İKY açısından verimliliğin gösterilmesinin, İKY faaliyetlerinin doğru yönde ilerletilmesi anlamına geldiğini vurgulamaktadır.

Cardy ve Miller (2005), teknolojinin teorik olarak, girişimleri yönetmeye yeni bir esneklik boyutu kazandırarak maksimum verimlilik için araçlar sağladığına işaret etmektedir. Görüldüğü üzere, İKY kuruluşları ve uygulayıcıları tarafından sergilenen verimlilik; ekonomik, esnek, yenilikçi, dengeleyici ve örgütsel kaynaklarını stratejik olarak kullanmada çok etkili olacaktır.

İKY performansının ölçümündeki bir diğer değişken olan maliyet etkililik, mal ve hizmet üretiminde kaliteyi göz önünde bulundurup bu mal ve hizmetlerin üretiminde girdi olarak kullanılan kaynakların minimum seviyede harcanması ve minimum maliyetle en uygun kalitede mal ve hizmet üretilmesi olarak tanımlanır (Güven, 2012). Maliyet etkililik, İKY'nin BT kullanımıyla ilgili her zaman en güçlü argüman olmuştur. Literatüre bakıldığında; işlerin hızlandırılması, zamandan tasarruf edilmesi, personel sayılarının düşürülmesi, kâğıt ve elektrik tasarrufu gibi işlemlerle, İKY maliyetinin düştüğü görülmektedir.

1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı

Sanayi ve teknolojinin gelişmesi yeni ihtiyaçları beraberinde getirmiş, işletmelerin yeni çalışma ve üretim yöntemleri geliştirmeleri, çağa uygun işletme ve insan kaynakları ilkeleri edinmesi zorunlu hale gelmiştir. Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte yaşanan değişimler birçok alanı etkilemektedir. İşletmeler de yaşanan bu değişimden etkilenmektedir. Günümüzde bilgisayarlar, internet ve intranetin kullanımının yaygınlaşmasıyla işletmelerde çalışma şartları ve işin yapılma şekillerinde değişimler meydana gelmiştir. İKY’de bu değişime uğrayan alanlardan bir tanesi olmuştur ve işletmelerdeki İK departmanları; işlemlerini yürütürken bilgisayarlardan, ağlardan, internetten, intranetten faydalanmaya başlamıştır (Saldamlı, 2008). İşletmelerde teknoloji kullanımının artmasıyla birlikte nitelikli insan kaynağı ihtiyacı da çoğalmıştır. Bu süreçte internet teknolojileri, uygun personelin istihdamı, kurum içi eğitim, kariyer gelişimi ve benzer konularda insan kaynakları yönetimine (İKY) destek sağlamaktadır. Böylelikle insan kaynakları ile ilgili düzenlemelere harcanan zaman ve masraflar azaltılabilmektedir (Genç, 2006).

1.2.1. Bilgi Teknolojileri

Bilgi teknolojileri kavramından önce bilgi ve teknoloji kavramlarının tanımlanması gerekmektedir. Bilgi, doğruluğu kanıtlanmış bir inanç biçimidir. Başka bir deyişle bilgi; sosyal varlık arasındaki iletişim sırasında aktarılan, paylaşılan ve yeniden şekillendirilen deneyimdir (Aktan ve Vural, 2005). Teknoloji ise, bilimsel ve diğer düzenli bilgilerin pratik alanlarda sistematik bir biçimde faaliyete geçirilmesi olarak tanımlanmıştır (Çelikçapa ve Kaygusuz, 2010). Başka bir ifadeyle teknoloji, yazılım ve donanım, iletişim sistemleri, intranet, internet, veri tabanları ve tartışma platformları gibi çeşitli parçalardan oluşan bir sistemdir (Odabaş, 2005). Bilgi ve teknolojiyi birlikte etkin bir şekilde kullanan bilişim kavramına “Bilgi Teknolojileri”

denilmektedir. Sleezer, Wentling ve Cube (2002), BT'yi "bilgi toplamak, depolamak ve iletmek için kullanılan birçok donanım, yazılım ve hizmeti kapsayan" bir şemsiye olarak tanımlamaktadır.

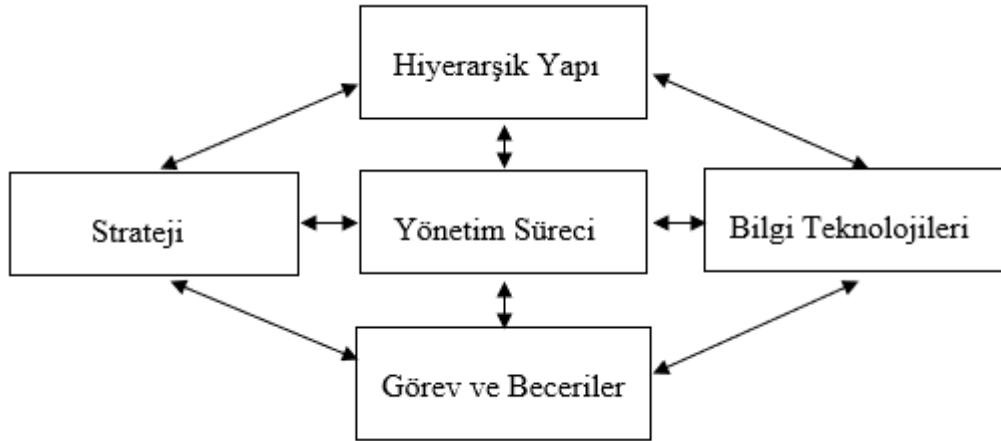
Bilgi çağına geçiş sürecinde teknolojik gelişmeler çok hızlı gerçekleştiğinden bunun artarak devam edeceği öngörülmektedir. Bilgi, teknoloji sayesinde yaygın bir şekilde önem kazanmıştır. Bilgi teknolojileri, çalışanların belirli bir alanda olan bağımlılıklarını azaltmış, üretimde verimi arttırmıştır. Bu gelişme ile birlikte BT küreselleşmenin yayılmasına önemli faydası olmuştur (Hobikoğlu, 2014).

İşletmelerin BT kullanımı; yönetim, hizmet, üretim faktörleri ve performanslarına olumlu etkiye bulunup verimliliklerini arttırmada önemli bir rol oynamaktadır. İşletmelerin BT yatırımları işletmeye performans olarak geri dönmektedir. BT'nin işletmelere sağladığı bu katkılar nedeniyle kullanılması zorunlu hale gelmiştir. BT yaratıcı, yenilik ve etkinlik sağlayıcı nitelikleri aracılığıyla üretim ve iş süreçlerine hâkim olmuştur. Bilgisayar destekli tasarım ve üretim teknolojileri; telekomünikasyon ağları, uzman üretim sistemleri, bilgiye dayalı dağıtım birimleri, örgütler arası bilgi sistemleri multimedya ve yönetici bilgi sistemlerini içermektedir. Bu doğrultuda, bu yeni teknolojik sistemlere sahip işletmelerin daha uzun ömürlü olduğu gözlenmektedir. İşletmelerin, rekabet ortamında yaşamını sürdürebilmesi için kesinlikle bilgi teknolojilerini kullanmaları ve güncellemeleri gerekmektedir. Bazı araştırmalar sonucunda teknolojik yatırım yapan işletmelerin, yatırım ile performansı arasında doğru orantı olduğu görülmüştür (Elibol, 2005).

Bilgi Teknolojileri; verilerin kaydedilmesi, saklanması, işlem süreçlerinden geçirerek yeni bilgilerinin üretilmesi, üretilen bilgilere ulaşılması, bu bilgilerin saklanması ve transfer edilmesi işlemlerini etkili ve yüksek düzeyde verimli olarak yapılmasına olanak sağlayan teknolojilerin tamamını kapsayan bir kavramdır. Bilgi Teknolojileri; sesli, resimli, metin ve sayısal verilere ulaşarak işlenmesi, saklanması

ve transferini sağlayan mikro elektroniğe dayalı hesaplama yapan iletişim teknolojilerini bünyesinde barındırır. Başta bilgisayarlar olmak üzere faks, mikro grafik, telekomünikasyon ve baskı makineleri vb. bilgi teknolojileri terimi içinde yer almaktadır (Bensghir, 1996).

Bilgi Teknolojileri kullanımı, sağlık kurumlarında da birçok farklı maliyet azaltıcı stratejilerden farklı olarak, etkili iletişimin geliştirilmesi, verimliliğin artırılması, bakım kalitesinin yükseltilmesi, hasta ve hizmet sunucularının memnuniyetinin artırılması, hizmetlerde daha iyi performans kriterlerinin sağlanması ve stratejik planlamaya katkı sağlaması konularında gün geçtikçe artmakta ve bu sahalarda büyük yararlar sağlamaktadır (Işık ve Akbolat, 2010).



Şekil 1.3. Organizasyon- Bilgi Teknolojileri Uyum Modeli (Yusof ve ark., 2008).

Şekil 1.4’te, Yusof ve ark. (2008) tarafından geliştirilen Organizasyon ve Bilgi Teknolojileri Uyum Modeli’nde, işletmenin uyguladığı stratejiler ve kullandığı bilgi teknolojilerinin; örgüt yapısı, yönetim süreçleri ve çalışanların bilgi ve becerileri ile bağlantılı olduğu gösterilmiştir. Ayrıca tüm bu unsurların birbirlerini etkilediği belirlenmiştir.



Şekil 1.4. Bilgi Sistemi Modeli (Anameriç, 2003).

Şekil 1.5'te bilgi teknolojilerinin bir bilgi sistemi içerisinde yöneticilere veri sağladığı görülmektedir. Donanım, yazılım, veri tabanı, insan kaynakları ve prosedürlerden oluşan bilgi sistemi; farklı yollarla edindiği veriyi toplamakta, düzenlemekte ve anlamlı bir bilgiye dönüştürerek, ilgili yöneticilere ulaştırmaktadır (Anameriç, 2003).

1.2.2. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY)

İş dünyasında bilgisayarların yaygın olarak kullanılması ve internet teknolojisindeki yaşanan hızlı gelişmeler diğer alanlarda olduğu gibi İKY'yi de etkilemiş ve "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY)" gelinen son nokta olmuştur. Günümüzde dünyadaki birçok işletme, insan kaynaklarıyla ilgili bilgileri sağlamak ve işlemek için elektronik insan kaynakları sistemlerini kullanmaktadır. Bu sistemler içerisinde özel bir alt modül konumundaki ve özellikle de örgütün insan kaynağının yönetimi ihtiyacına direkt olarak karşılık gelen İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi (İKBS) sayesinde günümüz örgütleri, insan kaynaklarının operasyonel

işlerine harcanan zamanın ve diğer maliyetlerin çoğundan kurtulmuş olmaktadır. Sistem, istenilen bilgilere çok daha kolay ulaşılmasını ve bilgilerin düzenli olarak raporlanmasını mümkün kılarak örgüt yöneticilerinin ve İnsan Kaynakları profesyonellerinin İK'nin stratejik konularına yoğunlaşabilmelerine imkân sağlamaktadır (Öge, 2006).

İşletme çalışanları için planlanan eğitim, kaynak kullanımı, oryantasyon gibi faaliyetlerden kaynaklanacak zaman ve maliyetleri azaltmak; teknoloji ve kaynak kullanımını bir araya getirmekle olanaklı hale gelmektedir. Kullanılan insan kaynakları dokümanlarının elektronik ortama aktarılması ve intranet alanları üzerinde kullanılması, içerik ve eğitimlerin hazırlanarak elektronik ortamda hizmete sunulması, prosedür ve sunumların elektronik ortamda muhafaza edilmesi ve gereken erişim yetkileri verilerek denetlenmesi, yapılan düzenlemeleri aynı şekilde bu ortamda gerekli kişilere iletilmesi, yine bu ortamlarda eğitim merkezleri oluşturulması, çalışanların memnuniyet ve memnuniyetsizliklerini bu ortamda dile getirmesi, görüşlerin belirtileceği formların düzenlenmesi gibi birçok uygulama insan kaynakları ile bilgi teknolojilerini birleştirerek mümkün olmaktadır (Vural, 2006: 230).

E-İK sistemlerinin kullanımı, kurum içerisinde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ve kurum içi ağlarda bir bilgi paylaşım ortamı oluşturulmasıyla artış göstermiştir. Böylelikle bürokrasinin, kâğıt kullanımının ve maliyetlerin azaltılmasında büyük ilerleme kaydedilmiştir. Kurum çalışanları E-İK sayesinde anlık olarak kişisel bilgilerine ulaşabilmekte ve gerekli değişiklikleri yapabilmektedirler. Geleneksel anlayışta hâkim olan personel dosyası ve bu dosya üzerinde işlem yapan personele olan ihtiyaç da azalmaktadır. E-İK'nın iletişim bağlamındaki en önemli bileşenleri intranet ve e-postalardır. Intranet; kurum içerisinde dahili internet olarak ifade edilebilir. Burada kurum çalışanlarına yönelik bilgilendirmeler, duyurular, tanıtımlar, dokümanlar gibi bilgiler yer almaktadır. E-postalar ise elektronik ortamda iletilen mesajları içerir. Bu araçlar eş zamanlı olarak

Çalışanların tamamına mesafe tanımaksızın bilgi taşıyan ve zamandan tasarruf eden araçlardır. Öyle ki artık işletmelerde yüz yüze veya telefon üzerinden görüşmeler, yerini e-postalara bırakmıştır (Daud, 2010).

E-İK sistemleriyle ilgili sorulması gereken en önemli soru, "bu sistemlere sahip olmak ya da olmamak" değil, belirli bir E-İK sistemin "ne ölçüde olacağı ve diğer hangi sistemlerle" entegre edileceğidir. İşletmelerin, bu sistemlerin entegrasyonun gelecekteki olası faydalarını göz önünde bulundurmaları ve diğer sistemlerin tasarımında bu tür imkânları sağlamaları her zaman akıllıca olacaktır. Bunun nedeni, İKY uzmanları tarafından çeşitli E-İK sistemlerinin ve süreçlerinin işletmelere entegre edilerek elde edilebilecek farklı yeni veri kombinasyonları analiz edildiğinde, E-İK sistemlerinin İKY uzmanları için çok daha güçlü ve yararlı olacağıdır. Örneğin bu değerlendirme sistemleri; yalnızca işe alım form verilerini ve yetkinlik verilerini değil, aynı zamanda performans verilerini, eğitim ve geliştirme verilerini, ücret verilerini, iş tecrübeleri ve ilerleme verilerini, arka plan verilerini ve sağlık verilerini toplamak ve kullanmak için tasarlanabilir. Ek olarak bu sistemlerin kurulumunda İK yöneticileri, kuruluşların veri gizliliği, mahremiyet, veri erişimi ve veri kullanımı konularına da dikkat etmelidir çünkü bu sistemlerin entegrasyonu, birden fazla uygulamayı ortaklaşa destekleyecek temel çalışan veri tabanının tasarımına dayanmaktadır (Lee, 2008: 39-40).

Bilgi Teknolojilerinin işletmelerde yaygın kullanımı, İK departmanlarının süreçlerine de yansımıştır. Bu süreçler genel olarak; "Bilgi Paylaşımı", "Veri Tabanı Oluşturma", "Temel İnsan Kaynakları İşlemleri", "Karmaşık İnsan Kaynakları İşlemleri" ve "Ağ Tabanlı İnsan Kaynakları İşlemleri" olarak sınıflandırılmaktadır. Aşağıda bu süreçler açıklanmıştır (Öge, 2005; 110):

Bilgi Paylaşımı: Kurum ile ilgili genel bilgilerin çalışanlara iletilmesidir ve genelde tek yönlü bir iletişim şeklinde olmaktadır. Paylaşımı yapılan bu bilgiler genel olarak; şirket politika ve prosedürleri, firma tarihçesi, duyuru ve bültenler,

şirket haberleri, teşkilat şeması, görev ve sorumluluklar, faaliyet alanları, personel listesi ve iletişim rehberidir.

Veri Tabanı Oluşturma: Çalışanlarla ilgili bir veri tabanıdır. Personelin demografik verileri, çalışma program ve saatleri, görevli olduğu birimler, sahip olduğu görev ve sorumluluklar, işe giriş tarihi, maaş artışı ve primleri, sağlık kayıtları ve emeklilik durumu vb. bilgileri içermektedir.

Temel İnsan Kaynakları İşlemleri: Kurum içi dosya, evrak vb. belgelerin elektronik ortama aktarılmasını ve çalışanlarla ilgili meydana gelen değişikliklerin tam zamanlı güncelleştirilmesine olanak sağlayan uygulamalardır. Bu uygulamalar; kişisel bilgilerin güncellenmesi, yeni görev ve atamalar gibi değişikliklerin veri tabanına aktarımıdır.

Karmaşık İnsan Kaynakları İşlemleri: Verilerin değerlendirilmesi, personelin görev ve sorumluluklarının analizi, iş süreçlerinin uyum ve dengesinin incelenmesi, çeşitli kriter ve değişkenlere göre işlem ve uygulamaların bu kapsam içerisinde çok yönlü sınıflandırılmasıdır.

Ağ Tabanlı İnsan Kaynakları İşlemleri: İşletme içi ağ tabanlı uygulamalarda, çalışanlar ve yöneticiler kendi insan kaynakları veri ve süreçlerini kağıt israfına gerek kalmadan ve idari desteğe ihtiyaç duymadan bilgisayar aracılığı ile kullanma imkânına sahip olmaktadır.

İnsan kaynakları fonksiyonlarının elektronik ortamlarda yürütülmeye başlanması işletmelere bazı avantajlar sağlamıştır. Bu avantajlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Altan 2011):

- İnsan kaynakları süreçlerinin kâğıt ve evrak işleri ortadan kaldırılarak bilgileri işleme ve depolama konularında kolaylık sağlanır.

- İnsan kaynakları uygulamalarının elektronik ortamlara taşınmasıyla birlikte zaman ve mekândan bağımsız olarak uygulamalar yürütülür.
- Bilgiye her an ve her yerde erişim sağlanabilmesi, iş süreçlerinin kalite ve verimliliğini artırır.
- Doğru bilgiye hızlı ve ucuz erişim sağlanır.
- Bilgiyi kolay analiz edebilme, yorumlama ve kullanma becerisi sağlanarak, işletmeye asıl katma değer yaratan konulara odaklanma süresini arttırarak, stratejik üstünlük elde fırsatı verir.
- İnsan kaynaklarının rutin işleri azaltılır, zaman tasarrufu sağlanır.
- Elektronik uygulamalar çalışanların iş süreçlerinde aktif rol almasını sağlar.
- Elektronik sistemler sayesinde çalışanlara gönderiler e-posta, kutlama ve tebrik mesajları kendini özel ve değerli hisseden çalışanların motivasyonunu önemli ölçüde etkileyerek, performansa olumlu bir etkide bulunur.

