

**IITH INTERNATIONAL "BAŞKENT"
CONGRESS ON SOCIAL, HUMANITIES,
ADMINISTRATIVE, AND EDUCATIONAL
SCIENCES PROCEEDINGS BOOK**

FEBRUARY 08-10, 2024

**DOI: 10.5281/ZENODO.10654403
ISBN: 978-625-6879-47-8**

**EDITOR
ASSOC. PROF. DR. ELİF ÖZLEM ÖZÇATAL**

TÜRKİYE, HUNGARY, MALAYSIA, NIGERIA, PHILIPPINES, KAZAKHISTAN,
INDIA, VIETNAM, AZERBAIJAN, PAKISTAN, RWANDA, POLONYA,
NORTH MACEDONIA, SOUTH AFRICA, ALGERIA, IRAN, MALAYSIA,
UZBEKISTAN, UNITED STATES OF AMERICA, LAOS.

11TH INTERNATIONAL "BAŞKENT" CONGRESS ON SOCIAL, HUMANITIES, ADMINISTRATIVE, AND EDUCATIONAL SCIENCES PROCEEDINGS BOOK

FEBRUARY 08-10, 2024
(ONLINE & FACE TO FACE PARTICIPATION)

DOI: 10.5281/zenodo.10654403

ISBN: 978-625-6879-47-8

EDITOR
ASSOC. PROF. DR. ELİF ÖZLEM ÖZÇATAL

BZT AKADEMİ YAYINEVİ®
BZT ACADEMY PUBLISHING HOUSE©
TURKEY, GERMANY
TR: +90543 671 0123 GR: +491774586777



BZT TURAN ACADEMY
PUBLISHING HOUSE

11th INTERNATIONAL BASKENT CONGRESS ON SOCIAL, HUMANITIES, ADMINISTRATIVE, AND EDUCATIONAL SCIENCES

FEBRUARY 08-10, 2024
ONLINE & IN-PERSON PARTICIPATION
ZOOM & ANKARA, TURKIYE

CONGRESS PROCEEDINGS BOOK

EDITOR

Assoc. Prof. Dr. Elif Özlem ÖZÇATAL

BZT AKADEMİ YAYINEVİ®

TÜRKİYE, GERMANY

TR: +90543 671 0123 GR: +491774586777

internationalbaskentcongress@gmail.com

<https://www.baskentkongresi.com/>

All rights reserved

BZT AKADEMİ YAYINEVİ®

BZT ACADEMY PUBLISHING HOUSE

Publishing Date: 18.02.2024

DOI: 10.5281/zenodo.10654403

ISBN: 978-625-6879-47-8



CONGRESS ID

CONGRESS NAME

11TH INTERNATIONAL BASKENT CONGRESS ON SOCIAL, HUMANITIES, ADMINISTRATIVE, AND EDUCATIONAL SCIENCES

DATE AND VENUE

FEBRUARY 08-10, 2024

ONLINE & IN-PERSON PARTICIPATION (ANKARA, TURKIYE)

(FROM 20 DIFFERENT COUNTRIES)

TÜRKİYE, HUNGARY, MALAYSIA, NIGERIA, PHILIPPINES, KAZAKHISTAN, INDIA, VIETNAM, AZERBAIJAN, PAKISTAN, RWANDA, POLONYA, NORTH MACEDONIA, SOUTH AFRICA, ALGERIA, IRAN, MALAYSIA, UZBEKISTAN, UNITED STATES OF AMERICA, LAOS.

