



Araştırma makalesi, Gönderim Tarihi: 19.07.2023; Kabul Tarihi: 29.09.2023
DOI: 10.47129/ bartiniibf.1329976

Yönetim Bilişim Sistemlerinin Bilgi Paylaşım Davranışına Etkisinde Yüksek Performanslı Çalışma Sistemlerinin Rolü¹

Dr. Ertuğrul TEKİN

ertugrultekin42@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-8485-7316

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
adnancelik@selcuk.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-8538-9937

Öz

İşletmelerde bilginin üretilerek yönetilmesindeki en önemli faktör bilginin paylaşılmasıdır. Özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte bilgi yönetimi için bilgi paylaşımı ve bu amaçla internet ortamındaki erişim kolaylığı sayesinde, kişisel ve kurumsal veriler ile eserler depolanarak paylaşılabilir. Örgütlerde geliştirilen bilgi paylaşım davranışı, farklı öğrenme aşamalarında farklı kişisel öğrenme alanı amaçlayarak, örgütsel ve bireysel öğrenmede sürekliliği de sağlamaktadır. Bunun sonucunda işletmelerde örgütsel ve bireysel bilgi paylaşımı kişisel bir öğrenim alanı olarak yüksek performanslı çalışmayı sağlamaktadır. Örgütlerde yönetim bilişim sistemleriyle geliştirilen bir bilgi paylaşım davranışında, bilgi alışverişinde kullanıcıların kişisel yaşam deneyimlerini kullanarak yüksek performanslı çalışma sistemlerinin kurulması teşvik edilmelidir. Bu çalışmada yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışına etkisinde yüksek performanslı çalışma sistemlerinin rolü araştırılmıştır. Araştırma Konya ili merkezi Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine üretiminde faaliyet gösteren 22 adet işletmede toplam faaliyet gösteren 401 beyaz yakalı çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 ile AMOS 24.0 programları ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, yönetim bilişim sistemlerinin, bilgi paylaşımı davranışı ve yüksek performanslı çalışma sistemleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışına etkisinde yüksek performanslı çalışma sistemlerinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Bilişim Sistemleri, Bilgi Paylaşımı, Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri

JEL Sınıflandırması: M5,M12,M15

¹ Bu çalışma “Yönetim Bilişim Sistemlerinin Bilgi Paylaşım Davranışına Etkisinde Yüksek Performanslı Çalışma Sistemlerinin Rolü” başlıklı doktora tezinden derlenmiştir.

The Role of High Performance Operating Systems in the Effect of Management Information Systems on Information Sharing Behavior

Abstract

It is the sharing of the most important factor in the indicators by being produced in the enterprises. Especially with technological developments, information sharing for information management and for this purpose, thanks to the ease of access on the internet, personal and corporate data and works can be stored and shared. The knowledge sharing behavior developed in organizations also provides continuity in organizational and individual learning by aiming at different personal learning areas at different learning stages. As a result, organizational and individual knowledge sharing in businesses provides high-performance work as a personal learning area. In an information sharing behavior developed with management information systems in organizations, the establishment of high-performance working systems should be encouraged by using the personal life experiences of users in information exchange. In this study, the role of high performance working systems in the effect of management information systems on information sharing behavior was investigated. Research A questionnaire was applied to 401 white-collar employees operating in 22 enterprises operating in machinery production in Konya Organized Industrial Zone. The obtained data were analyzed with SPSS 22.0 and AMOS 24.0 programs. According to the results of the analysis, it has been found that management information systems have a positive and significant effect on information sharing behavior and high performance working systems. In addition, it has been determined that high performance working systems have a mediating role in the effect of management information systems on information sharing behavior.

Keywords: Management Information Systems, Information Sharing, High Performance Working Systems

JEL Classification: M5,M12,M15

Giriş

Çağımız teknolojik bir çağ ve bu çağın en önemli aracı bilgi üretimi ve bilgi yönetimidir. Bilginin üretimindeki en önemli faktör bilginin paylaşılmasıdır. Özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte bilgi paylaşımı ve yönetimi amacıyla, kişisel eserleri ve verileri depolamak için internet ortamında erişim kolaylığı ortaya çıkmıştır. Bu durum kişisel ve kurumsal olarak internet ortamını avantajlı hale getirmiştir. Kişisel eserlerin dijital biçimde depolanmasıyla birlikte ağ üzerinden paylaşım kolaylığı da sağlanmıştır. İnternette yapılan işlemlerin çoğu; açık ve çevrimiçi olarak kişisel eserlerin oluşumu ve ortamda başkalarıyla paylaşmak amacıyla gerçekleşmektedir. Bu bağlamda birey olarak herkes her bilgi, veri, belge, eser ve benzerlerini başkalarıyla paylaşmaktadır. Kişisel olarak yönetim bilişim sistemlerini kullanan kişiler webloglar (günlükler), Wiki'ler ve

ePortfolios gibi bilgi yayınlama araçlarını bilgi üretimi ve paylaşımı amacıyla kullanarak her türlü bilgiyi paylaşabilmektedirler.

Yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışında kişisel eserlerin büyük ölçüde paylaşıldığı alanlardan biri örgütlerde kişisel bir öğrenim alanının ortamı internet bloğu, ePortfolio ve sosyal ağ işlevselliğine göre şekillenecektir. Chang (2016, s. 476)'a göre bilişim sistemlerini kullanan işletmeler, işlerini verimli bir şekilde yürütmek için teknolojik yenilikleri takip etmelidirler. Bilişim sistemlerindeki gelişmeler işlerin daha hızlı ve etkili yapılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca çalışanlar bilişim sistemleri aracılığıyla veri paylaşımını hızlı ve etkin bir şekilde kullanarak bilgileri kısa sürede paylaşabilirler. Chai ve Kim (2012, s. 410), bilişim sistemleri ağı üzerinde paylaşılan verilerin, özellikle çalışanların bilginin kaynağına ulaşmada etkili bir yol olarak kullanılabileceğini iddia etmişlerdir. Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı bir bilgi yönetimi aracı olarak kabul edilmektedir. Örgütlerde uzmanlıkla geliştirilen bir bilgi paylaşım davranışı, etkili bir iletişim ile kuruluşlar için etkin verimli bir kaynak kullanımıyla birlikte yüksek performanslı çalışmayı da sağlayabilecektir.

Bu çalışma kapsamında yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışına etkisinde yüksek performanslı çalışma sistemlerinin rolü araştırılmıştır. Alan yazın incelendiğinde, yönetim bilişim sistemleri, bilgi paylaşım davranışı ve yüksek performanslı çalışma sistemlerini bir arada inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma “Yönetim bilişim sistemlerini kullanan işletmelerde çalışan personelin bilgi paylaşım davranışlarının yüksek performanslı çalışma sistemlerini ne yönde etkilemektedir?” sorusu üzerine kurgulanmıştır. Bu bağlamda bilişim sistemleri kullanımının bilgi paylaşımına etkisinde yüksek performanslı çalışma sistemlerinin rolünün tespiti amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda teknolojiyi yoğun olarak kullanan işletmeler olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın yönetim bilişim sistemleri konusunda çalışmak isteyen kamu ve özel sektör yönetici ile çalışanların faydalanabileceği düşünülmektedir. Bu amaçla, Konya ili merkezi Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine üretiminde faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarına uygulanan anket verileri değerlendirilmiştir. Çalışma sonuç ve ilgili çevrelere öneriler ile sonlandırılmıştır.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1. Yönetim Bilişim Sistemleri

İşletmelerde hızla gelişen rekabetçi pazar koşullarında müşterilerin artan ve çeşitlenen ihtiyaçlarına hızla cevap veren organizasyonel ağ yapılanması için gelişmiş bilişim sistemleri altyapısı kullanılmalıdır. Bilişim altyapısının internet tabanlı olması, işletmelerin piyasada rakiplerine göre avantaj sağlamaktadır (Boell ve Cecez-Kecmanovic, 2015, s. 4959). Bilgi teknolojisi ve organizasyonların arasındaki ilişkiler karmaşık olarak birbirlerini etkilemektedirler. Bu bağlamda organizasyonun yapısında bilgi teknolojileri; iş süreçlerini, örgüt kültürünü, yönetim kararlarını ve diğer faktörü etkilemektedir (Kock vd., 2020, s. 233). İşletmelerin gelişmiş bilişim sistemleri altyapıları ile ekosistemlerindeki tüm paydaşlarına entegre ağ yapılanması üzerinden hızlı bir şekilde ulaşması, buna bağlı olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin aktif bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Yönetim bilişim sistemleri işletmelerin müşterilerine

yönelik bilgilerini, fiziksel altyapı ortamlarında yönetimini sağlamaktadır. Yönetim bilişim sistemleri kullanan işletmelerin, bilişim sistemlerinden faydalanmada bilişim altyapıları oluşturmaları gerekmektedir. Bunlar; geniş bant sistemi, bulut bilişim, otonom sistemler, siber fiziksel sistemler, robotik sistemler, kişiselleştirilmiş ürünler, yatay ve dikey entegrasyon ve verilerin güvenliği sağlanmalıdır. Yönetim bilişim sistemleri “iş odaklı teknoloji” tarzı bir yönetim modelidir (Laudon ve Laudon, 2012, s. 401). Bu modelde dijital işletme yönetiminde teknoloji tabanlı otomasyona dayalı çeşitli iş akışı sistemleri kullanılmaktadır. Bu sistemler yönetimin “iş odaklı teknoloji” yapılanmasına göre bütünsel olarak çalışmasına dayanmaktadır sistemlerdir. Bu nedenle işletmelerde kullanılan bilgi teknolojisi küçük, orta ve büyük boy işletmelerin yönetiminde ve rekabette önemli avantajlar sağlayan önemli bir faktör haline gelmiştir (Besiki vd., 2019, s. 196).