1.2.2.2. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) Uygulamaları

İnsan kaynakları bilgi sistemi, “örgütün insan kaynakları ile ilgili bilginin elde edilmesi, depolanması, analiz edilmesi, düzeltilmesi ve dağıtılması için kullanılan bireyler, süreçler, şekiller ile veriden oluşan bir bütün” olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bilgisayar donanımı ile yazılımı, etkin bir sistem için kritik önemde olsalar dahi yalnızca bu bileşenlerden ibaret olmayıp çok daha fazlasını ifade eder. Bu süreçte yoğun olarak bilgisayarlardan faydalanılmakta, uygun yazılım ve donanım birimleri ile insan kaynaklarının etkin kullanımı değerli hale gelmektedir. Sistemin başlıca amacı, zamanlama açısından uygun, tam ve doğru bilgi sağlamak ve insan kaynağına dönük kararlar verecek olan ilgililere faydalı bilgi sağlamaktır (Alayoğlu, 2004; Allahverdi, 2006). E-İKY uygulamalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

E-İşe Alım: Bilgi teknolojileri kullanımının artmasıyla birlikte iş ve teknoloji alanında büyük değişimler yaşanmış ve işletmelerde iş başvurularının ve insan kaynağı işe alım süreçlerinin de bu değişimlerden payını aldığı görülmüştür. İnternetin yaygın olarak kullanımından önce işletmeler işe alım süreçlerinde; gazete ilanları, referanslar, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel metotları kullanmaktaydılar. Şimdi ise işletmeler, internet temelli elektronik işgücü pazarı ile coğrafi bakımdan daha geniş bir alana ulaşarak bu süreci öncekinden daha ucuz ve hızlı yapabilme imkânına sahip olmuşlardır (Ulaştırın, 2014; Güler, 2006: 21). İşe alım ilan maliyetlerinin düşürülmesi, işe alım sürecinin hızlandırılması, daha büyük bir iş başvuru havuzuna erişimin sağlanması; işe alım konusunda internetin sağladığı faydalardandır. İnternetin sağladığı bu faydalar da elektronik işe alımı, farklı sektörlerde çalışan insan kaynakları uzmanlarının gözünde popüler kılmış ve elektronik işe alım yöntemlerinin kullanımı yaygınlaştırmıştır (Doğan, 2011, s. 55).

Elektronik işe alım, personelin internet kullanılarak bulunması ve işe alınmasıdır. Bu süreç aşağıdaki gibi özetlenebilir (Heery ve Noon 2001):

- Personel ihtiyacının belirlenmesi
- İş görenlerin talep edilmesi
- İş gören talebinin veri tabanına girilmesi ve onaylanması
- İnternete iş ilanı verilmesi
- İlanın çevrimiçi (online) veri tabanında iş arayanlara ulaşması
- İş arayanların öz değerlendirme yaparak ilana başvuruda bulunması
- Uygun adaylara ulaşmak için veri tabanından çevrimiçi (online) olarak eleme yapılması
- İşe alım uzmanlarıyla görüşmesinin gerçekleştirilmesi
- İş teklifi ve iş sözleşmesi

Oryantasyon programlarında, yeni başlayan çalışanlara süreçler hakkında bilgi vermek amacıyla kullanılan chatbotlar, dijitalleşmeyle birlikte işe alım sürecinin ilk

aşaması olan video mülakatlar zaman ve emekten büyük tasarruf sağlamıştır (Akdoğan 2019: 29-32). İşe alım sürecinde yeni teknolojiler arasında bulunan yapay zekâ, insan gibi düşünüp tepki verme özelliğine sahip makineler, insan zekasını taklit edecek yeteneklerle donatılmakta, ses tanıma ve anlama konusunda geliştirilmiştir. En bilinen iki yapay zekâ aracı Siri ve Cortana ses analiz ederek konuşmaları anlamlandırabilmektedir. Diğer yandan, özgeçmişleri inceleme, eleme, adayın ses tonu, enerjisini, mimiklerini pozisyona uygun olup olmadığını analiz edebilme özelliğine sahiptir. İşe alım süreçlerindeki İK uzmanlarının kişisel önyargılarını, öznelliğini ortadan kaldırmakta ve işletmeye büyük fayda sağlamaktadır (Duman 2019).

E-Eğitim: İşletmeler, artan rekabet ve yaşanan teknolojik gelişmeler karşısında yaşamlarını devam ettirebilmek için insan kaynaklarını güncel bilgilerle donatmak zorundadır. Bu durum eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin dikkatli bir şekilde ele alınmasını ve sistematik uygulamalara önem verilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu uygulamalar, çalışanların eğitim durumlarına yönelik nitelikli bilgileri içerir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışanın mevcut işi ile geleceğe dönük kariyeri için hangi konularda eğitilip geliştirmesi gerektiği ortaya çıkacaktır. Bilhassa günümüzde yazılım programlarındaki gelişimler bilgi teknolojileri yardımı ile eğitim ve geliştirme uygulamalarını gündeme getirmiştir (Aydın ve Öktem, 2009). E-öğrenme ile, eğitim programlarının daha az zaman, para ve emek harcanarak sunulması mümkün olmaktadır. Ayrıca eğitim görenler, istedikleri eğitime farklı mekânlarda ve zamanlarda katılabilmektedir. Böylece, öğrenmenin önündeki mekân ve zaman temelli engeller büyük oranda geçerliliğini yitirmektedir. Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, işletmelerin eğitim faaliyetlerini etkin şekilde gerçekleştirmelerini büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır (Yılmaz, 2007: 166).

Salas, DeRouin ve Littrell, uzaktan öğrenmeyi "hem elektronik hem de elektronik olmayan öğretim biçimlerini kapsayan" "e-öğrenmeden daha geniş bir

kavram" olarak tanımlar ve uzaktan eğitim sistemlerinin tasarımı ve sunumu için kılavuzlar sağlar. Bu kılavuzlar şunları içerir (Goodridge, 2001; Masie, 2002):

- İşletmeler yalnızca kurumun ihtiyaçlarını karşıladığından emin olduklarında uzaktan eğitim sağlamalı
- İşletmeler uzaktan eğitim programları tasarlarken insanın bilişsel süreçlerinin dikkate alınmalı (örneğin, eğitmenler canlı renkler veya öğrenme hedef listeleri kullanmalı, alakasız resim ve sesleri çıkarmalı ve ifadelerinde veya metinlerinde özlü olmalıdır)
- Eğitimler görseller ve eğlenceli oyunlar şeklinde zenginleştirilmeli
- Uzaktan öğrenmeyi yüz yüze eğitimle birleştirerek her iki yaklaşımdan da yararlanan deneyimler yaratılmalıdır (uzaktan öğrenmenin maliyet etkinliği, isteğe bağlı kullanılabilirliği, yüz yüze etkileşim ve sosyalleşme).

E-Performans Yönetimi: Çalışanların performanslarını değerlendirmesi, İKY'nin en önemli işlevlerinden biridir. Performans yönetimi kapsamında yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar; ücret yönetimi, stratejik planlama, eğitim ve geliştirme ihtiyacının saptanması, kariyer planlaması, işten çıkarma ile çalışanlara dönük diğer programların geçerliliğini belirlenmesi gibi farklı alanlarda kullanılabilmektedir. Performans yönetimi faaliyetlerinin sonuçlarından hareketle, örgütlerde insan kaynaklarına dönük kararların alınması, e-İKY içerisindeki performans alt sisteminin önemini vurgulamaktadır (Ulaştırın, 2014; Öge, 2002: 116).

İdeal bir performans yönetimi süreci; performans standartlarının oluşturulması, gerçek performansın ölçülmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirici önlemlerin alınması olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca birçok değerlendirme yaklaşımında “belirli hedeflere ulaşmasına dayanan örgüt ve çalışan arasında amaç belirleme ve değerlendirmeyi içeren performans yönetimi” olarak açıklanmaktadır. Yöneticiler ve

Çalışanlar, tartışma ve fikir birliği ile amaçları ve amaçlara uzanan yolları belirlemelidir. alışana sürekli olarak geri bildirimde bulunulması, çalışan faaliyetlerinin takip edilmesi ve bu işlemlerin çevrim içi uygulamalar üzerinden yapılması, hız, zaman ve şeffaflık eylemlerinin gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır (iftioğlu ve ark., 2019).

E-cretlendirme: Elektronik cretlendirme ile, örgütün ücretlendirmeye ilişkin veri ve bilgilerin web üzerinden toplaması, saklaması, işlemesi, analiz edilmesi, kullanılması ve dağıtılması kastedilir. E-cretlendirme yöneticilere; web tabanlı yazılım araçlarını kullanarak ücret programlarını etkin bir şekilde tasarlayabilme, yönetebilme ve bildirebilme imkânı sağlamaktadır. E-ücretlendirmeyi önceki cretlendirme yöntemlerinden ayıran en önemli fark, e-ücretlendirmenin tek bir bilgisayar tabanlı veya istemci tabanlı olmasından ziyade web tabanlı olmasıdır. Web tarayıcılarının kullanılması ile çalışanlar istedikleri her yerden örneğin; ofislerinden, evlerinden, dünyanın diğer tarafından ücret yazılımlarına, veri tabanlarına ve analitik araçlara elektronik olarak erişebilir hale gelmektedir. Elektronik sistemler günümüzde aşağıdaki ücret yönetimi faaliyetlerine imkân sağlamaktadır (Doğan, 2011, 69-82):

- İşe, dereceye, yaşa, hizmet süresine göre ücret dağılımlarının veya ortalama ücretlerin ne olduğuna ilişkin raporlar hazırlanabilir ve bu raporlar analiz edilebilir.
- cret aralıklarındaki ortalama ücretlerin, hedef ücretlerden farklılıklarını göstermek için karşılaştırma oranları hesaplanabilir.
- Kıdem farkları olan çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları hesaplanabilir.
- İş değerlendirmelere yardımda bulunulabilir.
- Terfiler, cret seviyeleri ve personel sayısı hakkında varsayımlarda bulunarak, gelecekteki ücret maliyetleri tahmin edilebilir.
- cret görüşmeleri yönetilebilir ve görüşme formları hazırlanabilir.

- Yöneticilere, ücret ile ilgili karar almalarında yardımda bulunacak bilgiler sunulabilir.

Ücret yönetimi, işveren ile çalışanın beklentilerini ortak bir noktada buluşturabilmelidir. Yani, sağlık kurumunun ekonomik koşulları dikkate alınarak çalışanların motivasyonunu en iyi düzeyde tutacak şekilde düzenlenmelidir. Bu şekilde yapılacak olan ücret yönetimi ile sağlık kurumunun verimliliği ve rekabet gücü artış gösterecektir (Keyik, 2014).

E-Kariyer Yönetimi: Kariyer yönetimi; bireylerin kariyerlerinin hem ait oldukları örgütün ihtiyaçlarına hem de kendi amaçlarına uygun olarak planlanması ve hayata geçirilmesine olanak sağlayan kurumsal süreçlerin tasarlanması ve uygulanması süreci olarak ifade edilebilir (Kaya, 2019). Sağlık kurumu açısından kariyer planlama bireysel yeteneklerin kullanımıyla iş tatmininin ve kuruma olan bağlılığın artması, iç kaynakların etkin kullanımı, çalışanın ve kurumun verimliliğinin artması açısından yararlar sağlamaktadır (Tunçer, 2016).

Örgütsel kariyer planlamanın amaçları şu şekilde sıralanabilir (Can ve ark., 2009; Mondy, 2008):

- İnsan kaynakları yönetiminin etkililiğinin sağlanması
- Çalışanların terfi edebilmeleri için geliştirilmesi, yükselme hedeflerinin gerçekleştirilmesi
- Çalışanların, yeni pozisyonlarında değerlendirilmesi
- İş başarısının sağlanabilmesi için doğru eğitimlerin ve kariyer imkânlarının kullanılması
- Çalışanların elde tutulması ve örgüt bağlılığının arttırılması
- Çalışanların iş tatminine ulaşabilecekleri iş ortamının tesis edilmesi

- Çalışanların gelişim ve eğitim ihtiyaçlarının doğru bir şekilde tespit edilebilmesi
- Örgüt içerisindeki kabiliyetli çalışanların etkin bir şekilde geliştirilmesi
- Çalışanlara kendilerini değerlendirme ve kendilerine alternatif kariyer yolları seçebilme fırsatı verilmesi
- Çalışan performansının artırılması

Gati, herhangi bir insani değerlendirmeye ihtiyaç duymaksızın sadece bilgisayar kullanılarak ve doğrudan erişilebilecek bir kariyer danışmanlık sisteminin bazı özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Böyle bir kariyer danışmanlık sistemi; bireylerin, kariyerleriyle ilgili karar verirken yaşadıkları sıkıntı ve zorlukları tespit edebilmeli, kariyerle ilgili karar verme sürecinde rehberlik sağlayabilmeli, konuyla yakından ilgili bilgi sunabilmeli, bilgilerin kullanımı sırasında yardımcı olabilmeli, kullanıcıların süreçle ilgilenirken karşılaşılabileceği belirsizlikleri ortadan kaldırabilmeli, bireyleri güvenilir ve ek bilgi kaynaklarına yönlendirebilmeli ve bireylere, gerekli durumlarda kişisel kariyer danışmanlığı talep ettiklerinde önerilerde bulunabilmelidir (Gati, 2001).

1.3. Örgütsel Performans

1950'li yıllarda tartışılmaya başlanan örgütsel performans Georgopoulos ve Tannenbaum tarafından "belirli kaynak ve araçlara sahip örgütlerin bu kaynak ve araçları uygun kapasiteyle kullanarak ve çalışanlarına ek yük yüklemeden amaçlarını gerçekleştirme derecesi olarak tanımlanmıştır." (Efil, 2006; Işık, 2009). Başka bir deyişle örgütsel performans; işletmenin stratejik yönden planlama yaparak önceliklerini belirlediği ve yapmış olduğu planları uygulamaya geçirmek adına üst yönetimden alt bölümlere yayarak istediği sonuçlara ulaşma sürecidir (Bilgin, 2008).

Örgütsel performans; “Paydaşların Tatmini”, “Örgütsel İletişim”, “Ekip Çalışması”, “Stratejik Performans Yönetimi”, “Bilgi Yönetimi” ve “Örgütsel Büyüme” boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Lee, 2008: 128):

1.3.1. Paydaşların Tatmini

İşletmelerin sadece yatırımcıların (hissedarlar dahil), çalışanların, tedarikçilerin ve müşterilerin ihtiyaç ve isteklerini ele aldığı geleneksel girdi-çıkı modellerinin veya hissedar görüşünün aksine paydaş teorisi; hükümet organları, siyasi ve özel çıkar grupları, ticari oluşumlar, sendikalar, topluluklar, ilişkili şirketler, potansiyel çalışanlar, potansiyel müşteriler ve genel olarak halk da dahil olmak üzere diğer tarafların da olduğunu kabul eder. Bu görüşe göre örgütsel strateji, sosyo-politik seviyeyle birlikte hem kaynak temelli görüşü hem de pazar temelli görüşü bütünleştiren şirketin performansına yönelik önemli bir görüştür (Freeman, 1984).

Bir sağlık kurumunda paydaşlar genel olarak iç paydaşlar, ara paydaşlar ve dış paydaşlar olarak üçe ayrılmaktadır. İç paydaşlar sağlık kurumunun içerisinde yer alan ve ilgili politikaların uygulanmasından doğrudan etkilenen paydaşlar olup doktorlar, hemşireler ve yöneticiler bu paydaşlara örnek olarak gösterilebilir. Ara paydaşlar, kurumu hem içeriden hem de dışarıdan etkilemekte olup örgüt ile çevresi arasındaki iletişimi sağlamaktadır. Hisse sahipleri ve mütevelli heyeti bu paydaşlara örnek olarak verilebilir. Ara paydaşlar kurum üzerinde en yüksek güce sahip olan paydaş türüdür. Dış paydaşlar ise sağlık kurumunun dışında kalan paydaşlardır. Üçüncü taraf ödeyiciler, hastalar, düzenleyici kurumlar ve medya bu paydaşlara örnektir. İç paydaşlar ve ara paydaşlar çoğunlukla kurumun politikalarını destekler

nitelikte bir davranış sergilerken, dış paydaşlar ise çoğunlukla uygulamalara tarafsız yaklaşma eğilimindedirler (Sönmez ve Uğurluoğlu, 2017; Fottler ve ark., 1989).

Paydaş memnuniyeti, paydaşları mutlu etmek demektir. İşletmeyi optimum performansa ulaştırmanın ve sağlıklı bir yapıya kavuşturmanın güçlü bir kolaylaştırıcısıdır. Paydaş memnuniyetini takip etmek, paydaşlara ve işletmelere doğrudan fayda sağlayabilmektedir çünkü bu, işletme stratejisinin aşağıdaki başarı ölçütlerine odaklanmasını sağlamaktadır (National Quality Institute, 2007):

- Stratejik paydaşların belirlenmesi ve geliştirilmesi
- Stratejik paydaş ihtiyaç ve gereksinimlerinin ölçülmesi ve anlaşılması
- Paydaş ihtiyaç ve gereksinimlerinin süreçlere dahil edilmesi ve paydaş yönetimi stratejilerini ve paydaşların bağlılığını artırmak için bunları kurumsal stratejiyle uyumlu hale getirmek.

1.3.2. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, bir kurum dahilinde, birbirleri ile sürekli ya da aralıklı olarak ilişkileri bulunan birey ya da departmanların arasında gerçekleşen ve yönlendirilen iletişim sürecini ifade etmektedir. Örgütsel iletişimde, bir örgütün tüm iç ve dış bileşenleri, sürecin birer parçası olarak değerlendirilmekte ve iletişimin getiri ve götürülerinin dahilinde ele alınmaktadır (Durgun, 2010). SHRM (2006) tarafından yayınlanan ankette: çalışanlar arasında bir güven ve sadakat ortamı oluşturmak ve yöneticileri ve yöneticileri işlevsel hatlar arasında bilgi paylaşmaya ikna etmek de dahil olmak üzere etkili bir örgütsel iletişim oluşturmak ve uygulamak, İK profesyonellerinin bugün karşılaştıklarını hissettikleri en zorlu zorluklardan biridir (Lee, 2008:129).

1930'lardan itibaren iş bilgisi, iş iletişimi ve kitle iletişiminden doğan örgütsel iletişim, "örgütler için kesinlikle gerekli olan organize faaliyetlerin bir sistemi ve özüdür" (Simon, 1997). Myers ve Myers (1982) örgütsel iletişimin işlevlerini; üretim faaliyetlerini koordine etmek ve düzenlemek (düzeni ve kontrolü izlemek ve güvence altına almak) ve sosyalleşme (örgütsel eylemi kolektif örgütsel hedefler peşinde etkin bir şekilde koordine etmek) şeklinde ifade eder.