ORGANIZERS & PARTICIPANT INSTITUTIONS

BZT Turan Academy, Türkiye

Republic of Turkey Ministry of Health, Türkiye

Bharathidasan University, India

UM Tagum College, Philippines

Presidents of Organization Committee

PROF. DR. AMELIE L. CHICO

ASSOC. PROF. DR. AYHAN KAYMAZ

President of Scientific Committee

PROF. DR. AMELIE L. CHICO

ASSOC. PROF. DR. AYHAN KAYMAZ

President of Coordinators' / General Coordinator

Dr. Baha Ahmet YILMAZ

ACCEPTED PAPERS

140 Turkish Participants

196 Foreign Participants

%58 Foreign Participant Rate

%42 Turkish Participant Rate

REFUSED PAPERS

3 Foreign Participants

EVALUATION PROCESS

All Submissions Have Passed a Double-Blind Referee Evaluation Process

All Responsibility for the Works Belongs to the Author



BZT TURAN
ACADEMY

BİLİM & ORGANİZASYON KURULU

SOSYAL BİLİMLER & GÜZEL SANATLAR



**Prof Dr.
Rakesh
PATIL**

University of Pune, India



**Prof. Dr.
Kobus
MAREE**

University of Pretoria,
South Africa



**Prof. Dr.
Mrudul
NILE**

Mumbai University, India



**Prof. Dr.
Muhlise
ÇOŞGUN
ÖGËYİK**

Trakya University, Turkey



**Prof. Dr.
Dervish
ALIMI**

University of Tetova,
Macedonia



**Prof. Dr.
Dobrinka D.
RADOINOVA**

Medical University of
Varna, Bulgaria.



**Prof. Dr.
Calin
SCRIPCARU**

Institute of Forensic
Medicine, Romania



**Prof. Dr. Mammadli
Allahverdi
MAHARRAM OGLI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Prof. Dr.
Asiye
AKA**

Çanakkale 18 Mart
University, Turkey

More information: www.bztturanacademy.com | +90 543 671 0123



BZT TURAN
ACADEMY

BİLİM & ORGANİZASYON KURULU

SOSYAL BİLİMLER & GÜZEL SANATLAR



**Assoc. Prof.
Dr. Aytekin
ZEYNELOVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc.
Prof. Dr.
Çiğdem
NAS**

Yıldız Technical University,
Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Nesrin
ADA**

Ege University, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Kahraman
GÜLER**

Doğuş University, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Fahri
ÖZSUNGUR**

Adana Chamber of
Commerce, Trade Registry
Deputy Manager, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Kutay
UZUN**

Trakya University, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Çetin TAN**

Firat University, Turkey



**Assoc. Prof. Dr.
Nuran KILAVUZ**

Erzincan Binali Yıldırım
University, History



**Assoc. Prof. Dr.
Abdullazadə
Nazilə Əbdül
qızı**

Azerbaijan State
Pedagogical University

BİLİM & ORGANİZASYON KURULU

SOSYAL BİLİMLER & GÜZEL SANATLAR



**Assoc. Prof. Dr.
Fatma
ERDOĞAN**

Firat University, Türkiye



**Assoc. Prof.
Dr. Aygün
EZİMOVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
Dr. Aynur
NESİROVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Dr. Ahmet
YILMAZ**

Treu Consulting
Coorporation, Germany



**Dr. Boudra
ABDELLATIF**

University of Tiaret, Algeria



**Dr. Ulker
İMAMELİYEVƏ**

Baku State University,
Azerbaijan



**Ph.D. Marjan
KASTEREN**

Purdue University, USA



**Ph.D. Vugar
GAHRAMANOV**

Rovira i Virgili University,
Spain



**Dr.
Mohammad
ALAWAMLEH**

American University of
Madabai, Jordan



BZT TURAN
ACADEMY

BİLİM & ORGANİZASYON KURULU

SOSYAL BİLİMLER & GÜZEL SANATLAR



**Dr.
Muhammad
SAFDAR
BHATTI**

The Islamia University of
Bahawalpur, Pakistan



**Dr. Shahboz
SHOEV**

Warsow University, Poland



**Dr. Övgü
KALKAN
KÜÇÜKSOLAK**

Yalova University, Turkey



Dr. Samir HUMBETOV

Head of the Center for
International Relations and
Diplomatic Studies, Azerbaijan