1.2. Bilgi Paylaşım Davranışı

İnsan davranışları, son derece karmaşıktır. İnsan davranışlarının altında fizyolojik, psikolojik ve sosyal faktörler yatmaktadır. Sosyal psikologlar ve kişilik psikologları, orta düzeyde, tamamen işleyen bir düzeye odaklanma eğiliminde olmuşlardır. Mevcut bilgilerin işlenmesi etkilere aracılık eden kişi davranış üzerindeki biyolojik ve çevresel faktörlerin etkisine göre değişebilmektedir. İnsan davranışlarına ilgili psikolojik süreçlere bağlı olarak karar süreçleri ve örgütsel davranış arasında yakın bir ilişki vardır. Örgütlerin gelişiminde ve bireylerin yetenek yönetimiyle birlikte bilgi yönetiminin en önemli konularından birisi olan bilgi paylaşma davranışdır (Rihova, 2020, s. 722). Örgütte çalışanların bireysel olarak bilgi paylaşımı davranışı için bilişsel öz düzenleme eğiliminin olması gerekli olmaktadır.

Bilgi paylaşma davranışı (BPD), bir işletmede çalışan kişinin deneyimiyle oluşan bilgi birikimini işletmedeki diğer çalışanlara yayma davranışdır (Kenney, 2016, s. 36). Bilgi paylaşma bir davranış olarak çalışanların resmi iş yükümlülüklerinin bir parçası bireylere örgüte yönelik bilginin yayılmasını da sağlamaktadır (Andrews ve Smits, 2019, s. 18). Örgütte istenen bilgi paylaşma davranışı daha çok açık bilgi paylaşılmasına yöneliktir. Bireylerin bilgi paylaşma davranışının nedenleri arasında; bireylerin birbirilerine yardım etmesi, saygı, yararlılık/uygunluk, güven ve fedakarlık yer almaktadır.

1.3. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri

Yüksek performanslı çalışma sistemleri (YPÇS) kavramı, yüksek katılımlı çalışma sistemleri, en iyi İKY uygulamaları ve yüksek bağlılık gerektiren çalışma sistemleri olarak ilk olarak (Huselid, 1995) tarafından tanımlanmıştır. Yüksek performanslı çalışma sistemlerinin çeşitli bileşenleri vardır. Bu bileşenler arasında; seçici işe alma prosedürleri, istihdam güvenliği, karar vermenin ademi merkezizetçi hale getirilmesi, kapsamlı eğitim, bilgi paylaşımı ve adil ödeme sistemi sayılabilir (Zhu, 2018, s. 4).

Genel olarak YPÇS, personel becerilerini, bağlılığını ve üretkenliği artırmayı ve böylece insan sermayesini sürdürülebilir rekabet avantajı kaynağına aktarmayı amaçlayan bir dizi insan kaynakları uygulamalarından oluşmaktadır (Pak ve Kim, 2016, s. 3). YPÇS,

örgütte İKY uygulamaları programlarından oluşmaktadır. Personelin kendi kendine yönetim ekipleri, merkezi olmayan karar verme, eğitim, esnek iş atamaları, iletişim, personel iş uyumu ve organizasyon uyumu yeteneklerinin değerlendirildiği süreçlerini içermektedir (Bendickson vd., 2017, s. 4).

Yüksek performanslı çalışma sistemleri; kaynak temelli yaklaşım, yüksek performanslı iş uygulamaları, yüksek katılım ve insan kaynakları uygulamaları olarak farklı paradigmalarda ele alınabilmektedir (Zhang vd., 2013). YPÇS, bir örgütte çalışanların öğrenme yeteneklerinin gelişimini sağlayan öğrenen ve gelişen organizasyon yapılanmasına bağlı örgüt iklimiyle onların artan motivasyonuyla birlikte yeni bilgilerin oluşumu ve kullanılması sonucunda üretkenlik ve verimliliği olumlu etkilemektedir (Tekin, 2018, s. 17) .

1.4. Yönetim Bilişim Sistemleri, Bilgi Paylaşım Davranışı ve Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkiler, Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Belirlenmesi

Araştırmada kavramların birbirleriyle olan etkileşimleri incelendiğinde literatürde üç değişkeni aynı anda inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Kavramlar ikişerli olarak incelenmiştir. YBS ve BPD arasındaki ilişkiler incelendiğinde; bilişim sistemlerini kullanan çalışanlar, bilgi alışverişini ve bilgi paylaşım gibi iletişimi yaygın olarak kullanarak bilgiye ulaşırlar (Kuo ve Young, 2008, s. 1225). İşletmelerde bilgi paylaşımı davranışını etkileyen faktörle ilgili olarak çalışanların bilgi edinme niyetleri, bilişim sistemleri ağlarını kullanmalarının birincil nedenidir. Bilişim sistemleri gizlilik, kişisel veri veya bilgilerin toplanmasını ve kullanılmasını kontrol etme yeteneği olarak tanımlanır. Bu yüzden çalışanlar karşılıklı bilgi paylaşımına bağlı kalmazlar. Bunun yerine aktif olarak bilgiye bilişim sistemleri aracılığıyla ulaşırlar (Edmonds ve Pusch, 2002, s. 100).

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında bilişim sistemi kullanan işletmelerin kurum içinde yer alan yönetici ve çalışanların bilgi paylaşım davranışında bulunduğu düşünüldükçe aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Yönetimi bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışını üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

YPÇS ve BPD kavramları incelendiğinde; bilgi paylaşım davranışı işletmelerde yüksek performans standartlarını geliştirerek çalışanların operasyonel etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır (Inkinen, 2016, s. 237). Buradan hareketle H2 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

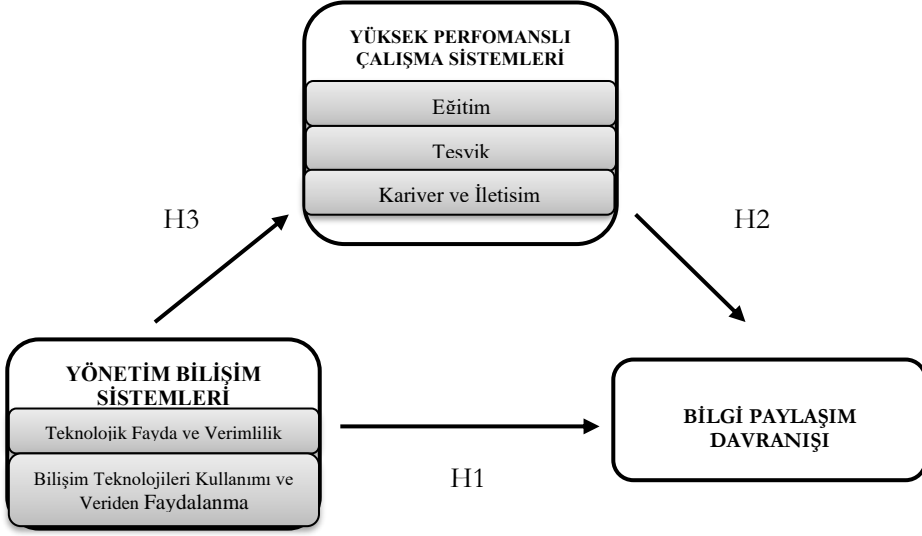
H2: Yüksek performanslı çalışma sistemlerinin bilgi paylaşım davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