Günümüz organizasyonlarında örgütsel iletişim çok daha karmaşık hale gelmekle kalmamış, aynı zamanda genel örgütsel işleyiş ve başarı için daha önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Bunun nedeni ise her şeyden önce, iletişim teknolojilerinde yaşanan köklü değişimin, üretim ve organizasyon yapısını "bilgi yoğun" ve "iletişim temelli" hale getirmesidir. Hem organizasyon yapısı hem de iş süreçleri, farklı fonksiyonel gruplardaki işçiler arasında daha fazla iş birliği ve ekip çalışmasını gerektirmektedir. Etkili bir kurumsal iletişim olmadan ise süreçlerin tamamlanması imkânsız hale gelmektedir (Lee, 2008: 130; Baker, 2006).

1.3.3. Ekip Çalışması

Ekip çalışması, aynı amaç ve hedefler etrafında yetkinliklerini birbirleri ile paylaşmak üzere bireylerin bir araya geldiği ve her birinin belirli bilgi ve beceri düzeyine sahip olduğu bireylerden oluşan grupların yapmış olduğu çalışmadır (Duyar, 2003). Başka bir deyişle ekip çalışması; belirli bir sürede, belirli sayıda çalışanın ait olduğu örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için ortak bir çaba sarf ederek, sorunların çözüme kavuşturulması ve kurumda yenileşmeye yönelik yaptıkları faaliyetler bütünü olarak değerlendirilmektedir (Öztürk, 2014). Fitzenz (2002), son 40 yılda iş dünyasında görülen en önemli değişikliğinin "iş birliğine doğru hareket" olduğunu ifade etmektedir. Fitzenz bunun özellikle İKY için gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle İK uzmanlarının bu kavramı departmana aşılması ve iş

birliği yoluyla büyümeyi nasıl artırabileceklerinin yolunu aramaları gerekmektedir (Fitzenz, 2002).

Ataman (2001), ekip çalışmasının örgütlere sağladığı faydaları şu şekilde sıralamaktadır:

- Farklı beceri ve tecrübe gerektiren işlerde tek bir bireyin elde edebileceği başarıdan daha yüksek bir başarı elde edilebilmektedir.
- Çalışanların bilgi ve becerilerinden daha iyi faydalanılması örgütlere rekabet avantajı sağlamaktadır.
- Büyüme fırsatları ekip çalışmasını sürdürebilir hale getiren örgütlerde daha iyi değerlendirilebilmektedir.
- Ekip çalışmasında ihtiyaca yönelik doğru üyelerin çokluğu ile paralel olarak bilgi seviyesi arttığından dışarıdan gelen taleplere daha hızlı cevap verilebilmektedir.
- Ekip çalışması örgütlerin daha demokratik hale gelmesine katkı sağlamakla birlikte çalışanların motivasyonlarını artırma noktasında da önemli bir rol oynamaktadır. Karar süreçlerine dahil edilen çalışanların kurumsal bağlılıkları artmakta dolayısıyla daha kaliteli hizmetler sunmaktadır. Bu durum örgütlerin karlılıklarını artıran bir etken olarak görülmektedir.
- Ekip üyelerinin birbirilerinden sürekli beklenti içinde olmaları iletişim, yardımlaşma ve dayanışmayı artırarak onların daha motive ve yüksek moralli çalışmalarını sağlamaktadır.
- Örgütsel öğrenme kavramı örgütlerde son derece önemlidir. İletişim, etkileşim ve bilgi alışverişini olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak ekipler örgütsel öğrenmenin sağlanması noktasında da önemli rol oynamaktadır.
- Özellikle kendi kendini yönetebilen ekipler, yönetimin kontrol, problem tespiti ve çözüm bulma gibi görevlerini kolaylaştırdığında, yöneticiler stratejik hususlara daha fazla odaklanma imkânı sunar.

1.3.4. Stratejik Performans Yönetimi

Performans yönetimi, örgütün hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir etkidir. Performans yönetimi, bireylerin ve ekiplerin performanslarının geliştirilmesi amacıyla, örgütlerde başarıyı hedefleyen stratejik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2014). Barutçugil (2002)'e göre performans yönetimi; gerçekleştirilmesi beklenen örgütsel amaçlara ve bu doğrultuda çalışanların ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak bir anlayışın kurumda yerleşmesi ve çalışanların bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara yapacağı katkıların düzeyinin arttırıcı bir biçimde yönetilmesi, değerlendirilmesi, cezalandırılması ya da ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi sürecidir (Barutçugil, 2002).

Performans yönetiminin önemli olmasının nedeni, insan kaynakları yönetimine veri tabanı oluşturulmasıdır. Performans yönetimi çalışanların işlerini tanımlama, değerlendirme ve güçlendirme noktasında bütünleşmiş; onları cesaretlendiren, iş kapsamındaki başarılarını, başarısızlıklarını ve güçlü yönlerini birlikte değerlendiren ve bu sonuçlara göre çalışanın gelişimini sağlamaya yönelik yapıları içerisinde bulunduran sistematik bir süreçtir (Cummings ve Worley,1997; Robertson, 1996).

Performans değerlendirme; eğitim, pozisyon kontrol, yer değiştirme, beceri/yetenek, disiplin konularında İK yöneticisine bilgi sağlar. Personelin performanslarını değerlendirme, İnsan Kaynakları Yönetiminin önemli bir işlevini oluşturur. Performans değerlendirme çalışması ile ulaşılan sonuçlar, ücret yönetimi, stratejik planlama, eğitim ve geliştirme ihtiyacının belirlenmesi, kariyer planlaması, işten çıkarma ile çalışanlara yönelik diğer programların geçerliliğinin belirlenmesi gibi farklı alanlarda kullanılabilmektedir (Kaynak, 1996).

Sağlık kurumlarında performans yönetimi aracılığıyla kurum içinde iletişimin güçlendirilmesi, örgüt kültürünün benimsenmesi ve hastaların beklentilerinin karşılanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle, merkezi idare sistemi yerine, yerinde yetki ve görevlendirme sistemi ile hastanelerin dönüşüm programına dahil edilmesi sağlanmıştır. Hastaların memnuniyetinin sağlanmasının yanı sıra, verimliliğin yükseltilmesi, gereksiz maliyetlerin tespit edilmesi ve bütçeleme ile kaynak dağılımının daha planlı biçimde gerçekleştirilebilmesi için puanlama sistemini temel alan performans yönetim biçimi uygulanmaya başlanmıştır (Özer ve Çakıl, 2007).

1.3.5. Bilgi Yönetimi

İşletmenin stratejik hedef ve amaçlarına ulaşmayı hedefleyen yöneticilerin başarısı, birimleri örgütsel amaçlara paralel olarak doğru kararlar alarak yönlendirebilme derecesine bağlı olmaktadır. İşletmeler bilgiyi üretir ve işler, plan ve stratejileri belirler, kararlar alır, davranış ve tecrübeleri gözlemler ve bilgi birikimi yaratarak bunu kullanırlar (Augier ve Teece, 2005).

Horwitch ve Armacost (2002) tarafından bilgi yönetimi; daha doğru kararlar almak, harekete geçmek ve altta yatan iş stratejisini desteklemek için ihtiyaç duyulduğu zaman doğru enformasyon ve bilgiyi oluşturma, elde etme, aktarma ve uygulama pratiği olarak tanımlanmışlardır. Bilgi yönetimi, bir örgütün amaçlarına ulaşmak ve aldığı kararları en etkili biçimde kullanmak için üretme ve paylaşma açısından bilgiyi kontrol altına alma faaliyeti şeklinde tanımlanmaktadır (Odabaş, 2005). Bir başka ifadeyle bilgi yönetimi, örgüt içerisinde hızlı bir şekilde artan bilgi kapasitesini güncel tutan, üretilen bilgileri erişilebilir hale getiren, ihtiyaç duyulan bilgiye erişmek için gerekli prosedürleri tanımlayan ve ihtiyaç duyulan bilgiyi örgüt üyeleriyle paylaşan bir disiplini ifade eder (Harrison ve Kessels, 2004).

Tiwana (2000), bilgi yönetimi süreciyle ilgili aşamaları şu şekilde sıralamıştır:

- Yapılacak iş için ihtiyaç duyulacak bilginin belirlenmesi
- Örgüt stratejisi ile bilgi yönetimi arasında bağlantı kurulması
- Örgütte halihazırda var olan bilginin analiz edilmesi
- Bilgi yönetimi sisteminin, örgütteki bilgi teknolojileri varlığına dahil edilmesi
- Açık bilginin yanında örtülü bilgi ve süreçlere de odaklanılması
- Sonuç odaklı bir bilgi yönetimi sisteminin inşası ve geliştirilmesi
- Bilgi yönetimi sisteminin işleyişini kolaylaştıracak, ödüllendirme liderlik ve kültür varlıklarının iyileştirilmesi
- Bilgi ölçümleri ve bilgi yönetimi yatırım kârlılığının tespit edilmesi
- Önceki bilgi yönetimi uygulamalarından dersler alınması gerekir.

1.3.6. Örgütsel Büyüme

Yoğun rekabet koşullarında örgütler için hayati önem taşıyan büyüme stratejileri, örgütün rakipleri ve bulundukları sektör içinde nasıl ve ne şekilde pozisyon alacağına ilişkin yönünü belirleyen yol haritalarıdır. Büyüme stratejileri kararı alan örgütler için örgüt yapısı, küresel pazarda hayatta kalmak ve sürdürülebilir olmak için bariyer ya da ivme nedeni olabilmektedir. Büyüme stratejileri ile uyumlu bir örgüt yapısının temelleri, örgütün performansını doğrudan etkileyen bir yapıya sahiptir. Bu yapıdaki büyüme odaklı örgütlerin, yetkinliklerini kullanarak gelişme sağlayan, çalışanların bağlılığını artıran, birbirleri arasında koordinasyonu sağlayarak örgütsel amaçlara ulaştıran iyi bir tasarım yapısına sahip olması beklenmektedir (Funminiye, 2018). Örgütsel Büyüme; örgütsel değişim sürecinde örgütlerin kuruluş aşaması ile olgunluk aşaması arasında örgüt bileşenlerindeki; örgütsel yapı, insan kaynağı, teknoloji, üretim miktarı vb. nicelik

yönlü artış ile yönetim stratejisi süreçlerindeki nitelik yönlü artışı kapsamaktadır (Özalp, 1975).

Ulrich (1997), karlılığın büyümenin bir kanıtı olduğunu savunur ve İKY'ye etkileri olan büyümenin üç farklı yolla olabileceğini belirtmektedir:

- Müşterilerden yararlanarak büyüme: Bu, bir firmanın mevcut müşterilerini ürünlerinden daha fazlasını satın almaya teşvik etme çabalarını içerir. Bu yolla büyümek isteyen örgütler; bazı süreçler oluşturmalı, çalışanlar, müşterilerin ihtiyaçlarına hızlı ve kolay bir şekilde bağlanmaları için eğitilmeli ve müşterilerle yakınlaşmaları sağlanmalıdır.
- Temel yetkinliklerden yararlanarak büyüme: Bu, yeni ürünler yaratmayı içerir. Ar-Ge çalışmalarından elde edilen sonuçların müşteri ürünlerine dönüştürme faaliyetleridir.
- Birleşme, devralma veya ortak girişimler yoluyla büyüme: Bu, finansal, stratejik ve kültürel uyumluluğun dikkatli bir şekilde değerlendirilmesini ve geliştirilmesini içerir.

Hangi rota seçilirse seçilsin kârlı büyüme, "örgüt ve İKY araçlarını yeniden gözden geçirmeyi, böylece büyüme taleplerinin örgütsel eylemler yoluyla gerçekleştirilebilmesini" gerektirecektir. (Ulrich, 1997).

Yapılan literatür taramaları sonucunda bilgi teknolojilerinin kullanımı ile insan kaynakları yönetimi performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmuştur. Daud (2010) tarafından yapılan "İnsan Kaynakları Yönetim Süreçlerinde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ve E-İK Uygulamaları", Aydeniz (2019) tarafından yapılan "İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı: Konya Organize Sanayide Bir Araştırma", Abdullrrziq (2019) tarafından

yapılan “Bilgi Teknolojisinin İnsan Kaynakları Yönetimi Performansına Etkisi” adlı çalışmaları örnek olarak gösterilebilir. Ancak sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi performansı ile bilgi teknolojileri kullanımı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın, sağlık hizmeti üreten bir kurumun incelemesi, BT kullanımı ve İKY performansı arasındaki ilişkinin etkililik, verimlilik ve üretkenlik esasına dayandırılarak incelenmesi, İKY ve BT uygulama ve dönüşüm açığı arasındaki ilişkiyi incelemesi yönünden özgün olacağı düşünülmektedir.



2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın; amacı, evreni ve örneklemini, türü, hipotezleri, veri toplama araçları, verilerin analizi ve değerlendirilmesi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı bilgi teknolojileri kullanımı ile insan kaynakları yönetimi performansı arasındaki ilişkinin üretkenlik, verimlilik, maliyet etkililik ve örgütsel performans boyutlarında incelenmesidir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların yorumlanarak sağlık hizmeti sunucularına öneriler sunulması hedeflenmektedir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırma Kayseri’de bulunan bir özel hastanede yürütülmüştür. Hastane; 32 yataklı 3. Basamak erişkin yoğun bakım, 5 yataklı 3. Basamak KVC yoğun bakım, 4 yataklı 2. Basamak Koroner yoğun bakım, 5 yataklı 2. Basamak Yeni doğan yoğun bakım ünitesi, 52 hasta servis odası, 12 Acil gözlem yatağı, 2 adet sancı odası, 2 adet uyku laboratuvarı, 2 adet anne uyum odası yatağına sahiptir. Kurum 40 doktor ve 250 diğer sağlık çalışanı ile bölgeye sağlık hizmeti sunmaktadır.

Araştırma evrenini, hastanede görev yapan 80 idari personel oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçilmemiş, evrenin tamamına ulaşılması planlanmış fakat doğum hastalık, izin vb. sebeplerle evrenin %75'ine (60) ulaşılabilmiştir.

2.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma, Kayseri ilinde bulunan bir özel hastanede yürütülmüştür. Araştırma verileri 19-21 Aralık 2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın temel veri toplama aracı “Tanımlayıcı Bilgiler” kısmının yanı sıra “Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı”, “İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevsel Performansı” ve “Örgütsel Performans” başlıkları altında toplam dört bölümden oluşan Lee (2008) tarafından geliştirilen, orijinal adı “The IT – HRM Survey Questionnaire” olan “BT – İKY Araştırma Anketi”dir. Adı geçen bölümlere ek olarak soru formunun sonunda katılımcılara görüşlerini herhangi bir yapılandırmaya maruz kalmaksızın belirtebilecekleri “açık uçlu” bir kısım da sunulmaktadır.

“Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı” bölümü BT ile ilgili dokuz özellikten (önermeden) oluşmaktadır. Katılımcılardan örgütleri içerisinde BT’nin kullanımına ilişkin mevcut durumu ve “algılanan önem” derecesini değerlendirmeleri istenmektedir. 2x9’luk matrisin ilk kısmında “mevcut kullanım durumu”, ikinci kısımda ise “algılanan önem” düzeyi sorgulanmaktadır.

İKY'nin işlevsel performansının sorgulandığı ikinci kısım dokuz önermeden oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcılardan İKY performansının üç temel performans boyutu olan “üretkenlik”, “verimlilik” ve “maliyet – etkililik” bağlamında değerlendirmeleri istenmektedir.

Son olarak “örgütsel performans” boyutu, altı önerme ile irdelenmektedir. 2x6'lık matrisin ilk kısmında “mevcut örgütsel performans”, ikinci kısmında ise “algılanan önem” sorgulanmaktadır.

Ölçekler kapsamında yer alan önermelerin değerlendirilmesinde beşli Likert ölçeğinden faydalanılacaktır. Ölçekte 1: oldukça kötü (ya da oldukça önemsiz), 2: kötü (ya da önemsiz), 3: nötr, 4: iyi (ya da önemli) ve 5: oldukça iyi (oldukça önemli) şeklinde derecelendirilmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğinin sınanmasında esas çalışmada, aslen istatistiksel bir test olmayan fakat güvenilirlik (ya da tutarlılık) katsayısı olarak kabul edilen Cronbach's Alfa değerleri dikkate alınmıştır. Cronbach's Alfa, test kapsamındaki önermelerin ve bu önermeler arasındaki ortalama korelasyonun bir fonksiyonu olarak gösterilebilir (Lee, 2008). Aşağıdaki tabloda Lee (2008) tarafından hesaplanan Cronbach's Alfa katsayıları yer almaktadır.

Çizelge 2.1. BT-İKY Araştırma Anketi'nin Cronbach's Alfa Katsayıları

Değişkenler	Cronbach's Alfa Değeri
BT Kullanımı	0,864
İKY İşlevsel Performansı- Üretkenlik	0,861
İKY İşlevsel Performansı – Verimlilik	0,870
İKY İşlevsel Performansı – Maliyet-Etkililik	0,864
Örgütsel Performans	0,823
Genel İKY İşlevsel Performansları	0,947

Aşağıdaki tabloda ise ilgili Cronbach's Alfa katsayıları yeniden hesaplanmıştır.