**Dr. Hamza Rehman
BUTT**

GIFT University, Pakistan



**Dr. Carlos
ARENAS**

Valencia University,
Spain



**Dr. Meryem
AKÇAYOĞLU**

Çukurova University, Turkey



**Dr. Joy Ifeanyi
Osarumwense
JOSEPH**

Stellenbosch University,
South Africa



**Dr. Merati
RACHID**

University of Tiaret,
Algeria

BİLİM & ORGANİZASYON KURULU

SOSYAL BİLİMLER & GÜZEL SANATLAR



**Prof. Dr.
Mammadli
Jahangir
ABDULALI
OGLI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
Dr. Aliyeva
Sevinj ISRAFIL
GIZI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
Dr. Aliyev
Vugar ZIFAR
OGLI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Prof. Dr. Faton
SHABANI**

University of Tetova,
North Macedonia



**Dr. Seher
ŞEYLAN**

Işık University,
Türkiye



**Prof. Dr.
Elnara
SHAFIYEVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
EARL JONES
G. MUICO**

UM Tagum College,
Philippines



**Maryam
RAZA**

Pakistan Research Center
for A Community with
Shared Future

SCIENTIFIC & ORGANIZATION COMMITTEES

SOCIAL SCIENCES & FINE ARTS



**Prof Dr.
Rakesh
PATIL**

University of Pune, India



**Prof. Dr.
Kobus
MAREE**

University of Pretoria,
South Africa



**Prof. Dr.
Mrudul
NILE**

Mumbai University, India



**Prof. Dr.
Muhlise
ÇOŞGUN
ÖĞEYİK**

Trakya University, Turkey



**Prof. Dr.
Dervish
ALIMI**

University of Tetova,
Macedonia



**Prof. Dr.
Dobrinka D.
RADOINOVA**

Medical University of
Varna, Bulgaria.



**Prof. Dr.
Calin
SCRIPCARU**

Institute of Forensic
Medicine, Romania



**Prof. Dr. Mammadli
Allahverdi
MAHARRAM OGLI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Prof. Dr.
Asiye
AKA**

Çanakkale 18 Mart
University, Turkey

SCIENTIFIC & ORGANIZATION COMMITTEES

SOCIAL SCIENCES & FINE ARTS



**Assoc. Prof.
Dr. Aytekin
ZEYNELOVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc.
Prof. Dr.
Çiğdem
NAS**

Yıldız Technical University,
Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Nesrin
ADA**

Ege University, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Kahraman
GÜLER**

Doğuş University, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Fahri
ÖZSUNGUR**

Adana Chamber of
Commerce, Trade Registry
Deputy Manager, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Kutay
UZUN**

Trakya University, Turkey



**Assoc. Prof.
Dr. Çetin
TAN**

Firat University, Turkey



**Assoc. Prof. Dr.
Nuran KILAVUZ**

Erzincan Binali Yıldırım
University, History



**Assoc. Prof. Dr.
Abdullazadə
Nazilə Əbdül qızı**

Azerbaijan State
Pedagogical University

SCIENTIFIC & ORGANIZATION COMMITTEES

SOCIAL SCIENCES & FINE ARTS



**Assoc. Prof.
Dr. Fatma
ERDOĞAN**

Firat University, Türkiye



**Assoc. Prof.
Dr. Aygün
EZIMOVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
Dr. Aynur
NESIROVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Dr. Ahmet
YILMAZ**

Treu Consulting
Coorporation, Germany



**Dr. Boudra
ABDELLATIF**

University of Tiaret, Algeria



**Dr. Ulker
IMAMELIYEVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**PhD. Marjan
KASTEREN**

Purdue University, USA



**PhD. Vugar
GAHRAMANOV**

Rovira i Virgili University,
Spain



**Dr.
Mohammad
ALAWAMLEH**

American University of
Madabai, Jordan.