YBS ve YPÇS kavramları incelendiğinde; işletmeler, mevcut iş ortamlarını çalışanlarına sunmak için bilişim teknolojileri uygulamalarını kullanmaktadırlar. Bilişim teknolojileri, organizasyon üyelerine doğru miktarda bilgiye hızlı ve etkili erişim sağlar ve çalışanların yüksek verimli ve etkili bir şekilde bilgi edinme ve yayma yeteneklerini artırır (Tippins ve Sohi, 2003, s. 747). Ayrıca bilişim teknolojileri kullanımı, çalışanların veriye ulaşmada iç ve dış kaynaklardan yararlanmaları sağlayarak verimliliği ve etkinliğini kolaylaştırır (Zheng vd., 2020, s. 1442). Buradan anlaşılacağı üzere yönetim

bilişim sistemleri ile yüksek performanslı çalışma sistemleri arasında bir etkileşim olduğu düşünülerek H3 hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur:

H3: Yönetim bilişim sistemlerinin yüksek performanslı çalışma sistemleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Araştırmada konuyla ilgili benzer çalışmalar ve incelenen literatür taramasından sonra, araştırmada yer alan değişkenlere yönelik oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri Şekil 1 'de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H1:Yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışını üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H1a:Tehnolojik fayda ve verimliliğin bilgi paylaşım davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H1b:Bilişim teknolojileri kullanımının bilgi paylaşım davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2:Yüksek performanslı çalışma sistemlerinin bilgi paylaşım davranışını üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2a: Eğitimin bilgi paylaşım davranışını üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2b: Teşvikin bilgi paylaşım davranışını üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2c: Kariyer ve iletişimin bilgi paylaşım davranışını üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3:Yönetim bilişim sistemlerinin yüksek performanslı çalışma sistemleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3a:Tehnolojik fayda ve verimliliğin “eğitim” üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3b: Bilişim teknolojileri kullanımının “eğitim” üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3c: Teknolojik fayda ve verimliliğin “teşvik” üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3d: Bilişim teknolojileri kullanımının “teşvik” üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3e: Teknolojik fayda ve verimliliğin “kariyer ve iletişim” üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H3f: Bilişim teknolojileri kullanımının “kariyer ve iletişim” üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde yüksek performanslı çalışma sistemlerinin aracılık rolü vardır.

H5: Yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde eğitimin aracılık rolü vardır.

H5a: Teknolojik fayda ve verimliliğin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde eğitimin aracılık rolü vardır.

H5b: Bilişim teknolojileri kullanımının bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde eğitimin aracılık rolü vardır.

H6: Yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde teşvikin aracılık rolü vardır.

H6a: Teknolojik fayda ve verimliliğin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde teşvikin aracılık rolü vardır.

H6b: Bilişim teknolojileri kullanımının bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde teşvikin aracılık rolü vardır.

H7: Yönetim bilişim sistemlerinin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde kariyer ve iletişimin aracılık rolü vardır.

H7a: Teknolojik fayda ve verimliliğin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde kariyer ve iletişimin aracılık rolü vardır.

H7b: Bilişim teknolojileri kullanımının bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde kariyer ve iletişimin aracılık rolü vardır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde yönetim bilişim sistemleri kullanılarak geliştirilen örgütsel iş birliğine dayalı bilgi paylaşım davranışı, kuruluştaki süreç içi işbirliğine dayalı çalışma alışkanlıklarının gelişimiyle yüksek performanslı çalışma sistemlerine katkıda bulunmaktadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Konya ili merkezi Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine üretiminde faaliyet gösteren 140 adet işletmede toplam faaliyet gösteren 2100 beyaz yakalı çalışan oluşturmuştur. Araştırmada (Altunışık vd., 2012, s. 137) tarafından

önerilen %95 güven aralığı ve %5 hata payı dikkate alınmıştır. Araştırmanın örneklemini 401 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesinin nedeni Organize Sanayi Bölgesinde anket yapılması noktasında yöneticilerin bilimsel çalışmaya sıcak bakmaması, ayrıca pandemi koşulları sebebiyle yöneticilerin görüşmek istememeleri, kolayda örnekleme yönteminin hızlı, maliyetinin az olması ve makine üretimi yapan işletmelerde çalışanların bilişim sistemi kullanması etken olmuştur.

2.3. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırma örnekleme çerçevesinde, makine üretimi yapan 22 ayrı işletmenin beyaz yakalı çalışanlarına toplam 420 anket dağıtılmıştır. Eksik veya hatalı bilgi içeren, özensiz doldurulan 19 adet anket değerlendirilmeye alınmamıştır. Toplamda 401 adet anket ile analiz aşamasına geçilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölüm ve toplam 58 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde firma çalışanlarının demografik bilgilerinin yer aldığı cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, mevcut iş yerindeki çalışma yılı ve işletmedeki konumuna ilişkin bilgilerden oluşan beş adet soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde Çizmeçi (2011) tarafından geliştirilen 17 maddeden oluşan “bilişim sistemleri ölçeği” yer almaktadır. Üçüncü bölümde Türkçeye Türkmenbaş (2019) tarafından uyarlanan 16 maddeden oluşan “bilgi paylaşımı davranışı ölçeği” yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise Yılmaz ve Karahan (2014) tarafından geliştirilen ve 20 maddeden oluşan “yüksek performanslı çalışma sistemleri ölçeği” yer almaktadır. Demografik bilgiler dışındaki bölümlerdeki ifadelerde 5’li Likert (1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle katılıyorum) oluşmaktadır. Araştırmada yer alan ölçeğe yönelik yayın etiği ve bilimsel araştırmaya uygunluğuna yönelik 23.03.2021 tarih ve 02/06 sayılı Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporu alınmıştır. Anket sonucunda veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 22.0 ile AMOS 24.0 programları yardımıyla analize tabi tutulmuş, bunun sonucunda bulgular değerlendirilerek sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırmanın Konya ili organize sanayi bölgesindeki işletmelerle sınırlı tutulması,
- Ülkemizi ve tüm dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisi neticesinde işletme yöneticileriyle bir araya gelinememesi, randevu vermek istememeleri ve yöneticilerin zaman ayırmak istememeleri,
- Organize Sanayi Bölgesinde anket yapma noktasında yöneticilerin bilimsel çalışmaya sıcak bakmaması,
- Pandemi dönemi süresince işletmelerdeki bazı beyaz yakalı çalışanların evden çalışması bunun sonucunda anketin kendilerine teslim edilememesi,

- İş yerlerinde çalışanların zaman kısıtının olması ve buna bağlı olarak anketlerin geri dönüş sürelerinin uzaması,
- İşletmelerde bilişim sistemlerini beyaz yakalı çalışanların kullanması, mavi yakalı çalışanların bilişim sisteminin takibini ve kullanımını bilmemeleri ve buna bağlı olarak araştırmaya katılan kişi sayısını sınırlandırmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılan işletmelerde çalışan beyaz yakalıları ait demografik bilgilere ilişkin verilerin analizini açıklamak amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların cinsiyetlerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	338	84,3
	Kadın	63	15,7
Yaş	18-29	84	20,9
	30-45	214	53,4
	46 ve üzeri	103	25,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	29	7,2
	Ortaöğretim	98	24,4
	Ön lisans	58	14,5
	Lisans	154	38,4
	Yüksek lisans	62	15,5
Çalışma Yılı	1 Yıldan Az	39	9,7
	1-5 Yıl	152	37,9
	6-10 Yıl	118	29,4
	11 Yıl ve üzeri	92	22,9
Konum	Genel Müdür/Genel Müdür Yrd.	27	6,7
	Şef/Supervisor/Formen/Ustabaşı	187	46,6
	Bölüm veya Birim Müdürü/Müdür Yrd.	187	46,6
Toplam		401	100

Tablo 1’e incelendiğinde 401 beyaz yakalı çalışanın %84,3’nün erkek, %15,7’nin kadın olduğu görülmektedir.