Çizelge 2.2. BT-İKY Araştırma Anketi'nin Yeniden Hesaplanan Cronbach's Alfa Katsayıları

Değişkenler	Cronbach's Alfa Değeri
BT Kullanımı	0,943
İKY İşlevsel Performansı- Üretkenlik	0,957
İKY İşlevsel Performansı – Verimlilik	0,963
İKY İşlevsel Performansı – Maliyet-Etkililik	0,972
Örgütsel Performans	0,922
Genel İKY İşlevsel Performansları	0,987

Orijinal dili İngilizce olan anket öncelikle iki bağımsız tercüman tarafından Türkçeye çevrilmiş, ardından tekrar farklı bağımsız tercümanlarca bu çeviri orijinalinden bağımsız olarak İngilizceye çevrilerek tercüme tutarlılığı irdelenmiştir ve ölçekler karşılaştırılmıştır. Çeviri – tekrar çeviri sürecinin ardından alanda iki farklı uzmandan [Sağlık Yönetimi öğretim üyesi (Doç. Dr.)] görüş alınmıştır. Alınan

uzman görüşleri sonucunda gerekli düzenlemeler yapılarak ifadeler daha anlaşılır hale getirilmiş, Türkçe formuna son şekli verilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan verilerin dağılımlarının belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir (Çizelge 2.2). Ölçeğin alt boyutları (BT Kullanımı, İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik), ve Örgütsel Performans) ile sosyodemografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının (BT Kullanımı, İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik), ve Örgütsel Performans) birbirleri arasındaki ilişki ise Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Çizelge 2.3. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri Tablosu

Tanımlayıcılar	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistiksel Değer	Standart Hata	İstatistiksel Değer	Standart Hata
Alt Boyutlar				
BT Kullanımı	-0,87	0,30	0,60	0,60
Üretkenlik	-0,74	0,31	0,04	0,61
Verimlilik	-0,71	0,30	0,15	0,60
Maliyet Etkililik	-0,71	0,30	-0,19	0,60
Örgütsel Performans	-0,82	0,30	0,04	0,60
İKY İşlevsel Performansları	-0,66	0,31	-0,18	0,61

2.6. Araştırmanın Türü ve Hipotezleri

Araştırma kesitsel türde, kurumun örgütsel performansının belirlenmesi yönünden tanımlayıcı, bilgi teknolojileri kullanımı ile insan kaynakları yönetimi performansı arasındaki ilişkiyi araştırması yönünden analitik niteliktedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1. BT kullanımının araştırma grubu tarafından algılanan önemi;

H1a. Cinsiyete, H1b. Eğitim durumuna, H1c. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumuna, H1d. Bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere, H1e. Kurumda çalışma süresine, H1f. Meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H2. İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları;

H2a. Cinsiyete, H2b. Eğitim durumuna, H2c. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumuna, H2d. Bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere, H2e. Kurumda çalışma süresine, H2f. Meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3. İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları;

H3a. Cinsiyete, H3b. Eğitim durumuna, H3c. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumuna, H3d. Bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere, H3e. Kurumda çalışma süresine, H3f. Meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H4. İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları;

H4a. Cinsiyete, H4b. Eğitim durumuna, H4c. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumuna, H4d. Bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere,

H4e. Kurumda çalışma süresine, H4f. Meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H5. Örgütsel performansın araştırma grubu tarafından algılanan önemi;

H5a. Cinsiyete, H5b. Eğitim durumuna, H5c. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumuna, H5d. Bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere, H5e. Kurumda çalışma süresine, H5f. Meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H6. BT'nin kullanımı ile İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7. BT'nin kullanımı ile İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8. BT'nin kullanımı ile İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9. İKY dönüşüm açığı ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10. İKY dönüşüm açığı ile örgütsel performans açığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11. BT kullanımı açığı ile genel İKY işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H12. BT kullanımı açığı ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H13. BT kullanımı açığı ile örgütsel performans açığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotezlerde yer alan İKY dönüşüm açığı, genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımının ortalama puanı arasındaki mutlak farkı ifade etmektedir. İKY dönüşüm açığı, İKY uygulayıcılarının işlevsel görevlerini yerine getirmelerini kolaylaştırmada BT kullanımının derecesini ve yoğunluğunu göstermektedir. İKY dönüşüm açığı, İKY'nin genel işlevsel performanslarının BT kullanımından ne ölçüde farklı olduğunu temsil etmektedir. Daha küçük bir boşluk, İKY'nin genel işlevsel performansları ile BT kullanımı arasında daha iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. BT kullanımı açığı, BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanı arasındaki mutlak farkı ifade etmektedir. BT kullanımı açığı, kurumun BT uygulama hedefleri ile fiili olarak elde edilen BT performansları arasında bir uyumsuzluk olduğunu göstermektedir. BT kullanımı açığı, kurumdaki BT kullanımının katılımcılar tarafından değerlendirilen algılanan kullanımından ne ölçüde farklı olduğunu temsil etmektedir. Daha küçük bir açık, kurumdaki BT kullanımı ile kurumdaki BT kullanımının katılımcılar tarafından algılanan önemi arasında daha iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. Örgütsel performans açığı, örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanı arasındaki mutlak farkı ifade etmektedir. Örgütsel performans açığı, bir kurumdaki gerçek örgütsel performans düzeyi ile örgütsel performansın katılımcılar tarafından algılanan önemi arasındaki uyumsuzluğu göstermektedir. Örgütsel performans açığı, örgütsel performansın algılanan öneminin, kurumdaki mevcut örgütsel performans düzeyinden ne ölçüde farklı olduğunu temsil etmektedir. Daha küçük bir açık, örgütsel performansın algılanan önemi ile örgütsel performans arasında daha iyi bir uyum olduğunu göstermektedir. Hipotezlerdeki İKY işlevsel performansları ise İKY'nin üretkenliğe, verimliliğe ve maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performanslarının ortalama puanlarının ortalamasını ifade etmektedir (Lee, 2008).

2.7. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Katılımcılar soruları ve gereksinimleri anlayacak kadar bilgili ve nitelikli kabul edilmiş dolayısıyla da soruları en iyi şekilde yanıtladıkları ve anketten elde edilen yanıtlar katılımcıların gerçek görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırmaya katılan kişilerin soru formu ve ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Araştırma, Kayseri ilinde bulunan bir özel hastanede çalışan idari personele uygulandığı için sonuçların diğer hastanelere genellenememesi, ayrıca, araştırmanın yapıldığı süre içerisinde personelin bir kısmının doğum, hastalık vb. sebeplerle kurumda olmamasından dolayı evrenin tamamına ulaşamaması ve ulaşılan kişi sayısının (60) sınırlı olması araştırmanın en büyük sınırlılıklarıdır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma grubuna ilişkin tanımlayıcı bulgulara ve Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı, İnsan Kaynakları İşlevsel Performansları ve Örgütsel Performans ölçeklerinden alınan puan ortalamalarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde araştırmanın katılımcılarına ilişkin sosyo-demografik bulgulara yer verilmiştir.

Çizelge 3.1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken		N	%	SS
Cinsiyet	Kadın	41	68,3	0,46
	Erkek	19	31,7	
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	6	10	0,74
	Ön Lisans	15	25	
	Lisans	36	60	
	Lisansüstü	3	5	
Bilgisayar Eğitimi Alma Durumu	Evet	58	96,7	0,18
	Hayır	2	3,3	
Bilgisayar Eğitiminin Alındığı Yer	Üniversite Eğitimi Sırasında	45	75	0,65
	Özel Sertifika Programlarında	9	15	
	Çalışılan Kurumun Verdiği Eğitimlerle	6	10	

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların cinsiyet durumları incelendiğinde; %68,3 (n=41)'ünün kadın, %31,7 (19)'sinin erkek olduğu saptanmıştır. Çalışmaya

katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı çizelge 3.2’de verilmiştir. Buna göre; ilkokul eğitim seviyesinde kimsenin bulunmadığı, %10 (n=6)’unun lise ve dengi, %25 (n=15)’inin ön lisans, %60 (n=36)’ının lisans ve %5 (n=3)’inin ise lisansüstü eğitime sahip olduğu saptanmıştır. Çalışma kapsamında incelenen kurum personelinin çoğunluğunun lisans eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumlarına bakıldığında; %96,7 (n=58)’sinin bilgisayar kullanımı konusunda bir eğitim aldığı, %3,3 (n=2)’ünün ise böyle bir eğitim almadığı saptanmıştır. Elde edilen veriler ışığında katılımcıların büyük çoğunluğunun bilgisayar kullanımı konusunda bir eğitim almış olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.1’te katılımcıların bilgisayar kullanımı konusundaki eğitimin alındığı yere göre dağılımı gösterilmiştir. Araştırma grubunun %75 (n=45)’inin bu eğitimi üniversite eğitimi sırasında, %15 (n=9)’inin özel sertifika programları ile, %10 (n=6)’unun ise çalıştığı kurumun verdiği eğitimlerle aldığı saptanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (3/4) bilgisayar kullanımı konusundaki eğitimi üniversite eğitimi sırasında aldıkları, bunun dışında katılımcıların bu eğitimi başka bir yolla almadıkları görülmektedir.

Çizelge 3.2. Katılımcıların Kurumdaki Unvanına Göre Dağılımı

Değişken		N	%
Kurumdaki Unvan	Anlaşmalı Kurumlar Birimi Personeli	5	8,3
	Arşiv Personeli	2	3,3
	Bilgi İşlem Personeli	4	6,6
	Faturalandırma Birimi Personeli	7	11,7
	Halkla İlişkiler Birimi Personeli	2	3,3
	İnsan Kaynakları Birimi Personeli	6	10
	Kalite Yönetimi Birimi Personeli	7	11,7
	Muhasebe Birimi Personeli	7	11,7
	Satın alma Birimi Personeli	7	11,7
	Süpervizör	2	3,3
	Yazı İşleri Birimi Personeli	4	6,6
	İdari Yönetici	7	11,7
Toplam		60	100

Araştırma kapsamına alınan katılımcıların kurumdaki unvanlarının dağılımına bakıldığında (Çizelge 3.2); idari personelin %8,2 (n=5)'ünün anlaşmalı kurumlar birimi personeli, %3,3 (n=2)'ünün arşiv birimi personeli, %6,7 (n=4)'sinin bilgi işlem personeli, %11,7 (n=7)'sinin faturalandırma birimi personeli, %3,3 (n=2)'ünün halkla ilişkiler birimi personeli, %11,7 (n=7)'sinin kalite yönetimi birimi personeli, %10 (n=6)'unun insan kaynakları birim personeli, %11,7 (n=7)'sinin muhasebe birimi personeli, %3,3 (n=2)'ünün süpervizör, 11,7 (n=7)'sinin satın alma birimi personeli, %6,7 (n=4)'sinin yazı işleri birimi personeli ve , %11,7 (n=7)'sinin ise idari yönetici olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.3. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Değişken	Yıl	N	%	SS	$\bar{X}$
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1	9	15,0	1,19	4,16
	1-3	19	31,7		
	3-5	14	23,3		
	5-10	13	21,7		
	10+	5	8,3		
Meslekteki Çalışma Süresi	0-1	1	1,7	1,02	8,85
	1-3	6	10,0		
	3-5	12	20,0		
	5-10	23	38,3		
	10+	18	30,0		

Araştırma kapsamındaki katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı çizelge 3.3'te gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %15 (n=9)'ini 0-1 yıl arası çalışanlar, %31,7 (n=19)'sini 1-3 yıl arası çalışanlar, %23,3 (n=14)'ünü 3-5 yıl arası çalışanlar, %21,7 (n=13)'sini 5-10 yıl arası çalışanlar ve %8,3 (n=5)'ünü ise 10 yıldan daha fazla süre ile çalışanlar oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki ortalama çalışma süresi ise 4,166 yıl olarak saptanmıştır. Çizelge 3.3 incelendiğinde; araştırmaya dahil edilen katılımcıların %1,7 (n=1)'sinin 0-1 yıl arası, %10 (n=6)'unun 3-5 yıl arası, %20 (n=12)'sinin 3-5 yıl arası, %38,3 (n=23)'ünün 5-10 yıl arası ve %30 (n=18)'unun ise 10 yıldan fazla toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekte toplam çalışma süresinin ortalaması ise 8,858 yıl olduğu görülmüştür.

3.1. Ölçeğin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, ölçeğin alt boyutlarının; sosyodemografik özelliklere göre karşılaştırılması ve birbirleri arasındaki korelasyon incelenecektir.

Çizelge 3.4. BT Kullanımının Algılanan Öneminin Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken		BT Kullanımı				
		$\bar{X}$	SS	t	f	p
Cinsiyet	Kadın	38,41	7,41	-1,81		0,07
	Erkek	41,78	4,74			
Bilgisayar Kullanımı Konusundaki Eğitim Alma Durumu	Evet	39,46	6,93	-0,10		0,91
	Hayır	40,00	2,82			
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	42,00	4,38		0,32	0,81
	Ön Lisans	39,26	5,89			
	Lisans	39,08	7,63			
	Lisansüstü	40,33	6,42			
Bilgisayar Eğitiminin Alındığı Yer	Üniversite Eğitimi Sırasında	39,13	6,44		0,81	0,44
	Özel Sertifika Programlarında	42,37	5,04			
	Çalışılan Kurumun Verdiği Eğitimlerle	38,50	11,57			
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1	40,55	5,07		0,53	0,71
	1-3	37,57	9,02			
	3-5	40,21	5,83			
	5-10	40,53	6,03			
	10+	40,00	5,00			
Meslekteki Çalışma Süresi	0-1	35,00	.		0,87	0,48
	1-3	37,16	5,84			
	3-5	39,25	8,10			
	5-10	38,60	7,86			
	10+	41,77	4,42			

BT kullanımının algılanan önemi katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcıların ortalama puanlarından daha yüksek olduğu ($\bar{X}=41,78$; $\bar{X}=38,41$) görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda BT kullanımının algılanan önemi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). BT kullanımının algılanan önemi katılımcıların bilgisayar kullanımı konusundaki eğitim alma durumuna göre karşılaştırıldığında; bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim almayanların eğitim alanlara göre ortalama puanlarının biraz daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=40,00$; $\bar{X}=39,46$). Yapılan analizler ışığında bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumu ile BT kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). H1a ve H1c numaralı araştırma hipotezleri reddedilmiştir.

BT kullanımının algılanan önemi, katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Buna göre; BT kullanımının algılanan önemi konusunda ortalama puanı en yüksek olan katılımcıların lise ve dengi eğitim seviyesine sahip katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,00$). Daha sonra ise lisansüstü eğitime sahip katılımcıların ortalama puanları yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=40,33$). Ön lisans ve lisans eğitimine sahip katılımcıların ortalama puanları ise birbirine yakın olduğu görülmüştür ($\bar{X}=39,26$; $\bar{X}=39,08$). Katılımcıların eğitim durumları ile BT kullanımının algılanan önemi arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişkiye bakıldığında; ortalama puanları en yüksek çıkanların bu eğitimi özel sertifika programlarıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,37$). Daha sonra ise bilgisayar kullanımı eğitimini üniversite eğitimi sırasında alan katılımcıların ortalama puanları, bu eğitimi çalışılan kurumun verdiği eğitimlerle alan katılımcıların ortalama puanlarından biraz daha yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=39,13$; $\bar{X}=38,50$). Yapılan analizler kapsamında katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile BT kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). H1b ve H1d hipotezleri reddedilmiştir.

BT kullanımının algılanan önemi katılımcıların kurumda çalışma süresine göre karşılaştırıldığında; 0-1 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=40,55$), 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=40,21$), 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=40,53$) ve 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcıların ($\bar{X}=40,00$) ortalama puanlarının birbirlerine yakın olduğu saptanmıştır. Ortalama puanları en düşük çıkanların ise 1-3 yıl arası çalışanlar olduğu ($\bar{X}=37,57$) ve yapılan analizler sonucunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ve BT kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). BT kullanımının algılanan önemi katılımcıların meslekte toplam çalışma süresine göre karşılaştırıldığında; meslekte 10 yıldan daha fazla çalışanların ortalama puanlarının en yüksek olduğu ($\bar{X}=41,77$), daha sonra ise sırasıyla; 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=39,25$), 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=38,60$) ve 1-3 yıl arası çalışanların ($\bar{X}=37,16$) ortalama puanları yüksek çıkmıştır. BT kullanımının algılanan öneminin en düşük olduğu grubun 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu ($\bar{X}=35,00$), Katılımcıların meslekte toplam çalışma süresi ve BT kullanımının algılanan önemi arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). H1e ve H1f numaralı araştırma hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.5. İKY'nin Üretkenliğe Dayalı İşlevsel Performanslarının Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken		Üretkenlik				
		$\bar{X}$	SS	t	f	p
Cinsiyet	Kadın	33,00	9,85	-0,48		0,62
	Erkek	34,31	9,38			
Bilgisayar Kullanımı Konusundaki Eğitim Alma Durumu	Evet	33,45	8,29	0,13		0,89
	Hayır	32,50	4,24			
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	38,50	6,80		0,75	0,52
	Ön Lisans	34,06	10,70			
	Lisans	32,51	9,79			
	Lisansüstü	30,66	6,65			
Bilgisayar Eğitiminin Alındığı Yer	Üniversite Eğitimi Sırasında	32,34	8,73		3,28	0,04
	Özel Sertifika Programlarında	41,37	5,97			
	Çalışılan Kurumun Verdiği Eğitimlerle	31,83	15,82			
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1	36,88	8,80		1,11	0,36
	1-3	30,15	9,58			
	3-5	33,57	7,85			
	5-10	34,00	11,80			
	10+	37,80	9,73			
Meslekteki Çalışma Süresi	0-1	25,00	.		0,82	0,51
	1-3	31,66	2,06			
	3-5	33,83	8,36			
	5-10	31,68	10,94			
	10+	36,33	10,22			

İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında; erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcılara göre yüksek olduğu ($\bar{X}=33,00$; $\bar{X}=34,731$); yapılan analiz sonucunda İKY işlevsel performanslarından üretkenlik ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumlarına göre karşılaştırıldığında; bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alanların, eğitim

almayanlara göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu ($\bar{X}=33,45$; $\bar{X}=32,50$); görölmüştür. Yapılan analizler ışığında bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumu ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). H2a ve H2c hipotezleri reddedilmiştir

İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırıldığında; Ortalama puanı en yüksek olan grubun lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=38,50$). Daha sonra ise sırasıyla ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcıların ortalama puanlarının yüksek olduğu görölmüştür ($\bar{X}=34,06$; $\bar{X}=32,51$; $\bar{X}=30,66$). Katılımcıların eğitim durumları ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere göre karşılaştırıldığında; ortalama puanı en yüksek olan katılımcıların, bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu görölmüştür ($\bar{X}=41,37$). Bilgisayar kullanımı eğitimini üniversite eğitimi sırasında ve çalışılan kurumun verdiği eğitimlerle alan katılımcıların ise ortalama puanlarının hemen hemen aynı olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=32,34$; $\bar{X}=31,83$). Yapılan analizler kapsamında katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$). H2b hipotezi reddedilmiş, H2d hipotezi kabul edilmiştir.

İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; ortalama puanları en yüksek olan katılımcıların 10 yıldan daha fazla çalışanlar ile 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu görölmüştür ($\bar{X}=37,80$; $\bar{X}=36,88$). Daha sonra ise sırasıyla; 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=34,00$), 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=33,57$) ve 1-3 yıl arası çalışanların ($\bar{X}=30,15$), ortalama puanları yüksek bulunmuştur. İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların meslekte toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; Ortalama puanları en yüksek olan katılımcıların 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar ($\bar{X}=36,33$), daha sonra ise 3-5 yıl arası çalışan katılımcıların

olduğu ($\bar{X}=33,83$) saptanmıştır. 1-3 yıl arası çalışanlar ile 5-10 yıl arası çalışanların ortalama puanlarının hemen hemen aynı olduğu ($\bar{X}=31,66$; $\bar{X}=31,68$), ortalama puanları en düşük olan grubun ise 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu gözlemlenmiştir ($\bar{X}=25,00$). Yapılan analizler sonucunda kurumda çalışma yılı ve meslekte toplam çalışma yılı ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). H2e ve H2f numaralı araştırma hipotezleri reddedilmiştir.



Çizelge 3.6. İKY'nin Verimliliğe Dayalı İşlevsel Performanslarının Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken		Verimlilik				
		$\bar{X}$	SS	t	f	p
Cinsiyet	Kadın	33,75	8,95	-0,34		0,72
	Erkek	34,63	9,19			
Bilgisayar Kullanımı Konusundaki Eğitim Alma Durumu	Evet	34,03	9,08	0,00		0,99
	Hayır	34,00	5,65			
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	39,50	5,75		1,08	0,36
	Ön Lisans	35,06	10,22			
	Lisans	32,88	8,96			
	Lisansüstü	31,66	4,16			
Bilgisayar Eğitiminin Alındığı Yer	Üniversite Eğitimi Sırasında	32,73	8,45		3,95	0,02
	Özel Sertifika Programlarında	42,00	5,09			
	Çalışılan Kurumun Verdiği Eğitimlerle	33,83	12,70			
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1	37,88	7,67		1,21	0,31
	1-3	31,10	8,98			
	3-5	33,85	8,00			
	5-10	34,23	10,14			
	10+	38,20	9,47			
Meslekteki Çalışma Süresi	0-1	28,00	.		1,04	0,39
	1-3	32,66	1,36			
	3-5	34,91	7,99			
	5-10	31,82	10,33			
	10+	37,05	8,87			

İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında; erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}$ =34,63; $\bar{X}$ =33,75). Yapılan analizler ışığında İKY işlevsel performanslarından verimlilik ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma

durumlarına göre karşılaştırıldığında; bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alan katılımcılarla eğitim almayan katılımcıların ortalama puanlarının hemen hemen aynı olduğu gözlemlenmiştir ($\bar{X}=34,03$; $\bar{X}=34,00$). Katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumları ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında da anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Buna göre H3a ve H3c hipotezleri reddedilmiştir.

İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırıldığında; ortalama puanları en yüksek olanların lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=39,50$). Daha sonra ise sırasıyla ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcıların ortalama puanları yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=35,06$; $\bar{X}=32,88$; $\bar{X}=31,66$). Katılımcıların eğitim durumları ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere göre karşılaştırıldığında; ortalama puanları en yüksek olan katılımcıların, bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,00$). Daha sonra ise sırasıyla bilgisayar kullanımı eğitimini çalışılan kurumun verdiği eğitimlerle ($\bar{X}=33,83$) ve üniversite eğitimi sırasında alanların ($\bar{X}=32,73$) ortalama puanları yüksek bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). H3b hipotezi reddedilmiş, H3d hipotezi kabul edilmiştir.

İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; ortalama puanı en yüksek bulunanların 10 yıldan daha fazla çalışanlar ile 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=38,20$; $\bar{X}=37,88$). Daha sonra ise sırasıyla; 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=34,23$), 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=33,85$) ve 1-3 yıl arası çalışanların ($\bar{X}=31,10$), ortalama puanları yüksek bulunmuştur. İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların meslekte toplam çalışma sürelerine göre

karşılaştırıldığında ise; ortalama puanı en yüksek bulunan katılımcıların 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar ($\bar{X}=37,05$) olduğu görülmüştür. Daha sonra ise sırasıyla 3-5 yıl arası çalışan katılımcılar ($\bar{X}=34,91$), 1-3 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=32,66$) ve 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=31,82$) ve 0-1 yıl arası çalışanların ($\bar{X}=28,00$) ortalama puanları yüksek bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda kurumda çalışma yılı ve meslekte toplam çalışma yılı ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). H3e ve H3f hipotezleri reddedilmiştir.



Çizelge 3.7. İKY'nin Maliyet Etkililiğe Dayalı İşlevsel Performanslarının Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken		Maliyet Etkililik				
		$\bar{X}$	SS	t	f	p
Cinsiyet	Kadın	31,85	10,98	-0,73		0,46
	Erkek	34,00	9,39			
Bilgisayar Kullanımı Konusundaki Eğitim Alma Durumu	Evet	32,51	10,62	-0,06		0,95
	Hayır	33,00	7,07			
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	36,66	7,63		0,53	0,65
	Ön Lisans	33,73	11,42			
	Lisans	31,58	10,77			
	Lisansüstü	29,66	7,57			
Bilgisayar Eğitiminin Alındığı Yer	Üniversite Eğitimi Sırasında	31,04	9,97		3,95	0,02
	Özel Sertifika Programlarında	41,87	5,27			
	Çalışılan Kurumun Verdiği Eğitimlerle	32,00	14,75			
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1	31,04	9,97		0,88	0,47
	1-3	41,87	5,27			
	3-5	32,00	14,75			
	5-10	31,04	9,97			
	10+	41,87	5,27			
Meslekteki Çalışma Süresi	0-1	27,00	.		0,97	0,42
	1-3	32,66	2,25			
	3-5	33,08	8,21			
	5-10	29,73	12,32			
	10+	36,00	10,68			

İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında; erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}$ =34,00; $\bar{X}$ =31,85).

Yapılan analizler sonucunda İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumlarına göre karşılaştırıldığında; ise, bilgisayar kullanımı konusunda eğitim almayan katılımcıların ortalama puanlarının eğitim alan katılımcılara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir ($\bar{X}=33,00$; $\bar{X}=32,51$). Katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumları ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). H4a ve H4c numaralı araştırma hipotezleri reddedilmiştir.

İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırıldığında; ortalama puanları en yüksek olan grubun lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=36,66$). Daha sonra ise sırasıyla ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcıların ortalama puanları yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=33,73$; $\bar{X}=31,58$; $\bar{X}=29,66$). Katılımcıların eğitim durumları ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere göre karşılaştırıldığında; ortalama puanı en yüksek bulunan grubun bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=41,87$). Daha sonra ise sırasıyla bilgisayar kullanımı eğitimini çalışılan kurumun verdiği eğitimlerle ($\bar{X}=32,00$) ve üniversite eğitimi sırasında alanların ($\bar{X}=31,04$) ortalama puanları yüksek bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). H4b hipotezi reddedilmiş, H4d hipotezi kabul edilmiştir.

İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; ortalama puanı en yüksek olanların 10 yıldan daha fazla çalışanlar ile 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu

görülmüştür ($\bar{X}=38,60$; $\bar{X}=35,77$). Daha sonra ise sırasıyla; 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=32,57$), 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=30,84$) ve 1-3 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=30,52$), çalıştığı kurumu daha maliyet etkili bulmuşlardır. İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları katılımcıların meslekte toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; ortalama puanı en yüksek bulunan katılımcıların 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar ($\bar{X}=36,00$) olduğu görülmüştür. Daha sonra ise sırasıyla 3-5 yıl arası çalışan katılımcılar ($\bar{X}=33,08$), 1-3 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=32,66$) ve 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=29,73$) ve 0-1 yıl arası çalışanların ($\bar{X}=27,00$) ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda kurumda çalışma yılı ve meslekte toplam çalışma yılı ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). H4e ve H4f hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.8. Örgütsel Performansın Algılanan Öneminin Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken		Örgütsel Performansın Algılanan Önemi				
		$\bar{X}$	SS	t	f	p
Cinsiyet	Kadın	25,04	6,07	-2,12		0,03
	Erkek	30,15	12,61			
Bilgisayar Kullanımı Konusundaki Eğitim Alma Durumu	Evet	26,68	9,04	0,10		0,91
	Hayır	26,00	4,24			
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	25,66	4,96		0,03	0,99
	Ön Lisans	26,86	4,50			
	Lisans	26,66	11,01			
	Lisansüstü	27,66	3,21			
Bilgisayar Eğitiminin Alındığı Yer	Üniversite Eğitimi Sırasında	26,68	9,74		0,73	0,48
	Özel Sertifika Programlarında	29,37	1,76			
	Çalışılan Kurumun Verdiği Eğitimlerle	23,50	8,36			
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1	26,11	5,79		0,56	0,69
	1-3	25,36	6,08			
	3-5	25,42	5,94			
	5-10	29,61	16,01			
	10+	28,40	2,60			
Meslekteki Çalışma Süresi	0-1	16,00	.		1,04	0,39
	1-3	27,00	3,57			
	3-5	25,91	5,75			
	5-10	24,52	6,55			
	10+	30,38	12,90			

Örgütsel performansın algılanan önemi, katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında; erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcıların ortalama puanlarından daha yüksek olduğu ($\bar{X}$ =30,15; $\bar{X}$ =25,04), yapılan analiz sonucunda ise örgütsel performansın algılanan önemi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Örgütsel performansın algılanan

önemi, katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumuna göre karşılaştırıldığında; bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alanların eğitim almayanlara göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=26,68$; $\bar{X}=26,00$). Yapılan analizler sonucunda bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumu ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). H5a hipotezi kabul edilmiş, H5c hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel performansın algılanan önemi, katılımcıların eğitim durumuna göre karşılaştırıldığında; Ortalama puanları en yüksek olduğu grubun lisansüstü eğitime sahip katılımcılar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=27,66$). Ön lisans ve lisans eğitimine sahip katılımcıların ortalama puanlarının birbirine çok yakın olduğu ($\bar{X}=26,86$; $\bar{X}=26,66$), en düşük puan ortalamasına sahip olanların ise lise ve dengi eğitime sahip olan katılımcılar olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). Örgütsel performansın algılanan önemi, katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yere göre karşılaştırıldığında; ortalama puanı en yüksek olan katılımcıların, bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=29,37$). Daha sonra ise bu eğitimi sırasıyla üniversite eğitimi sırasında ($\bar{X}=26,68$) ve çalışılan kurumun verdiği eğitimlerle ($\bar{X}=23,50$) alanların ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). H5b ve H5d numaralı hipotezler reddedilmiştir.

Örgütsel performansın algılanan önemi, katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; en yüksek puan ortalamasına sahip olanların 5-10 yıl arası çalışanlar ve 10 yıldan daha fazla çalışanlar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=29,61$; $\bar{X}=28,40$). Sonrasında yüksek puan ortalamasına sahip olanların 0-1 yıl arası çalışanlar olduğu ($\bar{X}=26,11$), en düşük puan ortalamasına sahip olanların ise 1-3 yıl

arası çalışanlar ($\bar{X}=25,36$) ve 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=25,42$) olduğu saptanmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ve örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Örgütsel performansın algılanan önemi, katılımcıların meslekte toplam çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında; meslekte 10 yıldan daha fazla çalışanların ortalama puanlarının en yüksek olduğu ($\bar{X}=30,38$), daha sonra ise sırasıyla; 1-3 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=27,00$), 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=25,91$) ve 5-10 yıl arası çalışanların ($\bar{X}=24,52$) ortalama puanları yüksek çıkmıştır. Ortalama puanı en düşük olan grubun 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu ($\bar{X}=16,00$), Katılımcıların meslekte toplam çalışma süresi ve örgütsel performansın algılanan önemi arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). H5e ve H5f numaralı araştırma hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.9. BT Kullanımı ile İKY'nin İşlevsel Performansları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken	BT Kullanımı		
	n	r	p
Üretkenlik	60	0,625	0,000
Verimlilik	60	0,616	0,000
Maliyet Etkililik	60	0,519	0,000

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların verdiği yanıtlar ışığında yapılan analiz sonucunda kurumdaki BT kullanımının mevcut durumu ile İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). H6 numaralı “BT'nin kullanımı ile İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; kurumdaki BT kullanımı ile İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). H7 numaralı “BT'nin kullanımı ile İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Kurumdaki BT kullanımı ile İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). H8 numaralı “BT'nin kullanımı ile İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.10. İKY Dönüşüm Açığı ile Örgütsel Performans ve Örgütsel Performans Açığı Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken	İKY Dönüşüm Açığı		
	n	r	p
Örgütsel Performans	60	-0,540	0,000
Örgütsel Performans Açığı	60	0,957	-0,007

İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasındaki ilişki incelendiğinde; İKY'nin işlevsel performansları ile BT kullanımı arasındaki uyum ile kurumun örgütsel performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). H9 numaralı “İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile

BT kullanımı arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında yüksek derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). H10 numaralı “İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.11. BT Kullanımı Açığı ile İKY İşlevsel Performansları, Örgütsel Performans ve Örgütsel Performans Açığı Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken	BT Kullanımı Açığı		
	n	r	p
İKY İşlevsel Performansları	60	-0,147	0,266
Örgütsel Performans	60	-0,463	0,000
Örgütsel Performans Açığı	60	0,501	0,000

BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile İKY'nin işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililiğin ortalama puanlarının ortalaması) arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır ($p>0,01$). H11 numaralı “BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile genel İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililiğin ortalama puanlarının ortalaması) arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan korelasyon analizleri neticesinde BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). H12 numaralı “BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi incelendiğinde; BT kullanımı açığı (boşluğu) ile örgütsel performans açığı (boşluğu) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). H13 numaralı “BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışma bilgi teknolojileri kullanımı ile insan kaynakları yönetimi performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda; BT kullanımı, İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ve örgütsel performansın sosyodemografik değişkenlere göre (cinsiyet, eğitim durumu, BT kullanımı konusunda eğitim alma durumu ve eğitimin nereden alındığı, kurumdaki ve meslekteki toplam çalışma süresi) ve birbirleri arasındaki ilişki irdelenmiştir. Çalışmanın bu kısmında araştırma bulguları, konu ile ilgili daha önce yapılmış araştırma bulguları ile birlikte tartışılmıştır.

BT uygulamaları ile İKY uygulamaları arasındaki ilişkiye yönelik ampirik araştırmalar sınırlıdır (Lee, 2008). Bu nedenle, bu araştırma BT kullanımı ile İKY performansları arasındaki anlamlı etkileşimi incelemeye odaklanmıştır. Bu araştırmada, BT kullanımı daha yüksek olduğunda İKY'nin üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkinliğine dayalı performansının daha yüksek olacağını, BT uygulama açığı (boşluğu) ve İKY dönüşüm açığı daha düşük olduğunda örgütsel performansın daha yüksek olacağı ve örgütsel performans açığının daha düşük olacağı varsayılmıştır. Ayrıca genel İKY işlevsel performanslarının, BT uygulama açığı daha düşük olduğunda daha yüksek olacağı varsayılmıştır.

Bu araştırmada, idari personelin cinsiyetleri ile bilgi teknolojileri kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fakat elde edilen bulgulara bakıldığında erkek katılımcıların puanlarının kadın katılımcıların puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=41,78$; $\bar{X}=38,41$). Akgül (2010); 97 belediye çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, Dağ (2018); 409 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, Aydeniz (2019); 208 sanayi işletmesi üzerinde yaptığı çalışmada ve Altı (2022) ise bilgi teknolojilerine hâkim 508 kişi üzerinde yaptığı çalışmada bu çalışmayla benzer olarak cinsiyet ile bilgi teknolojileri kullanımı

arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Bir üniversitedeki 178 ofis çalışanı üzerine yapılan bir araştırmada; katılımcıların cinsiyetleri ile bilgi teknolojileri kullanımı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmekle birlikte kadın çalışanlarının sosyal ortamda bilgi teknolojileri kullanışlılığına ilişkin tutumlarının erkek personelin tutumlarından yüksek olduğu görülmüştür (Vural, 2015).

Katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumlarının BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişkiye yönelik yapılan istatistiksel araştırmada anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte BT kullanımı algılanan önemi konusunda ortalama puanları en yüksek çıkan katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika yoluyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,37$). Literatür tarandığında bu ilişkiyi inceleyen araştırmalara nadiren rastlanmıştır. 178 üniversite çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada personelin bilgi teknolojileri kullanımı ile bu konudaki tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüş fakat hizmet içi bilgisayar eğitim programına katılan çalışanlarının sosyal ortamda bilgi teknolojileri kullanımına ilişkin tutumlarının katılmayan personelin tutumlarından yüksek olduğu görülmüştür (Vural, 2015). Sanayi sektöründe faaliyet gösteren 15 işletme üzerinde yapılan bir araştırmada bilgisayar kullanımı konusunda eğitim eksikliği olan çalışanların bilgisayar kullanımı konusunda olumsuz görüş belirttikleri görülmüştür (Akolaş, 1995).

Katılımcıların eğitim durumları ile BT kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bununla birlikte BT kullanımının algılanan önemi konusunda ortalama puanı en yüksek olan katılımcıların lise ve dengi eğitim seviyesine sahip katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,00$). Literatür incelendiğinde çoğunlukla bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Vural (2015), 178 üniversite çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada ofis çalışanlarının öğrenim durumlarına göre tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır. Akgül (2010), 97 belediye çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada işletme

alışanlarının eğitim durumları göz önünde bulundurularak bilgi teknolojilerini işyerlerinde kullanmalarına izin verilmesi ile motivasyonlarının sağlanması arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmıştır. Dağ (2018), 409 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada eğitim durumu ile kurumda kullanılan bilgi teknolojileri memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırma sonucunda eğitim durumu ile kurumda kullanılan bilgi teknolojileri memnuniyet düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. 208 firma üzerinde yapılan bir başka araştırmada Konya Organize Sanayi Bölgesinde bilgi teknolojilerinin kullanımında eğitim durumuna göre anlamlı derecede farklılık görülmemiştir (Aydeniz, 2019). Bu bulguların aksine Altı (2022); bilgi teknolojileri konusunda yetkin 508 kişinin eğitim durumları ile bilgi teknolojileri kullanımı arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiş, araştırmada ön lisans mezunu olanların lisans ve yüksek lisansa göre bilgi teknolojileri kullanımı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada yapılan analizler sonucunda katılımcıların kurumda ve meslekte toplam çalışma süresi ve BT kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Vural (2015); 178 ofis çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, ofis çalışanlarının hizmet yıllarına göre bilgi teknolojileri tutum leğinin alt faktörleri ve geneline ilişkin tutum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. 409 sağlık çalışanı üzerinde yapılan başka bir araştırmada katılımcıların çalışma süresi ile kurumda kullanılan bilgi teknolojileri memnuniyet düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışma süresi ile kurumda kullanılan bilgi teknolojileri memnuniyet düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır (Dağ, 2018). Bu bulguların aksine Altı (2022); bilgi teknolojileri konusunda yetkin 508 kişi üzerinde yaptığı çalışmada çalışılan işteki süre baz alındığında katılımcıların mevcut işteki tecrübelerine göre bilgi teknolojileri kullanımı düzeylerinin farklılaştığı, 0-1 yıl arası hizmet verenlerin daha fazla hizmet verenlerden daha yüksek bilgi teknolojileri kullanımı düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların bilgi teknolojileri kullanımı düzeyleri genel tecrübelerine göre de farklılaştığı (0,04, $p < 0,05$), 0-1 yıl hizmet verenlerin daha fazla hizmet verenlerden daha yüksek bilgi teknolojileri kullanımı düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmada yapılan analiz sonucunda İKY'nin üretkenliğe, verimliliğe ve maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde farklı bulgulara rastlanmıştır. Ayan, Ünsar ve Demir (2014); konfeksiyon sektöründeki 117 iş gören üzerinde yaptığı çalışmada, Filizöz ve Atalay (2020); plastik üretimi yapan bir işletmede çalışan 168 iş gören ve yönetici üzerinde yaptığı araştırmada, Eröz (2013) ise sağlık sektöründe çalışan 350 kişi üzerinde yaptığı çalışmada İKY işlevleri ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Buna karşılık; Arı ve Özenci (2020) 4 özel hastanede yardımcı sağlık personeli ve idari personel statüsünde çalışan 250 katılımcı üzerinde yaptığı çalışmada, Tombul (2022) sağlık sektöründe çalışan 240 kişi üzerinde yaptığı çalışmada ve Aksu ve Özmen (2022) otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 87 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada İKY işlevleri ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Tombul (2022)'un yaptığı çalışmada İKY işlevselliği konusunda erkek katılımcıların ortalama puanları daha yüksek bulunmuş, Aksu ve Özmen (2022)'in yaptığı çalışmada kadın katılımcıların ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur. Literatür incelemesi sonucunda bu konuda bir fikir birliğinin olmadığı görülmüştür.