3.1. Geçerlilik Analizi

Bu başlık altında yönetim bilişim sistemleri, bilgi paylaşımı davranışı ve yüksek performanslı çalışma sistemleri değişkenlerine ait geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

3.1.1. Yönetim Bilişim Sistemlerine İlişkin Faktör Analizi

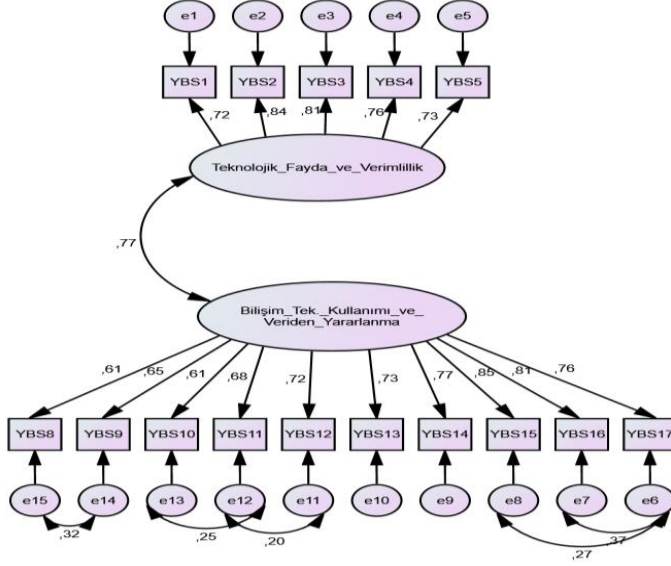
Veriler toplandıktan sonra ilgili analiz ile değişkenler incelendiğinde orijinal değişkendeki boyutlara dair bazı ifadeler, bulunduğu boyutları çok doğru temsil etmediği; bu durumun dört veya beş ifadede görülmesi nedeniyle katılımcıların ilgili ifadeleri kaç farklı boyutta algıladığını tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yerine keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Buradan hareketle öncelikle analizle ilgili veri setinin

faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Analizler sonucunda KMO değeri 0,942 tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak verilerin faktör analize uygun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. YBS Kullanımının Değerlendirilmesine Yönelik Faktör Analizi

Yönetim Bilişim Sistemleri			Cronbach's Alpha (α)		
Faktörler	İfade No	Faktör Yükleri		0,929	
		1	2		
<i>Teknolojik Fayda ve Verimlilik</i>	YBS1	,708		0,869	
	YBS2	,774			
	YBS3	,800			
	YBS4	,750			
	YBS5	,765			
<i>Bilişim Teknolojileri Kullanımı ve Veriden Yararlanma</i>	YBS8		,539	0,911	
	YBS9		,567		
	YBS10		,583		
	YBS11		,685		
	YBS12		,687		
	YBS13		,705		
	YBS14		,749		
	YBS15		,823		
	YBS16		,790		
	YBS17		,788		
		Özdeğerler	7,92		1,28
		Açıklanan varyans (%)	35,53		25,88
	Toplam açıklanan varyans (%)	61,41			

Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda ifadeler kontrol edilerek faktör yüklerinin 0,5'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ardından binışik ifadeler incelenmiş olup ilk analizde altı nolu ifade çıkarılmıştır. Analize tekrar edilip yedi nolu ifadede birden fazla faktör yükü yer aldığından ve aralarındaki fark 0,1'den az olan binışik ifadeler tespit edilmiş bundan dolayı altı ve yedi nolu ifadeler analizden çıkarılarak Tablo 2' de yer verilmiştir. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra herhangi bir binışik maddelere rastlanılmamış ve gerekli şartların sağlandığı belirlenmiştir. Analizde ideal bir model uyumunu oluşturmak için modifikasyon indekslerinde bazı ifadelerin modifikasyonları düzeltilerek Şekil 2'deki faktör yapısı modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2. YBS Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı Modeli

Şekil 2’de elde edilen faktör yapısı modelinde yer alan oklar tarafından görülmekte olan değerler, regresyon değerlerine ait katsayıları ifade etmektedir. Yönetim bilişim sistemlerine ilişkin “teknolojik fayda ve verimliliği” kapsayan faktör yüklerinin 0,72 ile 0,84 arasında ve “bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmayı” oluşturan faktör yüklerinin 0,61 ile 0,85 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Buna göre ilgili tabloda yer alan faktör yüklerinin istatistiksel olarak yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinin tamamlanmasıyla modele göre oluşan değerler Tablo 3’de görülmektedir.

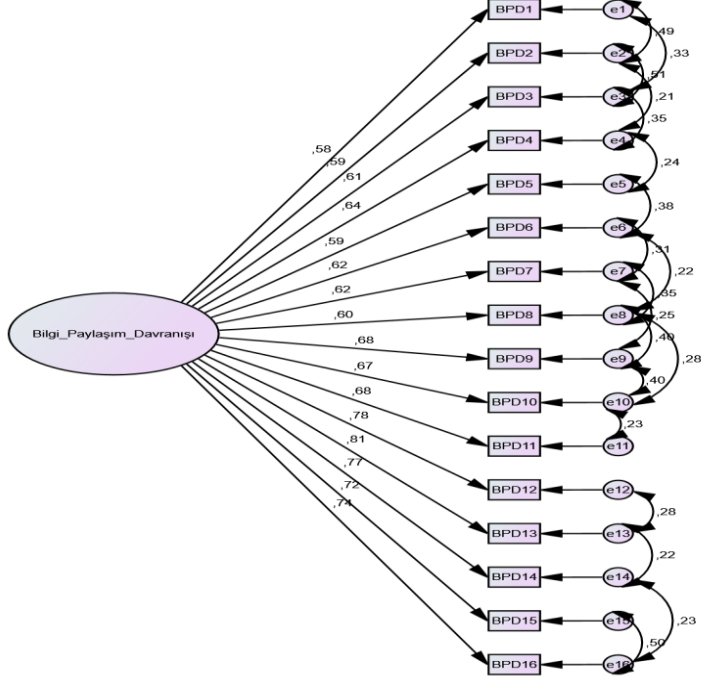
Tablo 3. Yönetim Bilişim Sistemlerine İlişkin Modelin Uyum Değeri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	Sonuç
χ^2 Uyum Testi	0,000	Uyumlu
CMIN/df (χ^2 /sd)	2,556	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,061	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,933	Mükemmel Uyum
AGFI	0,904	Mükemmel Uyum
CFI	0,965	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,944	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,965	Mükemmel Uyum

Tablo 3’e göre elde edilen değerlerin tümünün kabul edilebilir olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.2. Bilgi Paylaşım Davranışına İlişkin Faktör Analizi

BPD değişkenine ilişkin orijinal ifadelerde anlaşılma ve anlamsal olarak birden fazla boyuta yakın olma gibi problemlerin görülmemesi sebebiyle orijinal ölçek ifadelerine herhangi bir müdahalede bulunulmayarak direkt doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör yapısı modeli Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. BPD Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı Modeli

Şekil 3'te BPD ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,58 ile 0,81 arasında değiştiği görülmektedir. Bunun sonucunda faktör yapısı modelinde yer alan faktör yüklerinin istatistiksel olarak yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Model uyum değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Yönetim Bilişim Sistemlerine İlişkin Modelin Uyum Değeri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	Sonuç
χ^2 Uyum Testi	0,000	Uyumlu
CMIN/df (χ^2 /sd)	3,495	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,078	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,917	Mükemmel Uyum
AGFI	0,866	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,951	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,933	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,951	Mükemmel Uyum

3.1.3. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemlerine İlişkin Faktör Analizi

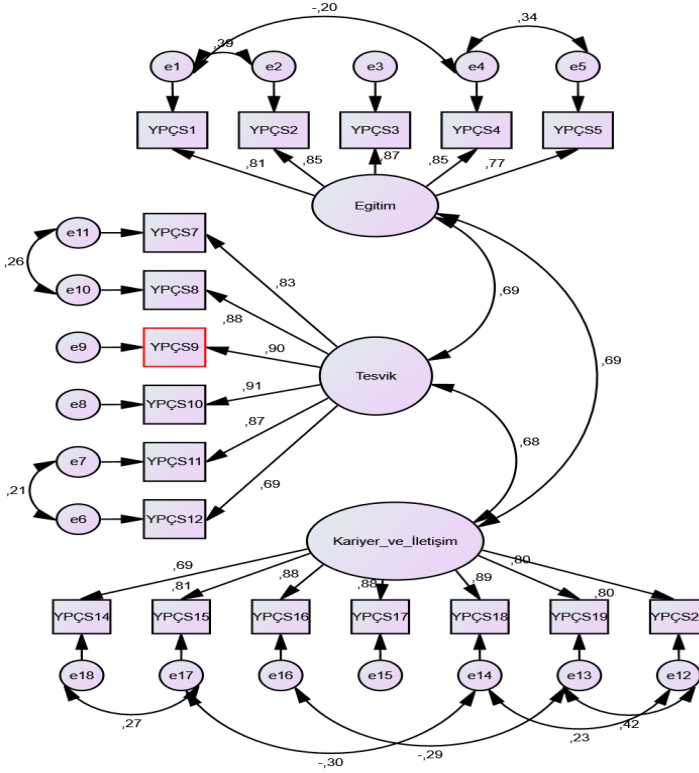
Veriler toplandıktan sonra ilgili analiz ile değişkenler incelendiğinde orijinal değişkendeki boyutlara dair bazı ifadeler, bulunduğu boyutları çok doğru temsil etmediği bu durumun dört veya beş ifadede görülmesi nedeniyle katılımcıların ilgili ifadeleri kaç farklı boyutta algıladığını tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yerine keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Buradan hareketle öncelikle analizle ilgili veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,942 olarak tespit edilmiş olup, veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Analizler, temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'te beyaz yakalı çalışanların YPÇS kullanımına ait değişkene dair faktör yapısı görülmektedir.