Bu çalışmada katılımcıların eğitim durumları ile İKY işlevsel performansları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte ortalama puanı en yüksek bulunan grubun lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir. Filizöz ve Atalay (2020); plastik üretimi yapan bir işletmede çalışan 168 iş gören ve yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada bu çalışmayla benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Ayan, Ünsar ve Demir (2014) konfeksiyon sektöründeki 117 iş gören üzerinde yaptıkları çalışmada ve Tombul (2022)'un sağlık sektöründe çalışan 240 kişi üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların eğitim durumları ile İKY işlevselliği arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatüre bakıldığında farklı bulgulara sahip araştırmalar da bulunmaktadır. Arı ve Özenci (2020); 4 özel hastanede yardımcı sağlık personeli ve idari personel statüsünde çalışan 250 katılımcı üzerinde yaptığı çalışmada ve Aksu ve Özmen (2022) otomotiv sektöründe

faaliyet gösteren bir işletmedeki 87 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada İKY işlevleri ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Aksu ve Özmen (2022)'in yaptığı çalışmada lise, meslek yüksekokulu ve lisans eğitim seviyesine sahip çalışanların insan kaynakları algısı puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ($p=0,019$).

Araştırma kapsamındaki katılımcıların kurumda ve meslekte çalışma süreleri ile İKY işlevsel performansları arasındaki ilişki irdelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ortalama puanları genel olarak en yüksek çıkan grubun ise 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür. Filizöz ve Atalay (2020), plastik üretimi yapan bir işletmede çalışan 168 iş gören ve yönetici üzerinde yaptığı araştırmada stratejik insan kaynakları ile katılımcıların çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Aynı şekilde Ayan, Ünsar ve Demir (2014); konfeksiyon sektöründeki 117 iş gören üzerinde yaptığı çalışma sonucunda katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile İKY fonksiyonları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Buna karşılık Aksu ve Özmen (2022) otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 87 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada; iş yerinde personelin çalışma süresi ile insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiş, bu kapsamda e insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının en yüksek olan grubun 4-6 yıl ve 7-10 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu bulunmuştur.

Araştırmada katılımcıların cinsiyetleri ile kurumdaki örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir ilişki saptanmış, erkek katılımcıların ortalama puanı kadın katılımcıların ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=30,15$; $\bar{X}=25,04$). Literatür incelendiğinde cinsiyet ile örgütsel performans arasında genellikle anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Buna örnek olarak Arslan (2016)'ın 699 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışma, Kuzutürk (2016)'ün farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerdeki 328 çalışan üzerinde yaptığı çalışma, Asparuk (2022)'un 356 banka çalışanı üzerinde yaptığı çalışma ve Sebzecili

(2022)'nin farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerdeki 328 çalışan üzerinde yaptığı çalışma örnek olarak gösterilebilir.

Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Ortalama puanı en yüksek olan grubun ise lisansüstü eğitime sahip katılımcılar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=27,66$). Çakıl ve Güney (2017), 200 belediye çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada eğitim değişkenine ilişkin bulgulara göre bilgi ve beceri, kurum algısı, işin doğası ve iş tatmini, skor ortalamasıyla eğitim durumu arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Arslan (2016), 699 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada ve Sebzecili (2022), sağlık sektöründeki 906 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmalarda eğitim durumu ile katılımcıların örgütsel performans algısı arasında istatistiki anlamda anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Kuzutürk (2016), farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerdeki 328 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna varmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda katılımcıların kurumda ve meslekte toplam çalışma süresi ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte 10 yıldan daha fazla çalışanların ortalama puanlarının genel olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde konu ile ilgili farklı bulgulara rastlanmıştır. Çakıl ve Güney (2017), 200 belediye çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada kurum performansı ile kıdem arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını saptamışlardır. Aynı şekilde Arslan (2016), 699 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada ve Kuzutürk (2016), 322 bordrolu özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada katılımcıların mesleki tecrübeleri ile örgütsel performans algısı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını gözlemlemişlerdir. Bu bulgulara karşılık Sebzecili (2022) 906 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, kurumun örgütsel performans algısı ile katılımcıların toplam görev süresi arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu çalışmada örgütsel

performans algısı en yüksek çıkan grubun 1-5 yıl arası çalışanlar ile 15 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=3,65$; $\bar{X}=3,59$).

Araştırmada yapılan analiz sonucunda kurumdaki BT kullanımının mevcut durumu ile İKY'nin üretkenliğe, verimliliğe ve maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Lee (2008); SHRM derneği aktif üyesi olan ve ticari kuruluşlarda üst düzey yöneticilik yapan 349 kişi üzerinde yaptığı çalışmada bu çalışmayla benzer sonuçlar elde etmiştir. Bu kapsamda BT kullanımı yüksek olduğunda İKY departmanının daha üretken, verimli ve maliyet etkili olduğu saptanmıştır. Fletcher (2005), BT'nin yardımıyla İKY personelinin "günlük rutin ve sıkıcı işlerden kurtulduğunu" ve böylece "enerjilerini ve zamanlarını stratejik işlere odaklayabildiklerini" saptamıştır. Abdulrrıq (2019), bir üniversitenin 381 idari çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada bilgi teknolojisi uygulamaları ile insan kaynakları istihdam uygulamaları, insan kaynaklarının eğitimi ve gelişimi, insan kaynakları yönetimi motivasyonu ve insan kaynakları yönetimi işe alım ve seçimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Turulja ve Bajgoric (2016) farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların 444 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmadaki analizler sonucunda BT kabiliyeti ile İKY kabiliyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Sanayi sektöründe çalışan 395 kişi üzerinde yaptıkları başka bir çalışmada ise BT yetkinliğinin İKY yetkinliğini olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Turulja ve Bajgoric, 2017). Farklı sektörlerde çalışan 210 İK yöneticisi üzerinde yapılan bir çalışmada BT ve İKY'nin verimliliği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, BT'nin İKY'yi rutin idari görevlerin yükünden kurtardığı ve stratejik rollere katılımının önündeki engelleri kaldırdığını belirtmişlerdir (Haines III ve Lafleur, 2014). Aynı şekilde Turaç (2011), Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde görev yapan 161 kişi üzerinde yaptığı çalışmada bilişim teknolojileri ile İKY verimliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

Çalışmada İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı ortalama puanı arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine aynı şekilde İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Lee (2008) SHRM derneği aktif üyesi olan ve ticari kuruluşlarda üst düzey yöneticilik yapan 349 kişi üzerinde yaptığı çalışmada beklenmedik bir şekilde İKY dönüşüm açığı ile örgütsel performans arasında ve İKY dönüşüm açığı ve örgütsel performans açığı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını saptamıştır. Genç (2009) Türkiye'nin en büyük 500 işletmesinde yaptığı araştırmada insan kaynakları uygulamalarının stratejikleşme düzeyiyle, algılanan örgütsel performans arasındaki ilişki pozitif ve orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Cingöz (2011), 74 sanayi işletmesi üzerinde yaptığı çalışmada hem stratejik insan kaynakları yönetiminin hem de boyutlarının örgütsel performans ve girişimsel performans (iç girişimcilik) ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu saptamıştır. Başka bir araştırmada algılanan örgütsel performansın, İKY'nin performans değerlendirme ve durumsal ücretleme, çalışan katılımı ve güçlendirme uygulamalarıyla olumlu ve anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Kuzutürk (2016) 322 bordrolu özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel performans ile; İKY uygulamalarından işe alım, performans değerlendirme, geliştirme ve ödüllendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Araştırmada yapılan korelasyon analizleri neticesinde BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel

performansların algılanan öneminin ortalama puanı ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Lee (2008) SHRM derneği aktif üyesi olan ve ticari kuruluşlarda üst düzey yöneticilik yapan 349 kişi üzerinde yaptığı çalışmada araştırmayı destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Turunç (2006) 97 konaklama işletmesi üzerinde yaptığı araştırmada bilgi teknolojileri ile örgütsel performans arasında orta seviyede güçlü ilişki belirlenmiştir. 699 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada bilişim teknolojisi kullanımının işletme performansına ve başarılı bir yönetime olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2011). Dulkadir (2015); giyim sektöründe faaliyet gösteren 187 işletmenin 505 çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada BT'nin boyutları (etkinlik, bilgi güvenilirliği, iş süreçlerinin entegrasyonu, zaman tasarrufu) ile örgütsel performansın boyutları (uzun vadeli getiri ve kâr sağlama) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Sanayi sektöründe çalışan 395 kişi üzerinde gerçekleştirilen başka bir araştırmada ise BT yeteneği ile işletme performansı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir (Turulja ve Bajgoric, 2017).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde bilgi teknolojileri kullanımı, İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ve örgütsel performans algısının idari birim personelinin sosyodemografik özelliklerine (cinsiyet, eğitim durumu, bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumu ve bu eğitimi nereden aldığı, kurumda ve meslekte toplam çalışma süresi) göre farklılaşıp farklılaşmadığı, kurumdaki bilgi teknolojileri kullanımı, İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ve örgütsel performans arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemek amacıyla yapılan araştırmanın sonuçlarına yer verilmiş ve konu ile ilgili literatür taramaları ve özgün sonuçlar incelenmiş, ilgili kişi, kurum ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Bu araştırma, bir özel hastanede çalışan idari personeli kapsamaktadır. İdari personel 41'i kadın 19'u erkek olmak üzere 60 kişiden oluşmaktadır. İdari personelin eğitim durumları incelendiğinde ilkokul eğitim seviyesinde kimsenin bulunmadığı, %10 (n=6)'unun lise ve dengi, %25 (n=15)'inin ön lisans, %60 (n=36)'ının lisans ve %5 (n=3)'ünün ise lisansüstü eğitime sahip olduğu saptanmış, çalışma kapsamında incelenen kurum personelinin çoğunluğunun lisans eğitim düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

İdari personelin %96,7 (n=58)'sinin bilgisayar kullanımı konusunda bir eğitim aldığı, %3,3 (n=2)'ünün ise böyle bir eğitim almadığı saptanmıştır. Bilgisayar kullanımı konusundaki eğitimin alındığı yere göre dağılım incelendiğinde; Araştırma grubunun %75 (n=45)'inin bu eğitimi üniversite eğitimi sırasında, %15 (n=9)'inin özel sertifika programları ile, %10 (n=6)'unun ise çalıştığı kurumun verdiği eğitimlerle aldığı saptanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bilgisayar kullanımı eğitimini üniversite eğitimi sırasında aldıkları belirlenmiştir.

İdari personelin %8,2 (n=5)'ünün anlaşmalı kurumlar birimi personeli, %3,3 (n=2)'ünün arşiv birimi personeli, %6,7 (n=4)'sinin bilgi işlem personeli, %11,7 (n=7)'sinin faturalandırma birimi personeli, %3,3 (n=2)'ünün halkla ilişkiler birimi personeli, %11,7 (n=7)'sinin kalite yönetimi birimi personeli, %10 (n=6)'unun insan kaynakları birim personeli, %11,7 (n=7)'sinin muhasebe birimi personeli, %3,3 (n=2)'ünün süpervizör, 11,7 (n=7)'sinin satın alma birimi personeli, %6,7 (n=4)'sinin yazı işleri birimi personeli ve , %11,7 (n=7)'sinin ise idari yönetici olduğu görülmektedir.

İdari personelin kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde; %15 (n=9)'ini 0-1 yıl arası çalışanlar, %31,7 (n=19)'sini 1-3 yıl arası çalışanlar, %23,3 (n=14)'ünü 3-5 yıl arası çalışanlar, %21,7 (n=13)'sini 5-10 yıl arası çalışanlar ve %8,3 (n=5)'ünü ise 10 yıldan daha fazla süre ile çalışanlar oluşturduğu; meslekte toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise %1,7 (n=1)'sinin 0-1 yıl arası, %10 (n=6)'unun 3-5 yıl arası, %20 (n=12)'sinin 3-5 yıl arası, %38,3 (n=23)'ünün 5-10 yıl arası ve %30 (n=18)'unun ise 10 yıldan fazla toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki ortalama çalışma süresinin 4,166 meslekte toplam çalışma süresinin ortalamasının ise 8,858 yıl olduğu görülmüştür.

Araştırmada katılımcıların cinsiyetleri ile BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamakla birlikte erkek katılımcıların BT kullanımına ilişkin ortalama puanları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. İdari personelin eğitim durumları ile BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişkiye bakıldığında; BT kullanımının algılanan önemi konusunda ortalama puanı en yüksek olan katılımcıların lise ve dengi eğitim seviyesine sahip katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,00$). Daha sonra ise lisansüstü eğitime sahip katılımcıların ortalama puanları yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=40,33$).

Katılımcıların bilgisayar kullanımı konusundaki eğitim alma durumu ile BT kullanımlarının algılanan önemi arasındaki ilişki irdelenmiş ve bu konuda eğitim alanlarla eğitim almayanların hemen hemen aynı ortalama puana sahip olduğu görülmüştür. Bu durum bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alma durumu ile idari personelin BT kullanımı algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişki incelenmiş ve ortalama puanları en yüksek çıkanların bu eğitimi özel sertifika programlarıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=42,37$).

İdari personelin kurumda çalışma süresi ve BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişki incelenmiş ve 0-1 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=40,55$), 3-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=40,21$), 5-10 yıl arası çalışanlar ($\bar{X}=44,53$) ve 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcıların ($\bar{X}=40,00$) ortalama puanlarının birbirlerine yakın olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde idari personelin meslekte toplam çalışma süresi ve BT kullanımının algılanan önemi arasındaki ilişkiye bakılmış ve meslekte 10 yıldan daha fazla çalışanların ortalama puanlarının daha yüksek olduğu ($\bar{X}=41,77$) görülmüştür. Bununla birlikte kurumda çalışma süresi ve meslekte toplam çalışma süresi ile BT kullanımının algılanan önemi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İdari personelin cinsiyetleri ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasındaki ilişki irdelenmiş ve erkek katılımcıların ortalama puanları kadın katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=33,00$; $\bar{X}=34,731$); yapılan analiz sonucunda İKY işlevsel performanslarından üretkenlik ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. İdari personelin eğitim durumu ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüş bununla birlikte ortalama puanları en yüksek bulunan grubun lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=38,50$).

Katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumları ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmış, bununla birlikte bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alanların, eğitim almayanlara göre daha yüksek ortalama puana sahip olduğu görülmüştür ($\bar{X}=33,45$; $\bar{X}=32,50$). Araştırma grubunun bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiş, ortalama puanı en yüksek bulunan grubun bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=41,37$).

Araştırma grubunun kurumda çalışma süreleri ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ortalama puanı en yüksek bulunan grubun ise 10 yıldan daha fazla çalışanlar ile 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=37,80$; $\bar{X}=36,88$). Katılımcıların meslekte toplam çalışma süreleri ile İKY işlevsel performanslarından üretkenlik arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamış, ortalama puanı en yüksek çıkan grubun ise 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar olduğu saptanmıştır ($\bar{X}=36,33$).

Araştırma kapsamındaki idari personelin cinsiyetleri ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkek katılımcıların ortalama puanı kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=34,63$; $\bar{X}=33,75$). Araştırma grubunun eğitim durumları ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamış; ortalama puanı en yüksek çıkan grubun ise lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=39,50$).

Katılımcıların bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumları ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir

farklılığın olmadığı tespit edilmiş; bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alan katılımcılarla eğitim almayan katılımcıların ortalama puanlarının hemen hemen aynı olduğu gözlemlenmiştir ($\bar{X}=34,03$; 61 $\bar{X}=34,00$). Katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ortalama puanı en yüksek bulunan grubun ise bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=42,00$).

Araştırma kapsamındaki idari personelin kurumda çalışma süreleri ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bununla birlikte ortalama puanları en yüksek çıkan grubun 10 yıldan daha fazla çalışanlar ile 0-1 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=38,20$; $\bar{X}=37,88$). Araştırma grubunun meslekte toplam çalışma süreleri ile İKY işlevsel performanslarından verimlilik arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ortalama puanları en yüksek çıkan grubun ise 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=37,05$).

Katılımcıların cinsiyetleri ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüş ve bununla birlikte erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=34,00$; $\bar{X}=31,85$). Katılımcıların eğitim durumları ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasındaki ilişki incelendiğinde; anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Ortalama puanları en yüksek çıkan grubun ise lise ve dengi okul mezunu olanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=36,66$).

Araştırma grubunun bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumları ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasındaki ilişkiye incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamakla birlikte bilgisayar kullanımı konusunda eğitim almayan katılımcıların eğitim alan katılımcılara göre biraz daha fazla ortalama puana

sahip oldukları gözlemlenmiştir ($\bar{X}=33,00$; $\bar{X}=32,51$). Katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ortalama puanları en yüksek bulunan katılımcıların, bilgisayar kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=41,87$).

Araştırma kapsamındaki katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir ilişki saptanamamakla birlikte ortalama puanları en yüksek bulunan grubun 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=38,60$). Katılımcıların meslekte toplam çalışma süreleri ile İKY işlevsel performanslarından maliyet etkililik arasında da anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Ortalama puanlara bakıldığında ise; en yüksek puana sahip grubun 10 yıldan daha fazla çalışan katılımcılar olduğu görülmüştür ($\bar{X}=36,00$).

Örgütsel performansın algılanan önemi ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılığa sahip olduğu saptanmış, erkek katılımcıların ortalama puanının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}=30,15$; $\bar{X}=25,04$). Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel performansın algılanan önemi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamakla birlikte ortalama puanı en yüksek olan grubun lisansüstü eğitime sahip katılımcılar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=27,66$).

İdari personelin bilgisayar kullanımı konusunda eğitim alma durumu ile örgütsel performansın algılanan önemi arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim alanların eğitim almayanlara göre ortalama puanları biraz daha yüksektir ($\bar{X}=26,68$; $\bar{X}=26,00$). Katılımcıların bilgisayar kullanımı eğitimini aldığı yer ile örgütsel performansın algılanan önemi arasındaki ilişkiye bakıldığında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ortalama puanları en yüksek bulunan grubun ise bilgisayar

kullanımı eğitimini özel sertifika programları aracılığıyla alan katılımcıların ise belirlenmiştir ($\bar{X}=29,37$).

İdari personelin kurumda çalışma süresi ve örgütsel performansın algılanan önemi arasındaki ilişki incelendiğinde; anlamlı bir farklılık bulunamamış, en yüksek puan ortalamasına sahip olanların ise 5-10 yıl arası çalışanlar ve 10 yıldan daha fazla çalışanlar olduğu saptanmıştır ($\bar{X}=29,61$; $\bar{X}=28,40$). Katılımcıların meslekte toplam çalışma süresi ve örgütsel performansın algılanan önemi arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Ortalama puanları en yüksek olan grubun ise meslekte 10 yıldan daha fazla çalışanlar olduğu belirlenmiştir ($\bar{X}=30,38$).

Yapılan araştırmada BT kullanımının mevcut durumu ile İKY'nin üretkenliğe dayalı işlevsel performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu da kurumda BT kullanımı yüksek olduğunda İKY biriminin daha üretken olduğunu, başka bir deyişle BT kullanımının İKY'nin işlevsel görevlerini yerine getirirken üretkenlikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre hesaplama, depolama ve analiz etme konusundaki güçlü yetenekleriyle BT, hantal bürokratik görevleri düzene sokarak İKY uygulayıcılarının işlerini daha hızlı ve daha iyi yapmalarına yardımcı olduğu söylenebilir.

Çalışmada kurumdaki BT kullanımı ile İKY'nin verimliliğe dayalı işlevsel performansları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre Kurumdaki BT kullanımının, İKY uygulayıcılarının işlevsel görevlerini yerine getirirken verimlilikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu BT kullanımının yüksek olduğu kurumlarda İKY'nin hedeflerine daha ekonomik bir şekilde ulaşabileceği söylenebilir.

Kurumdaki BT kullanımı ile İKY'nin maliyet etkililiğe dayalı işlevsel performansları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu da kurumda BT kullanımı daha yüksek olduğunda İKY'nin maliyet etkililiğinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla başlangıçta belirli bir maliyete katlanmayı gerektirse de kurumdaki BT kullanımı, uzun vadede İKY'nin maliyet etkililiği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenebilir.

İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre İKY'nin işlevsel performansları ile BT kullanımı arasındaki uyum yüksek olduğunda (aradaki açık minimum seviyede olduğunda) örgütsel performansın da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İKY dönüşüm açığı (genel İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik) ortalama puanları ile BT kullanımı ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanları ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında yüksek derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Buna göre BT kullanımı, örgütsel performans açığını kapatarak İKY'nin performansını düşük düzeyden daha yüksek örgütsel ve stratejik düzeye taşıdığı söylenebilir.

BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanları ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile İKY'nin işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililiğin ortalama puanlarının ortalaması) arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Buna göre; beklenmedik bir şekilde BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanları ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki

mutlak fark) yüksek olduğunda İKY işlevsel performanslarının (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililiğin ortalama puanlarının ortalaması) olumsuz yönde etkilenmediği görülmüştür.

BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanları ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Burada BT uygulama boşluğunun örgütsel performans üzerinde önemli bir etkisi olduğunu görülmüştür. Buna göre kurumdaki BT kullanımı açığı düşük olduğunda örgütsel performansta artış olduğu belirlenmiştir.

BT kullanımı açığı (BT kullanımının algılanan öneminin ortalama puanları ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) ile örgütsel performans açığı (örgütsel performansların algılanan öneminin ortalama puanları ile kurumdaki mevcut durumunun ortalama puanları arasındaki mutlak fark) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu da kurumdaki BT kullanımı açığı minimum seviyeye indirildiğinde örgütsel performansın algılanan önemi ile kurumdaki mevcut durumu arasındaki açıklığın da giderilebileceği belirlenmiştir.

Sonuç olarak İKY işlevsel performansları ile bilgisayar kullanımı eğitiminin alındığı yer değişkeni arasındaki ilişki dışında ölçeğin alt boyutlarıyla sosyodemografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ölçeğin alt boyutlarının (BT Kullanımı, İKY işlevsel performansları (üretkenlik, verimlilik ve maliyet etkililik), ve Örgütsel Performans) birbirleri arasında ise çoğunlukla anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Buna göre araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler şu şekildedir:

- Kurumun; amaçlarına ulaşmak, faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde yürütebilmek için bilgi teknolojileri sistemlerini süreçlerine dahil etmesi kuruma rekabet avantajı sağlayabilir.
- Bilgi teknolojileri sistemlerinin süreçlere entegre edilebilmesi için bu sistemler konusunda yetkin insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Kurum; çalışanlarına bu konuda hizmet içi eğitimler, seminerler düzenleyebilir veya bu kapsamda özel sertifika programlarıyla çalışanlar desteklenebilir.
- Kurumdaki BT kullanımını bir “destek işlevi” olarak görmek yerine faaliyet ve süreçlerde etkililiğin ve verimliliğin sağlanabilmesi için en önemli girdilerden biri olarak değerlendirilebilir.
- Çalışanlara yönelik daha etkili bir performans ve kariyer yönetimi süreci gerçekleştirilebilir ve çalışanların verimini arttırmak amacıyla düzenli geri dönüşler sağlanabilir.
- Çalışanların motivasyonunun sağlanabilmesi ve daha doğru kararların alınabilmesi için yönetimde çalışanların fikirleri alınabilir.
- Kurum ile ilgili bilgilerin çalışanlarla aktif bir şekilde paylaşılabilmesi ve çalışanlarında bu bilgileri takip edebilmesi için kuruma ait bilgi sistemleri kurulabilir (Intranet).
- Çalışanlar kendi insan kaynakları veri ve süreçlerini kâğıt israfına gerek kalmadan ve idari desteğe ihtiyaç duymadan sistemde güncelleyebilmeleri için işletme içi ağ tabanlı uygulamalar entegre edilebilir.
- İşe alım süreçlerinde zamandan tasarruf edilmesi ve maliyetlerin azaltılması amacıyla; özgeçmişleri inceleme, eleme, adayın ses tonu, enerjisini, mimiklerini pozisyona uygun olup olmadığını analiz edebilme özelliğine sahip yapay zekâ sistemleri edinilebilir.
- İKY ile Bilgi İşlem departmanı arasındaki koordinasyon güçlendirilebilir ve teknolojik gelişmeler daha iyi takip edilebilir.

- Süreçlerin hızlandırılması, maliyetlerin azaltılması ve rekabet avantajı elde edebilmek için Endüstri 4.0'ın kuruma entegrasyonu sağlanabilir.



ÖZET

Bilgi Teknolojileri Kullanımı ile İnsan Kaynakları Yönetimi Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu araştırmanın amacı; bilgi teknolojileri (BT) kullanımı, insan kaynakları yönetimi (İKY) işlevsel performansları ve örgütsel performansın sosyodemografik özelliklere göre (cinsiyet, eğitim durumu, bilgisayar kullanımı konusundaki eğitim durumu ve bu eğitimin nereden alındığı, kurumda ve meslekte toplam çalışma süresi) farklılaşıp farklılaşmadığı ve bilgi teknolojileri kullanımı ile insan kaynakları yönetimi işlevsel performansları ve bilgi teknolojileri kullanımı ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırma evrenini, hastanede görev yapan 80 idari personel oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması planlanmış, fakat evrenin %75'ine ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Tanımlayıcı Bilgiler” kısmının yanı sıra “Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı”, “İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevsel Performansları” ve “Örgütsel Performans” başlıkları altında toplam dört bölümden oluşan Lee (2008) tarafından geliştirilen, orijinal adı “The IT – HRM Survey Questionnaire” olan “BT – İKY Araştırma Anketi” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; BT kullanımı, İKY işlevsel performansları ve örgütsel performans ile katılımcıların sosyodemografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ölçeğin alt boyutları olan BT kullanımı, İKY işlevsel performansları ve örgütsel performans arasında anlamlı farklılıklar saptanmış, kurumdaki BT kullanımı düzeyi arttığında İKY’nin işlevselliğinin ve örgütsel performansın arttığı saptanmıştır. Kurumlar; amaçlarına ulaşmak, faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde yürütebilmek için bilgi teknolojileri sistemlerini süreçlerine dahil etmeleri onlara rekabet avantajı sağlayabilir.

Anahtar Sözcükler: Bilgi Teknolojileri Kullanımı, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Performans.

SUMMARY

Investigation the Relationship Between the Use of Information Technologies and the Performance of Human Resources Management

The purpose of this study is to determine whether information technology (IT) use, human resource management (HRM) functional performances and organizational performance differ according to sociodemographic attributes (gender, educational level, level of training in computer use and where this training was received, total working time in the organization and profession) and to determine the relationship between IT use and HRM functional performances and between IT use and organizational performance.

The study population consisted of 80 administrative staff working in the hospital. It was planned to reach the whole population, but 75% of the population was reached. As a data collection instrument, "The IT - HRM Survey Questionnaire", originally titled "The IT - HRM Survey Questionnaire" developed by Lee (2008), which consists of four sections in total under the titles of "Use of Information Technologies", "Functional Performance of Human Resources Management" and "Organizational Performance", as well as "Descriptive Information" section, was used. According to the research findings, no significant relationship was found between sociodemographic attributes of the participants and IT use, HRM functional performances, organizational performance. Significant differences were found among the sub-dimensions of the scale, namely IT use, HRM functional performances and organizational performance, and it was found that the functionality of HRM and organizational performance increased when the level of IT use in the organization increased. Organizations can provide competitive advantage by including information technology systems in their processes in order to achieve their goals and carry out their activities effectively and efficiently.

Keywords: Human Resources Management, Organizational Performance, Use of Information Technologies.

KAYNAKLAR

- ABDULRRZIQ TAA (2019). Bilgi teknolojisinin insan kaynakları yönetimi performansına etkisi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kastamonu.
- AKDUMAN G (2019). Dijital işe alım: dijital dünya'nın insan kaynakları işe alım fonksiyonuna etkisinin kavramsal ve uygulama örnekleriyle değerlendirilmesi. *International Journal of Arts and Social Studies*, 3: 24-44.
- AKGÜL E (2010). Örgütlerde amaç dışı bilgi teknolojileri kullanımının çalışan motivasyonu ile ilişkisi ve bir uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- AKOLAŞ DA (1995). İşletmelerde bilgisayar kullanımı ve bilgisayar kullanımının işletme yönetiminin etkinliği ve verimliliğinin artırılması üzerine, Çukurova Bölgesi Sanayi İşletmeleri'nde bir araştırma. Selçuk Üniversitesi, yayımlanmış yüksek lisans tezi, Konya.
- AKSU B, ÖZMEN Hİ (2022). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanlar tarafından algılanışının örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi: otomotiv sektöründe bir işletme örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 1: 73-94.
- AKTAN CC, VURAL İ (2005). Bilgi çağında bilgi yönetimi. Çizgi Kitabevi, Konya.
- ALAYOĞLU N (2004). "E-insan kaynakları yönetimi", <http://www.ekocerceve.com>. Erişim Tarihi: 2004.
- ALLAHVERDİ M (2006). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve Türkiye'deki uygulamalarına yönelik bir araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans tezi, Konya.
- ALTAN D (2011). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi* 2: 51-80.
- ALTI E (2022). Bilgi teknolojileri kullanımının satın alma davranışlarına etkisinin demografik özellikler üzerinden incelenmesi. Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, yüksek lisans tezi, İstanbul.
- ANAMERİÇ H (2003). Kütüphanelerde yönetim bilgi sistemleri ve bir model önerisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (YYLT), Ankara.
- ARI GS, ÖZENCİ İ (2020). Hastanelerde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6: 366-385.
- ARSLAN E (2011). Otel işletmelerinde bilişim teknolojileri kullanımı ve insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, doktora tezi, Konya.
- ARSLAN V (2016). Yönetici desteğinin iş memnuniyeti, duygu düzenleme becerisi ve örgütsel performans algısı üzerine aracı etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Diyarbakır.

- ASPARUK DH (2022). Bireysel kariyer yönetiminin, bireysel performans ve örgütsel performansa etkisine ilişkin bir araştırma: bankacılık sektörü örneği. Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans tezi, İstanbul.
- ATAMAN G (2001). İşletme yönetimi. Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- AUGIER M, TEECE DJ (2005). An economics perspective on intellectual capital, b. marr içinde, perspectives on intellectual capital: multidisciplinary insights into management, measurement, and reporting (3-27), Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- AYAN A, ÜNSAR AS, DEMİR F (2014). İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Algılarının Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **21**: 19-34
- AYDENİZ M (2019). İnsan kaynakları yönetiminde bilgi teknolojilerinin kullanımı: Konya organize sanayide bir araştırma. KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (YYLT), Konya.
- AYDIN E, ÖKTEM MK (2009). Türk kamu yönetiminde insan kaynakları bilgi sistemi üzerine. *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 123-146.
- BAKER KA (2006). Organizational communication. Erişim Tarihi: 29.07.2007, Erişim adresi: www.wren-network.net/resources/benchmark/13
- BARUTÇUGİL İ (2002). Performans yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BARUTÇUGİL İ (2016). Stratejik insan kaynakları yönetimi. 2. Baskı: Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BAYARÇELİK EB (2020). Dijital dönüşümün insan kaynakları yönetimi üzerine etkileri. D. Akçay ve E. Efe, dijital dönüşüm ve süreçler, 59-76.
- BAYAT B (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **10**: 67-91.
- BAYRAKTAROĞLU S, TUNÇBİLEK M (2006). Bilgi toplumunda insan kaynaklarının değişen yüzü, Sakarya.
- BECKER RE, HUSELID MA, ULRICH D (2001). The HR scorecard: linking people, strategy, and performance. Boston, MA: Harvard Business School Press
- BENSGHIR TK (1996). Bilgi teknolojileri ve örgütsel değişim. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- BİLGİN KU (2008). Kamu performans yönetimi: vali ve kaymakamlar performans ölçümü araştırması; *TODAİE Amme İdaresi Dergisi*, **41**: 59-80.
- BİNGÖL D (1998). İnsan kaynakları yönetimi. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım, 13-14.
- BİNGÖL D (2014). İnsan kaynakları yönetimi. 9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- BURTT HE (1942). Principles of employment psychology. New York, NY: Harper & Brothers.
- CAN H, KAVUNCUBAŞI, Ş, YILDIRIM S (2006). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi (altıncı baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi, 228.
- CANMAN D (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Yargı Yayınları, Ankara.

- CASCIO WF, AWARD EM (1981). Human resources Management: an information systems approach. Reston, VA: Reston Publishing Company, Inc.
- CHIAVENATO I (2001). Advances and challenges in human resource management in the new millennium. Public personnel management, **30**: 17-27
- CİNGÖZ A (2011). Stratejik insan kaynakları yönetimi ve Stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel performans ve iç girişimcilik (girişimsel performans) üzerindeki etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir araştırma. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi, Kayseri.
- CUMMINGS TG, WORLEY CG (1997). Organizational development and change. Sixth Edition, Shouthwestern College Publishing, Cincinnati, OH.
- ÇAKIL R GÜNEY S (2017). İşletmelerde performans değerlendirmenin çalışanların iş tatminine etkisi ve bir uygulama. *ABMYO Dergisi* **53**: 45-60.
- ÇELİKÇAPA FO, KAYGUSUZ SY (2010). Teknoloji yönetimi. Dora Basım Yayın, Bursa.
- ÇİFTÇİOĞLU BA, MUTLU M, KATIRCIOĞLU S (2019). Endüstri 4.0 ve insan kaynakları yönetiminin ilişkisi. *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, **2**: 31-53.
- DAĞ A (2018). Özel sağlık kurumlarında bilgi teknolojileri kullanımının çalışan memnuniyetine etkisi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı yüksek lisans tezi, Manisa.
- DAUD Kİ (2010). İnsan kaynakları yönetim süreçlerinde bilgi teknolojilerinin kullanımı ve e-ik uygulamaları. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- DELEN MG (2009). Merkezden uzak çalışanların performanslarının değerlendirilmesi: denetim firmalarında çalışanların performans değerlendirmelerine ilişkin bir model önerisi. *Mali Çözüm Dergisi*, **92**: 51-76.
- DOĞAN A (2011). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, **2**: 50-82.
- DRUCKER PF (2001). The Essential Drucker. New York, NY: HarperCollins Publishers Inc.
- DULKADİR B (2015). Bilişim teknolojisi kullanımının örgütsel performans üzerindeki etkileri: TR1 bölgesi hazır giyim işletmelerinde bir araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı doktora tezi, Malatya.
- DUMAN C (2019). İşin geleceği şimdi. Kanon Kitap, (Birinci Basım).
- DURGUN S (2010). “Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **3**: 112-132.
- DUYAR V (2003). Hastaların karşılaştıkları sorunlar ve çözümleri tıbbi sosyal hizmet. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, **25**: 39-44.
- EFİL İ (2006). İşletmelerde yönetim ve organizasyon (Genişletilmiş 8. baskı). İstanbul: Alfa Aktüel.
- ELİBOL H (2005). Bilişim teknolojileri kullanımının işletmelerin organizasyon yapıları üzerindeki etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 155-162.