Tablo 5. YPÇS Kullanımının Değerlendirilmesine Yönelik Faktör Analizi

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri			Cronbach's Alpha (α)		
			0,959		
Faktörler	İfade No	Faktör Yükleri			
		1	2	3	
<i>Eğitim</i>	YPÇS1	,787			,913
	YPÇS2	,853			
	YPÇS3	,798			
	YPÇS4	,737			
	YPÇS5	,685			
<i>Teşvik</i>	YPÇS7		,770		,936
	YPÇS8		,842		
	YPÇS9		,826		
	YPÇS10		,823		
	YPÇS11		,808		
	YPÇS12		,619		
<i>Kariyer ve İletişim</i>	YPÇS14			,653	,933
	YPÇS15			,724	
	YPÇS16			,801	
	YPÇS17			,825	
	YPÇS18			,816	
	YPÇS19			,764	
	YPÇS20			,746	
		Özdeğerler	10,61	1,60	
	Açıklanan varyans (%)	28,04	26,00	21,68	
	Toplam açıklanan varyans (%)		75,73		

Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi (ii) KMO = 0,942; Bartlett Testi = 6998,826; p=0,00 (p<0,05)

Keşfedici faktör analizi sonucunda faktör yükleri sosyal bilimler alanında kabul edilebilir geçerli sınır olan 0,4' ün (Şencan, 2005, s. 390) altında yer alan maddeler kontrol edilerek faktör yüklerinin 0,6'nın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ardından binişik ifadeler incelenmiş olup ilk analizde altı nolu ifade çıkarılmıştır. Analize tekrar edilip on üç nolu ifadede birden fazla faktör yükü yer aldığından ve aralarındaki fark 0,1'den az olan binişik ifadeler tespit edilmiş bundan dolayı altı ve on üç nolu ifadeler analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra herhangi bir binişik maddelere rastlanılmamış ve gerekli şartların sağlandığı belirlenmiştir. Elde edilen verilerden uygun bir model uyumu oluşturmak amacıyla bazı ifadeler arasında modifikasyon düzeltmeler yapılmış, çizilen kovaryanslar neticesinde Şekil 4'te yer alan faktör yapısı modeli elde edilmiştir.



Şekil 4. YPÇS Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısı Modeli

Şekil 4'te YPÇS'ye ilişkin "eğitim" boyutunu kapsayan ifadelerde yer almakta olan faktör yüklerinin 0,77 ile 0,87 arasında; "tesvik" boyutunu kapsayan ifadelerin faktör yüklerinin 0,69 ile 0,91 arasında ve "kariyer ve iletişim" boyutunu kapsayan ifadelere ait faktör yüklerinin ise 0,69 ile 0,89 aralığında olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda tabloda yer alan değişkenlere ait faktör yüklerinin istatistiksel olarak yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. YBS'ye ilişkin uyum değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Yönetim Bilişim Sistemlerine İlişkin Modelin Uyum Değeri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	Sonuç
X² Uyum Testi	0,000	Uyumlu
CMIN/df (X²/sd)	2,665	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,064	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,922	Mükemmel Uyum
AGFI	0,890	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,971	Mükemmel Uyum
NFI	0,954	Mükemmel Uyum
IFI	0,971	Mükemmel Uyum

Tablo 6'ya göre YPÇS ilişkin modelin uyum değerlerinde sonuca bağlı olarak tüm değerlerin kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. Bu bağlamda elde edilen uyum değerlerin faktörlere doğru bir şekilde yüklendiğini göstermektedir (Karagöz, 2017, s. 482).

3.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada ölçme sonucunda veri toplama aracının güvenilirliğini ve ölçüm tutarlılıklarını belirlemek için Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Değerler Tablo 7 'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

ÖLÇEK	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Yönetim Bilişim Sistemleri	15	0,929
<i>Teknolojik Fayda ve Verimlilik</i>	5	0,869
<i>BT Kullanımı ve Veriden Faydalanma</i>	10	0,911
Bilgi Paylaşım Davranışı	16	0,924
Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri	18	0,959
<i>Eğitim</i>	5	0,913
<i>Teşvik</i>	6	0,936
<i>Kariyer ve İletişim</i>	7	0,933

Yukarıdaki tabloda yönetim bilişim sistemleri ve yüksek performanslı çalışma sistemleri ölçeği ve alt boyutları ile bilgi paylaşım davranışını ölçeğinin istatistiksel bakımdan “yüksek düzeyde güvenilir” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Sipahi vd., 2008).

3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Tablo 8'de araştırmaya katılan çalışanların yönetim bilişim sistemleri, bilgi paylaşım davranışı ve yüksek performanslı çalışma sistemlerine yönelik algılarını kapsayan tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

DEĞİŞKENLER	n	X	SS	Minimum	Maksimum
YBS	401	3,99	0,60	1,93	5,00
Teknolojik Fayda ve Verimlilik	401	3,99	0,70	1,80	5,00
Bilişim Teknolojileri Kullanımı ve Veriden Faydalanma	401	4,00	0,62	1,40	5,00
Yüksek Per. Çalışma Sistemleri	401	3,66	0,78	1,00	5,00
Eğitim	401	3,81	0,81	1,00	5,00
Teşvik	401	3,35	1,01	1,00	5,00
Kariyer ve İletişim	401	3,82	0,79	1,00	5,00
Bilgi Paylaşım Davranışı	401	4,06	0,53	2,50	5,00

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, YBS kullanım algısı ortalamasının 3,99, YPÇS algısı ortalamasının 3,66 ve BPD algısı ortalamasının 4,06 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların YBS kullanım algısı ile BPD algılarının yüksek düzeyde olduğu, YPÇS algılarının ise orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

3.4. Normallik Testi

Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla değişkenlere yönelik normallik testi uygulanmıştır. Analizlerde veri sayısının 30 ve üzerinde olduğu durumlarda Kolmogorov-Smirnov, 30'un altında olduğu durumlarda ise Shapiro-Wilk testi uygulanması önerilmelidir. Araştırmaya ait değişkenleri normallik testlerine Tablo 9'da yer verilmiştir

Tablo 9. Tek Değişkenli Normallik Testi (Kolmogorov-Smirnov Testi)

ÖLÇEK	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	n	p	İstatistik	n	p
Yönetim Bilişim Sistemleri	,105	401	,000	,952	401	,000
Teknolojik Fayda ve Verimlilik	,156	401	,000	,943	401	,000
Bilişim Teknolojileri Kullanımı ve Veriden Faydalanma	,126	401	,000	,958	401	,000
YPÇS	,085	401	,000	,973	401	,000
Eğitim	,128	401	,000	,954	401	,000
Teşvik	,104	401	,000	,960	401	,000
Kariyer ve İletişim	,110	401	,000	,955	401	,000
Bilgi Paylaşım Davranışı	,088	401	,000	,975	401	,000

Tablo 9'a göre YBS, YPÇS ve BP davranışına ilişkin p değerlerinin 0,05'ten küçük olması, ilgili değişkenlerin normal dağılmadıklarının bir göstergesidir. Ancak değişkenlere ait elde edilen verilerin normal dağılımına yönelik uyum gösterip göstermediğine bakmak için değişkenlere ilişkin ortalama istatistiklerine Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Normal Dağılımda Temel Alınan Yer Alan Bazı Tanımlayıcı İstatistikler

ÖLÇEK	X	Medyan	Mod	SS	VK	Çarpıklık		Basıklık	
						İstatistik	SH	İstatistik	SH
Yönetim Bilişim Sistemleri	4,00	4,13	4,33	0,60	0,15	-0,817	,122	0,484	,243
Teknolojik Fayda Verimlilik Bilişim Teknolojileri Kullanımı Veriden Faydalanma	ve 3,99	4,20	4,00	0,71	0,17	-0,721	,122	-0,003	,243
YPÇS	3,67	3,78	4,33	0,78	0,21	-0,456	,122	-,239	,243
Eğitim	3,81	4,00	3,00	0,81	0,21	-0,541	,122	-,239	,243
Teşvik	3,35	3,50	2,00	1,01	0,30	-0,303	,122	-,899	,243
Kariyer İletişim	ve 3,82	4,00	4,00	0,80	0,20	-0,655	,122	,452	,243
Bilgi Paylaşım Davranışı	4,05	4,13	4,00	0,53	0,13	-0,470	,122	-0,039	,243

Tablo 10'daki verilere göre çarpıklık ile basıklık değerleri incelendiğinde; tüm değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu görülmektedir.

3.5. Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların YBS ilişkin algıları BPD ve YPÇS ilişkin algıları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını test edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ait veriler Tablo 14' de gösterilmektedir.