- ERÖZ A (2013). Sağlık kuruluşlarında insan kaynakları yönetimini etkileyen faktörler: Manisa hastaneleri örneği. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı Sağlık Kurumları İşletmeciliği yüksek lisans tezi, Ankara.
- FINDIKÇI İ (1999). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları,13.
- FITZ-ENZ J, DAVISON B (2002). How to measure human resources management (3rd ed.). United States: McGraw-Hill.
- FİLİZÖZ B, ATALAY E (2020). Stratejik insan kaynakları yönetiminin çalışanların performans algısı üzerine etkisi: plastik üretim işletmesinde bir araştırma. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **21**: 186-207.
- FLETCHER V, PATRICIA AK (2005). From personnel administration to business-driven human capital management: the transformation of the role of hr in the digital age. In Greutal and Stone (Eds.), *The Brave New World of eHR* (pp. 1-21). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- FOTTLER MD, BLAIR JD, WHITEHEAD CJ, LAUS MD, SAVAGE GT (1989). Assessing key stakeholders: who matters to hospitals and why. *Hospital And Health Services Administration*, **34**: 525-546.
- FREEMAN RE (1984). Strategic management: a stakeholder approach. Boston, MA: Pitman.
- FUNMINIYI KA (2018). Impact of organisational structure on employee engagement: Evidence from North Central Nigeria. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, **8**: 579-589.
- GATI I, SAKA N (2001). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, **9**: 397-416.
- GENÇ Ç (2006). E-insan kaynakları yönetiminde e-işe alım süreci. *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 63-85.
- GENÇ KY (2009). Stratejik insan kaynakları yönetimi – örgütsel performans ilişkisi ve Türkiye’nin büyük işletmelerinde yapılan bir uygulama. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı yüksek lisans tezi, Trabzon.
- GERMİRLİ N (2001). Performans yönetimi sisteminde uygulama etkinliği. 10.Ulusal Kalite Kongresi, İstanbul.
- GOMEZ-MEIJIA LR, BALKIN DB, CARDY RL (2001). Managing Human Resources (3rd ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- GOODRIDGE E (2001). E-learning blends in with classrooms. *Information Week*, 834: 97.
- GORALI DY (2021). Psikolojik güçlendirme ile insan kaynakları performansı arasındaki ilişkide psikolojik sahipliğin aracı etkisinin üniversiteler bağlamında araştırılması. İstanbul Arel Üniversitesi, yüksek lisans tezi, İstanbul.
- GÜLER EÇ (2006). İşletmelerin e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. **6**: 17-23.
- GÜVEN A (2012). Belediyelerde performans denetimi ve algılanması üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.
- HAINES III VY, LAFLEUR G (2004). Information technology usage and human resource roles and effectiveness. *Human Resource Management* **47**: 525–540

- HARRISON R, KESSELS J (2004). Human resource development in a knowledge economy: an organizational view. Palgrave Macmillan Pub., New York, 320s.
- HEERY E, NOON M (2001). A dictionary of human resource management: Oxford University Press Inc.
- HELVACI MA (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. **35**: 155-169.
- HENSON R (2005). The next decade of hr: trends, technologies, and recommendations. in greutal and stone (Eds.), the brave new world of eHR (pp. 255-292). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- HOBİKOĞLU EH (2014). Yeni ekonomide inovasyon. İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı.
- HORWITCH M, ARMACOST R (2002). Helping knowledge management be all it can be. *Journal of Business Strategy*, **23**: 26-32.
- IŞIK F (2009). Kamu kurumlarında bilgi teknolojilerini kullanmanın örgütsel performansa etkisi; İstanbul Emniyet Müdürlüğü hizmetlerine ait bir araştırma. Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- IŞIK O, AKBOLAT M (2010). Bilgi teknolojileri ve hastane bilgi sistemleri kullanımı: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, **11**: 365-38.
- İN KAYA Z (2000). Türkiye’de insan kaynakları yönetim birimlerinin yapılanması, doktora tezi, İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü, İşletme Mühendisliği.
- KAYA A (2019). Sürdürülebilir rekabet avantajı ve stratejik yetenek yönetiminin ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KAYNAK T (1996). İnsan kaynakları yönetimi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, *İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını*, **7**: 340.
- KELLY L, BOOTH C (2004). Dictionary of strategy: strategic management a-z. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- KEYİK H (2014). Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi ve eğitim-geliştirme faaliyetleri. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KORKMAZYÜREK Y (2019). Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi, Sağlık kurumları yönetimi (Editörler: Demirci A ve Manavgat G) Gazi Kitabevi, Ankara, s.102.
- KUZUTÜRK B (2016). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel performansa etkisi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı, yüksek lisans tezi, Ankara.
- LAWLER III E, MOHRMAN SA (2003). Creating a strategic human resources organization -an assessment of trends and new directions. Stanford, California: Stanford University Press.
- LEE IA (2008). Relationship between the use of information technology (it) and performances of human resources management (hrm), San Diego.
- MASIE E (2002). Blended learning: The magic is in the mix. In A. Rossett (Ed.), The ASTD e-learning handbook. New York, N.J.: McGraw-Hill.
- MATHIS RL, JACKSON JH (1997). Human resource management. United States of America: West Publishing Company.

- MERCANLIOĞLU Ç (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile iş görenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. **4**: 1309-8039.
- MILES R, SNOW C (1984). Designing strategic human resources systems. *Organizational Dynamics*, **13**: 36-52.
- MOHRMAN SA, LAWLER EE, VE MCMAHON GC (1996). New directions for the human resources organization: an organization design approach. Los Angeles, CA: Center for effective organizations.
- MONDY RW (2008). Human resource management. (Tenth Edition). Pearson, 4, 102-105, 126-135, 200-257.
- MYERS MT, MYERS GE (1982). Managing by communication an organizational approach. New York, NY: McGraw-Hill Book Company.
- NADLER L, NADLER Z (1990). The handbook of human resource development. United States and Canada: John Wiley and Sons, Inc.
- ODABAŞ H (2005). Bilgi yönetim sistemi, bilgi çağı, bilgi yönetimi ve bilgi sistemleri, Çizgi Kitabevi.
- OECD (2008). Sağlık sistemi incelemeleri, Türkiye.
- OKAKIN N, ŞAKAR M (2015). İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ÖGE S (2002). Elektronik İnsan kaynakları yönetimi (e-hrm)'nde insan kaynakları enformasyon sistemi (hris)'nin önemi ve temel kullanım alanları. Erişim Adresi: <http://iibf.ogu.edu.tr> Erişim Tarihi: 05.04.2013. 109-117.
- ÖGE S (2005). Elektronik insan kaynakları yönetiminde insan kaynakları enformasyon sisteminin önemi ve temel kullanım alanları. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ÖGE S (2006). Elektronik insan kaynakları yönetimi (e-hrm)'nde insan kaynakları enformasyon sistemi (hris)'nin önemi ve temel kullanım alanları, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya.
- ÖZALP İ (1975). İşletmelerin büyümesinde ortaya çıkan organizasyon sorunları. İ.T.İ.A. Yayını, Adana, 1975, s. 18.
- ÖZER A, ÇAKIL E (2007). Sağlık hizmetlerinde hasta memnuniyetini etkileyen faktörler. *Tıp Araştırmaları Dergisi*, **5**: 140-143
- ÖZTÜRK H (2014). Takım çalışması. b. ü. tatar içinde, hemşirelik hizmetleri yönetimi (Cilt 1, s. 231-232). İstanbul, Türkiye: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- RENCKLY RG (1997). Human resources. Hauppauge, NY: Barron's Educational Series, Inc.
- RIGGIO RE, PORTER LM (2013). Introduction to industrial/organizational psychology. Sixth Edition. USA: Pearson Education
- ROBERTSON RF (1996). Develop a performance-focused organization. *Hydrocarbon Processing*, **75**: 81-87.
- SABUNCUOĞLU Z (1997). Personel yönetimi: politika ve yönetsel teknikler, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Bursa.
- SALDAMLI A (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: Tekirdağ Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* **13**: 239-263.

- SARIYILDIZ AY (2021). Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, **3**: 155-159.
- SEBZECİLİ Sİ (2022). Özel hastanelerde yetenek yönetimi, bilgi yönetimi ve örgütsel öğrenmenin örgütsel performansa etkisi. Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı doktora tezi, İstanbul.
- SHERMAN A, BOHLANDER G, SNELL (1996). Managing human Resource (10th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- SIMON H (Ed.) (1997) Administrative behavior . Florence, MA: Free Press.
- SLEEZER CM, WENTLING TL, CUDE RL (2002). Human resource development and information technology: making global connections. Norwell, Massachusetts: Kluwer Academic Publishers.
- SMITH SA, MAZİN R (2004). The HR answer book: an indispensable guide for managers and human resources professionals. New York, NY: AMACOM.
- SOCIETY FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (SHRM) (2006). Communication areas of study. Erişim Tarihi: 16.11.2006. Erişim Adresi: http://www.shrm.org/shrmacademy/aos_comm.asp.
- SÖNMEZ S, UĞURLUOĞLU Ö (2017). Sağlık kurumlarında paydaş analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* **3**: 223-245.
- STERNBERGER WB (2002). The changing role of the human resource profession: the transformation of the hr function from an administrative, transactional orientation into a strategic business partnership -a dissertation on strategic human resource management. Ann Arbor, MI: ProQuest Information and Learning Company.
- TAHİROĞLU F (2002). Düşünceden sonuca insan kaynakları, Hayat Yayınları, İstanbul.
- TIWANA A (2000). The knowledge toolkit: practical techniques for building a knowledge management system, Prentice Hall USA, 640s.
- TOMBUL B (2022). Hastanelerde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi: pandemi sürecinde özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans tezi, İstanbul.
- TOWERS P (1992). Priorities for a competitive advantage, an ibm-towers perrin study. New York, NY: Towers Perrin.
- TUNÇER P (2011). İnsan kaynakları yönetimi. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- TUNÇER P (2016). İnsan kaynakları yönetimi, 2. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, s: 135-256.
- TURAÇ BT (2011). Bilişim teknolojileri kullanımı ile verimlilik arasındaki ilişki: Kayseri Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde bir araştırma. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı yüksek lisans tezi, Niğde.
- TURULJA L, BAJGORIĆ N (2016). "Human resources or information technology: what is more important for companies in the digital era?" *Business Systems Research*, **7**: 35-45.
- TURULJA L, BAJGORIĆ N (2017). Information technology, knowledge management and human resource management: investigating mutual interactions towards better organizational performance. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, **48**: 255-276.

- TURUNÇ Ö (2006). Bilgi teknolojileri kullanımının işletmelerin örgütsel performansına etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- ULAŞTIRAN T (2014). Elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamaları kapsamında elektronik işe alım ve kariyer sitelerinin kullanımı: iso 500 büyük sanayi işletmesi üzerinde betimsel bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- ULRICH D (1997). Human resource champions: the next agenda for adding value and delivering results. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- VURAL L (2015). Ofis çalışanlarının bilgi teknolojileri kullanımına karşı tutumları (gazi üniversitesi örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı yüksek lisans tezi, Ankara.
- VURAL Z (2006). Bilgi iletişim teknolojileri ve yansımaları. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- WERNERFELT B (1984). The resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal* 5: 171-180.
- YILMAZ T (2012). Yüksek performanslı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının bireysel ve örgütsel performansa etkisi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı yüksek lisans tezi, Ankara.
- YILMAZ Y (2007). İnsan Kaynakları yönetiminde e- dönüşüm. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9: 159-168.
- YILMAZER A (2013). İnsan kaynakları yönetimi ve Örnek Olaylar. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YUSOF MM, KULJIS J, PAPAFAFEIROPOULOU A, STERGIOULAS LK (2008). An evaluation framework for Health Information Systems: human, organization and technology-fit factors (HOT-fit), *International Journal of Medical Informatics* 77: 386-398.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

“BİLGİ İŞLEM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMI” ve “İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ” ANKETİ

Bu anket, Özel Kayseri Medical Palace Hastanesi Başhekimliği'nin izniyle, Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak üzere uygulanmaktadır. Çalışmanın amacı, bilgi işlem teknolojilerinin kullanımı ile insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkileri incelemektir. **Vereceğiniz cevaplar kesinlikle ve tamamen gizli tutulacaktır.** Soruları dikkatli bir şekilde okuyarak, önermeler hakkındaki görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Araştırma sonuçlarının doğruluğu ve güvenilirliği açısından cevaplanmamış soru bırakmamaya özen göstermeniz büyük önem taşımaktadır. Önermelerin cevaplanması ortalama 10 dakika sürmektedir.

Araştırmaya verdiğiniz katkı ve yardımlardan ötürü teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Şuayıp BARAN
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK VERİLER

Katılımcının:

1. Cinsiyeti:

- ☐ Kadın
☐ Erkek

2. Eğitim durumu:

- ☐ İlkokul
☐ Lise ve dengi okullar (Ortaöğretim dahil)
☐ Ön Lisans (2 yıllık bölümler)
☐ Lisans (4 yıllık bölümler)
☐ Yüksek Lisans ve Doktora

3. Bilgisayar kullanımı konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?

- ☐ Evet
☐ Hayır

4. Dördüncü soruya cevabınız “Evet” ise, bu eğitimi nereden aldınız?

- ☐ Üniversite öğrenimim sırasında
☐ Özel sertifika programlarında
☐ Çalıştığım kurumun verdiği eğitimlerde
☐ Diğer (lütfen belirtiniz)
.....

5. Kurumdaki unvanınız

- ☐(Yazınız)

6. Bu kurumda çalışma süreniz

- ☐ (yıl)(ay)

7. Meslekte toplam çalışma süreniz

- ☐ (yıl)(ay)

BÖLÜM 2: BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMI

Aşağıdaki ifadeler ile kurumunuz bünyesinde bilgi işlem teknolojileri konusundaki mevcut durum ve kişisel görüşleriniz öğrenilmeye çalışılmaktadır. **“Kurumdaki mevcut durumu”** sütununu işaretlerken, kendi kişisel görüşlerinizi değil, mevcut durumun ne olduğunu düşünerek cevaplarınızı veriniz. **“Size göre önemi”** başlıklı sütunda ise, kendi görüşlerinize yer vermeniz beklenmektedir. **“Bilgi işlem teknolojileri”** kavramı ile kastedilen, kurum bünyesinde insan kaynakları (personel) ile ilgili işlemler yürütülürken faydalanan, işin daha doğru ve hızlı yapılabilmesi için kullanılan bilgisayar donanım ve yazılımları kastedilmektedir.

①	②	③	④	⑤							
Çok kötü (Çok Önemsiz)	Kötü (Önemsiz)	Etkisiz	İyi (Önemli)	Çok iyi (Çok Önemli)							
			Kurumdaki mevcut durumu	Size göre önemi							
1.	Bilgi işlem teknolojileri kullanımına kurum yönetiminin desteği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.	Kurumun bilgi işlem teknolojilerinin kullanımına yaptığı yatırım ve ayırdığı bütçe	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.	Kurum bünyesindeki bilgi işlem teknolojileri personelinin kalitesi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.	Kurumun e- insan kaynakları yönetimi (*) sisteminin otomasyon derecesi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.	Kurumun e-insan kaynakları yönetimi sisteminin bir bütün olarak çalışma derecesi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.	Kurumun e-insan kaynakları yönetimi sisteminin esnekliği (değişen Durumlara uyulanabilmesi)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7.	Kurum insan kaynakları (personel) bölümü personelinin piyasadaki e-insan kaynakları yönetimi yazılım ve donanımlarına erişme imkanı	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8.	İnsan kaynakları (personel) bölümü çalışanlarının bilgi işlem teknolojilerinin kullanımına gösterdiği destek / isteklilik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9.	İnsan kaynakları (personel) bölümü çalışanlarının bilgi işlem teknolojileri hakkındaki bilgi derecesi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(*) Burada “e-insan kaynakları yönetimi” ifadesi ile kast edilen, insan kaynakları (personel) yönetimi ile ilgili işlemler için kullanılan elektronik donanım ve yazılımlardır (örnek: bordro hazırlamak için kullanılan yazılımlar)

BÖLÜM 3: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞLEVSEL PERFORMANSLARI

Aşağıdaki ifadeler ile kurumunuz bünyesinde bilgi teknolojilerinin belirli boyutlardaki etkisi araştırılmaktadır. **“Üretkenlik”** bir üretim sürecinde birim girdi başına üretilen çıktının bir ölçüsüdür. Birim girdi başına daha fazla çıktı üreten süreçler, daha **üretken** kabul edilirler. **“Verimlilik”** boyutunda değerlendirmelerinizi yaparken, kurum içerisinde faydalanan bilgi teknolojilerinin daha az kaynakla, daha az zamanda daha fazla iş yapabilme konusundaki etkilerini göz önünde bulundurunuz. **“Maliyet etkililik”** boyutunda da, bilgi teknolojilerine ayrılan paranın, değerlendirilen konuda harcamaya değip değmediğini, yapılan harcamanın gerçekten maliyet tasarrufu yaratacak boyutta olup olmadığını değerlendiriniz.

	① Çok kötü	② Kötü	③ Etkisiz	④ İyi	⑤ Çok iyi											
	ÜRETKENLİK					VERİMLİLİK					MALİYET ETKİLİLİK					
1.	İş akışı	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.	Personel yapısı, kadrolama	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.	Çalışan ayırımı	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.	Performans değerlendirmesi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.	Eğitim ve geliştirme	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.	Ücretlendirme ve diğer faydalar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7.	Çalışan ilişkileri	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8.	Çalışan hakları	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9.	Yönetim	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

BÖLÜM 4: ÖRGÜTSEL PERFORMANS

Aşağıdaki ifadeler ile kurumunuz bünyesinde bilgi teknolojileri konusundaki mevcut durum ve kişisel görüşleriniz öğrenilmeye çalışılmaktadır. **“Kurumdaki mevcut durumu”** sütununu işaretlerken, kendi kişisel görüşlerinizi değil, mevcut durumun ne olduğunu düşünerek cevaplarınızı veriniz. **“Size göre önemi”** başlıklı sütunda ise, kendi görüşlerinize yer vermeniz beklenmektedir. Bu bölümde, tabloda yer alan ifadelerle, kurumda kullanılan bilgi teknolojilerinin örgütsel boyuttaki belirli konulara olan etkisi araştırılmaktadır.

①

Çok kötü
(Çok Önemsiz)

②

Kötü
(Önemsiz)

③

Etkisiz

④

İyi
(Önemli)

⑤

Çok iyi
(Çok Önemli)

		Kurumdaki mevcut durumu					Size göre önemi				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.	Paydaşların* tatmini	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.	Örgütsel iletişim	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.	Takım çalışması, iş birliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.	Stratejik performans	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.	Bilgi yönetimi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.	Örgütsel büyüme	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(*) Burada “paydaş” ifadesi ile kastedilen, kurum içerisinde bilgi teknolojilerini kullanarak hizmet veren, kurum içerisinde bu hizmetleri alan ve çeşitli şekillerle hizmet sürecinin içerisinde olan kişilerdir ve bu kişilerin bilgi teknolojilerinin kullanımının bu kişilerin tatmin düzeyi üzerindeki etkisi sorulmaktadır.

Size yöneltilen soru ve önermelerin dışında belirtmek istediğiniz her türlü düşünce için aşağıdaki kısmı kullanabilirsiniz. Katılımınızdan ötürü tekrar teşekkür ederiz.

Ek-2 Etik Kurul İzni



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 56786525-050.04.04 / 767-892
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

17.12.2022

Sayın Şuayıp BARAN

İlgi: 29/11/2022 tarihli başvurunuz.

“Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile İnsan Kaynakları Yönetiminin Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kayseri Medical Palace Hastanesi Örneği” başlıklı teziniz ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 19/12/2022 tarihli toplantısında alınan 20/181 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 19/12/2022
Toplantı Sayısı : 20
Karar Sayısı : 181

181-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi öğretim üyesi **Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK**'in danışmanlığını yaptığı yüksek lisans öğrencisi **Şuayıp BARAN**'ın "Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile İnsan Kaynakları Yönetiminin Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kayseri Medical Palace Hastanesi Örneği" başlıklı tezi ile ilgili 29/11/2022 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda üyesi **Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK**'in danışmanlığını yaptığı yüksek lisans öğrencisi **Şuayıp BARAN**'ın "Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ile İnsan Kaynakları Yönetiminin Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kayseri Medical Palace Hastanesi Örneği" başlıklı tezi ile ilgili COVID-19 salgını nedeniyle; çalışma takviminiz de dahil araştırmanızda oluşabilecek tüm değişikliklerin Etik Kurulumuza yazılı olarak bildirilmesi, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIYIDIR
19/12/2022

Prof. Dr. Mahir ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

Ek-3 Kurum İzni



ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda 19716002 numaralı tezli yüksek lisans öğrenciniz Şuayıp BARAN'ın Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK danışmanlığında yürütmekte olduğu "Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı İle İnsan Kaynakları Yönetiminin Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kayseri Medical Palace Hastanesi Örneği" adlı tez çalışmasına yönelik araştırmalarını kurumumuzda yapabilmesiyle ilgili gerekli izinlere onay verilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.

17.10.2022

İmza