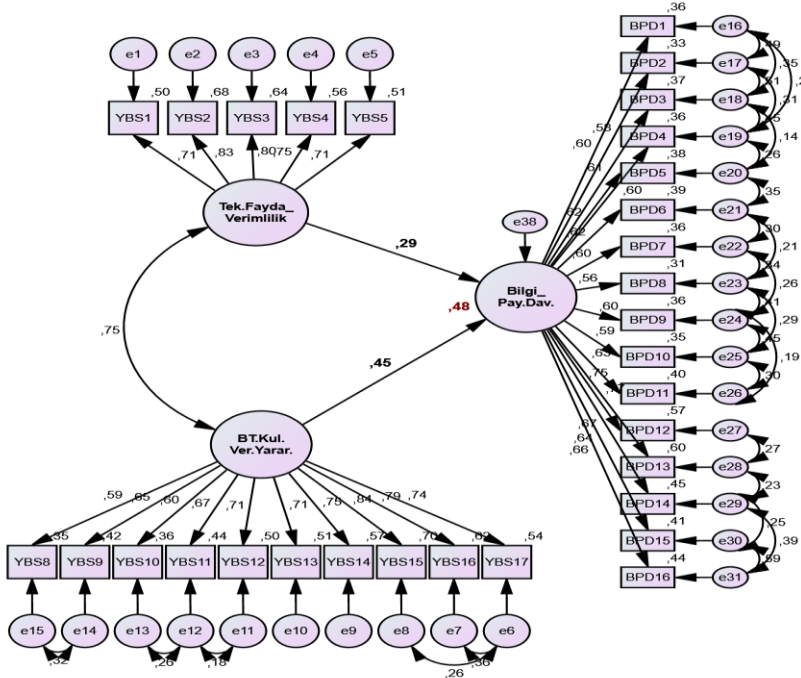
Tablo 14. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

DEĞİŞKENLER		1	2	3	4	5	6	7
YBS (1)	r	1						
<i>Tek.Fay (2)</i>	r	,859**	1					
	p	,000						
<i>BT Kul. (3)</i>	r	,957**	,675**	1				
	p	,000	,000					
YPÇS (4)	r	,489**	,465**	,443**	1			
	p	,000	,000	,000				
<i>Eğitim (5)</i>	r	,487**	,474**	,435**	,873**	1		
	p	,000	,000	,000	,000			
<i>Teşvik (6)</i>	r	,393**	,377**	,354**	,912**	,713**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000		
<i>Kariyer ve İlt. (7)</i>	r	,452**	,419**	,415**	,897**	,700**	,694**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
BPD (8)	r	,627**	,548**	,596**	,521**	,482**	,409**	,519**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 14’te korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; ybs ile bpd arasında orta düzeyde ve pozitif, ybs ile ypçs arasında orta düzeyde ve pozitif ($r=0,489$; $p<0,01$) ve ypçs ile bpd arasında ise orta düzeyde ve pozitif istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca ybs’nin alt boyutları teknolojik fayda ve verimlilik, bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanma boyutları ile bpd değişkeni arasında ve ypçs’nin alt boyutları eğitim, teşvik ve kariyer-iletişim arasında da orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler görülmektedir. Son olarak, ypçs’nin alt boyutları eğitim, teşvik ve kariyer-iletişim ile bpd değişkenleri arasında orta düzeyde ve pozitif, istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

3.6. Yapısal Eşitlik Modeli

İlgili değişkenler arasındaki ilişkiler doğrultusunda şekillenen araştırma modelinde, YBS nin BPD üzerindeki etkisinde YPÇS nin aracı rolünün test edilmesi amaçlanmıştır. Bağımsız değişken YBS algısının bağımlı değişken BPD etkisini belirlemek için Şekil 5’teki model test uygulanmıştır.



Şekil 5. YBS'nin BPD'na Etkisine İlişkin YEM Modeli

Modele ait uyum indeksleri Tablo 15’de görülmektedir.

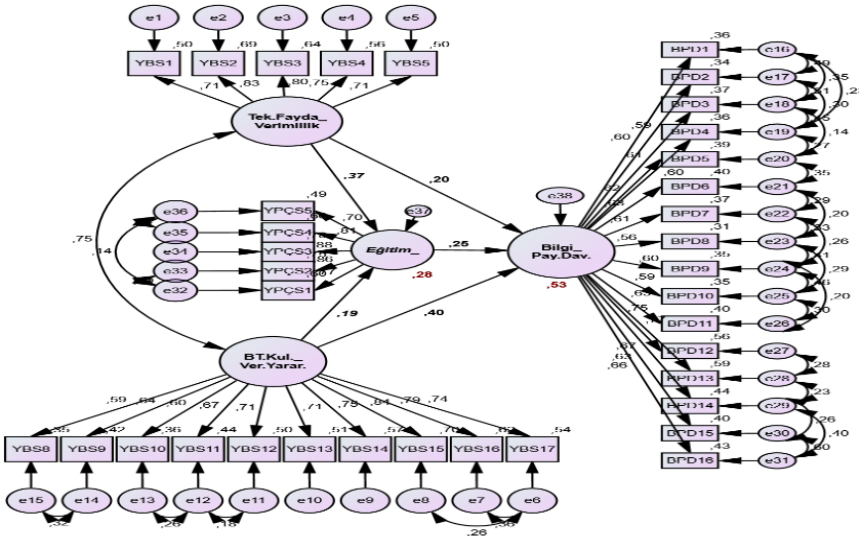
Tablo 15. YBS'nin BPD Modeline İlişkin Bulgular

Hipotez	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	S.E.	C.R.	p
H _{1a}	Bilgi Paylaşım Davranışı	Tek. Fayda ve Verim.	0,293	0,058	3,635	***
H _{1b}		BT Kul. ve Ver. Fay.	0,446	0,066	5,275	***
Uyum İndeksleri		Değer	Sonuç			
X ² Uyum Testi		0,000	Mükemmel Uyum			
CMIN/df (X ² /sd)		2,203	Mükemmel Uyum			
RMSEA		0,055	Kabul Edilebilir Uyum			
GFI		0,879	Kabul Edilebilir Uyum			
CFI		0,936	Kabul Edilebilir Uyum			
IFI		0,936	Kabul Edilebilir Uyum			

İlgili bulgular değerlendirildiğinde; YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin bilgi paylaşım davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=0,293$; $p<0,001$), Bu hipotezlerin sonucuna göre; **H1, H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmiştir.**

3.7.1. Aracılık Etkisinin Test Edilmesi

Bağımsız değişken YBS algısının bağımlı değişken bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde YPÇS'nin aracılık rolü olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla modele aracı değişken olan YPÇS'nin alt boyutları tek tek dahil edilmiştir. Şekil 6'da görüldüğü üzere "eğitim" değişkeni modele dahil edilerek YBS boyutları bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanma ile teknolojik fayda ve verimliliğin BPD üzerindeki etkisinde eğitim değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığı test edilmiştir.



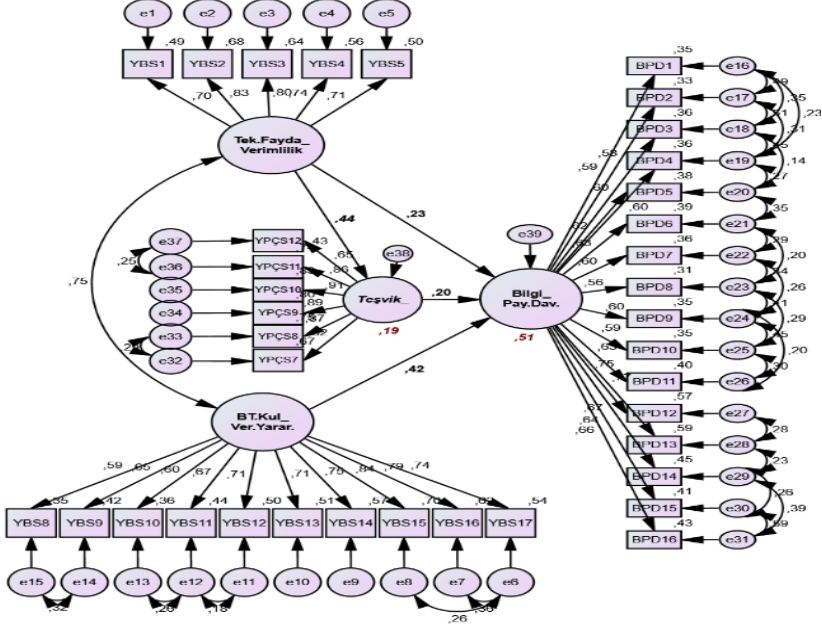
Şekil 6. YBS'nin BPD'ne Etkisinde Eğitimin Aracılık Rolüne İlişkin YEM Modeli

Aracılık rolünün test edilmesinde yapılan analizler kapsamında bootstrap yöntemini temel alan yol analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak, ybs'nin bpd'na etkisinde eğitimin aracılık rolüne ilişkin modele ilişkin toplam, doğrudan ve dolaylı etki yolları, uyum indeksleri ve güven aralıkları Tablo 16'da görülmektedir.

Tablo 16. YBS'nin BPD'na Etkisinde Eğitim Değişkeninin Aracılık Rolüne İlişkin YEM Bulguları

Hipotez	Bağımlı Değişken	Aracı Değişken	Bağımsız Değişken	β			S.E.	C.R.	p
				β _t	β _d	β _i			
H _{2a}	Bilgi Davranışı	Pay.	Eğitim		0,24 5		0,038	4,341	***
H _{3a}	Eğitim		Tek. Fayda ve Verim.		0,37 1		0,093	4,254	***
H _{3b}			BT Kul. ve Ver. Fay.		0,19 5		0,097	2,325	0,020*
H _{5a}	Bilgi Davranışı	Pay.	Eğitim	Tek. Fayda ve Verim.	0,29 6	0,20 5	0,09 1	Güven Aralığı	0,033 - 0,163
H _{5b}				BT Kul. ve Ver. Fay.	0,44 6	0,39 9	0,04 8		-0,003 - 0,102
Uyum İndeksleri			Değer	Sonuç					
X ² Uyum Testi			0,000	Mükemmel Uyum					
CMIN/df (X ² /sd)			2,037	Mükemmel Uyum					
RMSEA			0,051	Kabul Edilebilir Uyum					
GFI			0,868	Kabul Edilebilir Uyum					
CFI			0,937	Kabul Edilebilir Uyum					
NFI			0,885	Kabul Edilebilir Uyum					
IFI			0,938	Kabul Edilebilir Uyum					

Tablo 16' ya göre; YPÇS'nin eğitim boyutunun BPD üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin YPÇS'nin eğitim üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmanın YPÇS'nin eğitim boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin BPD üzerindeki etkisinde eğitimin aracılık rolünün istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu, YBS boyutlarından bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmanın BPD üzerindeki etkisinde eğitimin aracılık rolü olduğu görünse de, ilgili değere ilişkin bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, 0 (sıfır) değerini kapsadığı için (%95 Güven Aralığı: -0,003, 0,102) dolaylı etkinin istatistiksel bakımdan anlamsız olduğu bulunmuştur. Bu duruma göre; **H2a, H3a, H3b ile H5a hipotezleri kabul edilip, H5b hipotezi reddedilirken, bu doğrultuda H5 hipotezi ise kısmen kabul edilmiştir.** İkinci olarak, Şekil 7'de görüldüğü üzere "teşvik" değişkeni modele dahil edilerek YBS boyutları bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanma ile teknolojik fayda ve verimliliğin BPD üzerindeki etkisinde teşvik değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığı test edilmiştir.

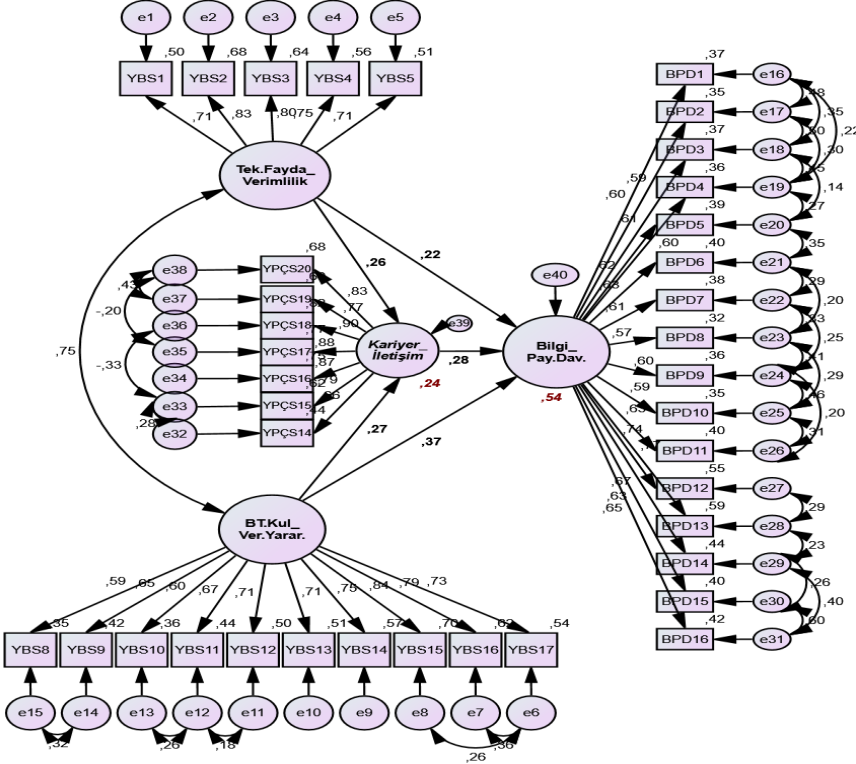


Şekil 7. YBS'nin BPD'na Etkisinde Teşvik Değişkeninin Aracılık Rolüne İlişkin YEM Modeli
Modele ait uyum indeksleri Tablo 17'de görülmektedir.

Tablo 17. YBS'nin BPD'na Etkisinde Teşvik Değişkeninin Aracılık Rolüne İlişkin YEM Bulgular

Hipotez	Bağımlı Değişken	Aracı Değişken	Bağımsız Değişken	β			S.E.	C.R.	p
				β_t	β_d	β_i			
H _{2b}	Bilgi Pay. Davranışı		Teşvik		0,202		0,023	3,988	***
H _{3c}			Tek. Fayda ve Verim.		0,436		0,089	7,744	***
H _{3d}			BT Kul. ve Ver. Fay.		0,163		0,146	1,916	0,055
H _{6a}	Bilgi Pay. Davranışı	Teşvik	Tek. Fayda ve Verim.	0,321	0,233	0,088	Güven Aralığı	0,042 - 0,140	
H _{6b}			BT Kul. ve Ver. Fay.	0,416	0,416	0,000			
Uyum İndeksleri			Değer	Sonuç					
X ² Uyum Testi			0,000	Mükemmel Uyum					
CMIN/df (X ² /sd)			2,057	Mükemmel Uyum					
RMSEA			0,051	Kabul Edilebilir Uyum					
GFI			0,860	Kabul Edilebilir Uyum					
CFI			0,936	Kabul Edilebilir Uyum					
NFI			0,884	Kabul Edilebilir Uyum					

Tablo 17’de YPÇS’nin teşvik boyutunun BPD üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin YPÇS’nin teşvik boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmanın YPÇS’nin teşvik boyutu üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı, YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde teşvik değişkeninin aracılık rolünün anlamlı olduğu, YBS alt boyutlarından bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmanın bilgi paylaşım davranışı üzerindeki etkisinde teşvik değişkeninin aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Bunun sonucunda; **H2b, H3c ile H6a hipotezleri kabul edilip, H3d ile H6b hipotezleri reddedilirken, bu doğrultuda H6 hipotezi ise kısmen kabul edilmiştir.** Son olarak, Şekil 8’ de görüldüğü üzere “kariyer ve iletişim” değişkeni modele dahil edilerek YBS boyutları bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanma ile teknolojik fayda ve verimliliğin, kariyer ve iletişim değişkeninin aracılık rolü test edilmiştir.



Şekil 8. YBS'nin BPD'na Etkisinde Kariyer ve İletişim Değişkeninin Aracılık Rolüne İlişkin YEM Modeli

Modele ait uyum indeksleri Tablo 18’de görülmektedir.

Tablo 18. YBS'nin BPD'na Etkisinde Kariyer ve İletişim Değişkeninin Aracılık Rolüne İlişkin YEM Bulguları

Hipotez	Bağımlı Değişken	Aracı Değişken	Bağımsız Değişken	β			S.E.	C.R.	p
				β _t	β _d	β _i			
H _{2c}	Bilgi Pay. Davranışı		Kariyer ve İletişim		0,283		0,031	5,321	***
H _{3e}	Kariyer ve İletişim		Tek. Fayda ve Verim.		0,261		0,106	3,123	0,002
H _{3f}			BT Kul. ve Ver. Fay.		0,267		0,114	3,207	0,001
H _{7a}	Bilgi Pay. Davranışı	Kariyer ve İletişim	Tek. Fayda ve Verim.	0,295	0,221	0,074	Güven Aralığı		0,022 - 0,136
H _{7b}			BT Kul. ve Ver. Fay.	0,447	0,372	0,076			
Uyum İndeksleri				Değer			Sonuç		
X ² Uyum Testi				0,000			Mükemmel Uyum		
RMSEA				0,053			Kabul Edilebilir Uyum		
GFI				0,855			Kabul Edilebilir Uyum		
CFI				0,931			Kabul Edilebilir Uyum		
NFI				0,878			Kabul Edilebilir Uyum		
IFI				0,932			Kabul Edilebilir Uyum		

Tablo18'e göre; YPÇS'nin kariyer ve iletişim boyutunun bilgi paylaşım davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin YPÇS'nin kariyer ve iletişim boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, YBS boyutlarından bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmanın YPÇS'nin kariyer ve iletişim boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=0,267$; $p=0,001$), YBS boyutlarından teknolojik fayda ve verimliliğin BPD üzerindeki etkisinde kariyer ve iletişimin aracılık rolünün olduğu, bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanmanın BPD üzerindeki etkisinde kariyer ve iletişimin aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında; **H2c, H3e, H3f ile H7a ve H7b hipotezleri kabul edilirken, bu doğrultuda H7 hipotezi de kabul edilmiş, ayrıca tüm bulgular bağlamında H3, H4 ve H6 hipotezlerinin kısmen kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.**

4. Sonuç

Bu çalışma bilişim sistemlerini kullanan işletme yöneticilerinin bilgi paylaşım davranışlarının, yüksek performanslı çalışma sistemlerini etkileyip etkilemediğini ele almaktadır. Çalışma "Yönetim bilişim sistemlerini kullanan işletmelerde çalışan personelin bilgi paylaşım davranışlarının yüksek performanslı çalışma sistemlerini ne yönde etkilemektedir?" sorusu üzerine kurgulanmıştır. Bu bağlamda bilişim sistemleri kullanımının bilgi paylaşımı davranışına etkisinde yüksek performanslı çalışma sistemlerinin rolünün tespiti amaçlanmıştır. Makine üretimi yapan işletmelerin bilişim sistemlerini aktif olarak kullanması sektör seçiminde önemli bir etken olmuştur.

Analizler ile ilgili ilk olarak tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların yönetim bilişim sistemleri kullanım algıları ve bilgi paylaşım davranışı algılarının yüksek düzeyde, yüksek performanslı çalışma sistemlerine yönelik

algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yönetim bilişim sistemlerinin alt boyutu olan teknolojik fayda ve verimlilik ile bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanma algılarının yüksek düzeyde olduğu; yüksek performanslı çalışma sistemlerinin alt boyutu olan eğitim ile kariyer ve iletişim algılarının da yüksek düzeyde ortalamada, teşvik algısının ise orta düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere yönetim bilişim sistemlerinde teknolojinin kaçınılmaz olduğu ve yönetim bilişim sistemlerinin alt boyutlarından olan “teknolojik fayda ve verimlilik” ile “bilişim teknolojileri kullanımı ve veriden faydalanma” yüksek ortalamalara sahip olması çalışanların yönetim bilişim sistemlerinden etkili bir şekilde faydalandığı görülmektedir. Yüksek performanslı çalışma sistemlerinin bir diğer alt boyutu olan “kariyer ve iletişim” değişkenine ilişkin algısının ise genel müdür/genel müdür yardımcısı konumundaki çalışanlarda diğerlerine göre daha yüksek; şef/supervisor/formen/ustabaşı konumundaki çalışanlarda ise diğerlerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Buradan anlaşılacağı üzere üst düzey yöneticilerin alt düzey yöneticilere göre eğitim, teşvik, kariyer ve iletişim konularında daha istekli oldukları görülmektedir. Bilgi paylaşım davranışının genel müdür/genel müdür yardımcısı konumundaki çalışanlarda şef/supervisor/formen/ustabaşı konumundaki çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre üst düzey yönetici ve çalışanların eğitim ve teşvik konularına önem verdiği, şef veya ustabaşı konumunda çalışanların ise eğitim ve teşvik konularına gereken önemi gösteremedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca üst düzey yöneticilerin kariyer ve iletişim konularında daha istekli olmaları yüksek performanslı çalışma sistemlerine gereken önemi verdiklerini göstermektedir.

Bu araştırma sonucunda hipotezlerin test edilmesiyle Konya ili merkezi Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine üretimi yapan işletmelerin bilgi paylaşımı davranışlarının yüksek olması ve bilişim teknolojilerini kullanmaları sanayide rekabet gücünün artmasına neden olmuştur. Böylece işletmelerin iş yerlerinde bilgi paylaşımı davranışını arttırmaları başarı sonuçlar elde etmelerini sağlamıştır.

Etik Beyanı: Çalışma için Bartın Üniversitesi Etik Kurulu'nun 06.11.2018 tarih ve 2018-104 protokol numaralı etik kurul onay belgesi alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmadaki her bir yazarın makalenin hazırlanmasında, geliştirilmesinde ve yayınlanmasında yaptığı katkılar eşittir.

Çıkar Çatışması: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Alcami, R. L. ve Caranana C. D., (2012) Introduction to Management Information Systems, *Open Educational Resource (OER)*. ISBN: 978-84-695-1639-0
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Andrews, M., ve Smits, S. (2019). Using Tacit Knowledge Exchanges to Improve Teamwork. *ISM Journal of International Business*, 3(1), 15–23.
- Bendickson, J., M., Jeffery., Liguori, E. ve Midgett, C. (2017). High performance work systems: A necessity for startups. *Journal of Small Business Strategy*, 27, 1-1
- Besiki, S., Shuheng, W. ve Dong J. L. (2019). A Framework for Researcher Participation in Research Information Management Systems. *The Journal of Academic Librarianship*. 45. 195-202. 10.1016/j.acalib.2019.02.014.
- Chai, S. ve Kim, M. (2010). What makes bloggers share knowledge? An investigation on the role of trust. *International Journal of Information Management*. 30. 408-415. Doi:10.1016/j.ijinfomgt.2010.02.005.
- Chang, V. (2016) Review and discussion: E-learning for academia and industry. *Int. J. Inf. Manag.* 36(3), 476–485.
- Çizmeçi, B. (2011). *Bilgi Teknolojilerinin Personel Verimliliği Üzerine Etkisi: Erciyes Üniversitesi Örneği*. Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- Edmonds, G., ve Pusch, R. (2002) Creating Shared Knowledge: Instructional Knowledge Management Systems. *Educ. Technol. Soc.* 5(1), 100–104.
- Huselid, Mark A. (1995). The Impact Of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *The Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Karagöz, Y. (2017). *SPPS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kenney, P. J. (2016). *Information Sharing Behavior In Assembly Systems* (Order No. 28251657).
- Kock, A., Schulz, B., Kopmann, J. ve Gemuenden, H. (2020). Project Portfolio Management Information Systems Positive Influence On Performance – The Importance Of Process Maturity. *International Journal of Project Management*. 38. 229-241. Doi:10.1016/j.ijproman.2020.05.001.
- Laudon, K. C., ve Laudon, J. P. (2012). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*, Global Edition. 13.Edition.
- Pak, J. ve Kim, S. (2016). Team Managers' Implementation, High Performance Work Systems Intensity, and Performance: A Multilevel Investigation. *Journal of Management*.

- Rihova, Z. (2020). Investigation of Information Sharing Behavior in Work Teams, *10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, pp. 722-725, Doi: 10.1109/ACIT49673.2020.9208807.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlama*. Anı Yayıncılık. Ankara
- Sipahi, B. Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tekin, M. (2018). *Akıllı Bilgi Çağı*. 1.Baskı, Günay Ofset, Konya.
- Türkmendağ, Z. (2019). *Güçlendirici Liderliğin Bilgi Yönetimi Süreçlerine Etkisinde Otel Yönetim Sistemi Kullanımının Rolü*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, H., ve Karahan, A. (2014). Yüksek Performanslı İKY Uygulamaları, Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 607-637. doi:10.16953/deusbed.62106
- Zhang, M., Fan, David D. ve Zhu, Cherrie J. (2013), High-Performance Work Systems, Corporate Social Performance And Employee Outcomes: Exploring The Missing Links, *Journal of Business Ethics*, Vol. 120 No. 3, pp. 423-435.
- Zheng, J., Liu, H., ve Zhou, J (2020). High-Performance Work Systems And Open Innovation: Moderating Role Of IT Capability. *Industrial Management & Data Systems*. ahead-of-print. Doi:10.1108/IMDS-09-2019-0475.
- Zhu, C., Liu A. ve Guoling C. (2018) High Performance Work Systems and Corporate Performance: The Influence of Entrepreneurial Orientation and Organizational Learning. *Frontiers of Business Research In China* 12/1, 4. Doi:10.1186/s11782-018-0025-y