SCIENTIFIC & ORGANIZATION COMMITTEES

SOCIAL SCIENCES & FINE ARTS



**Dr.
Muhammad
SAFDAR
BHATTI**

Bahawalpur İslam
Üniversitesi, Pakistan



**Dr. Shahboz
SHOEV**

Varşova Üniversitesi,
Polanya



**Dr. Övgü
KALKAN
KÜÇÜKSOLAK**

Yalova Üniversitesi,
Türkiye



Dr. Samir HUMBETOV

Uluslararası İlişkiler ve
Diplomasi Çalışmaları Merkezi
Başkanı, Azerbaycan



**Dr. Hamza Rehman
BUTT**

GIFT Üniversitesi,
Pakistan



**Dr. Carlos
ARENAS**

İspanya Üniversitesi, Türkiye



**Dr. Meryem
AKÇAYOĞLU**

Çukurova Üniversitesi, Türkiye



**Dr. Joy Ifeanyi
Osarumwense
JOSEPH**

Stellenbosch University,
South Africa



**Dr. Merati
RACHID**

University of Tiaret,
Algeria

SCIENTIFIC & ORGANIZATION COMMITTEES

SOCIAL SCIENCES & FINE ARTS



**Prof. Dr.
Mammadli
Jahangir
ABDULALI
OGLI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
Dr. Aliyeva
Sevinj ISRAFIL
GIZI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
Dr. Aliyev
Vugar ZIFAR
OGLI**

Baku State University,
Azerbaijan



**Prof. Dr. Faton
SHABANI**

University of Tetova,
North Macedonia



**Dr. Seher
ŞEYLAN**

Işık University,
Türkiye



**Prof. Dr.
Elnara
SHAFIYEVA**

Baku State University,
Azerbaijan



**Assoc. Prof.
EARL JONES
G. MUICO**

UM Tagum College,
Philippines




**Maryam
RAZA**

Pakistan Research Center
for A Community with
Shared Future

DAY (2) - SESSION (1) - HALL (3) | GÜN (2) - OTURUM (1) - SALON (3)

MEETING ID: 889 0349 7308

PASSWORD: 775268

	09.02.2024	Time: 10 ⁰⁰ -12 ³⁰ (Turkey Local time GMT+3)	MODERATOR (HEAD OF SESSION): Cemalettin HATİPOĞLU COORDINATOR: Nigar EMECEN EZGİN
	Authors	Affiliation	Topic title
10 ⁰⁰ -10 ¹⁵	Deniz İrfan SAYANER YALÇIN Ali ÖZCAN	<i>Nişantaşı University, Türkiye</i>	THE EFFECT OF CLOTHING LIBERALISATION IN THE PUBLIC SECTOR ON EMPLOYEE MOTIVATION
10 ¹⁵ -10 ³⁰	Ahmet Cem ESENLİKÇİ	<i>Karadeniz Technical University, Türkiye</i>	A CRITICAL OVERVIEW OF WORK ACCIDENTS IN TÜRKİYE
10 ³⁰ -10 ⁴⁵	Beyza Nur HACIOĞLU Oya ERDİL Berivan TATAR	<i>Gebze Technical University, Türkiye</i>	IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE PERCEPTION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE AGILITY PERFORMANCE AND WORK ENGAGEMENT
10 ⁴⁵ -11 ⁰⁰	Cemalettin HATİPOĞLU Elif KOÇ	<i>Bandırma Onyeddi Eylül University, Türkiye</i>	SECURITY OF SUPPLY CHAIN SYSTEMS
11 ⁰⁰ -11 ¹⁵	Halil YORULMAZ	<i>Istanbul Medipol University, Türkiye</i>	TELEWORKING MODEL PROPOSAL AS A MANAGEMENT STRATEGY IN HEALTH TOURISM HEALTHCARE INTERMEDIARIES
11 ¹⁵ -11 ³⁰	Gizem BOZATLI SEZEN	<i>Yalova University, Türkiye</i>	SURVEILLANCE OF WORKERS WITH GLOBAL POSITIONING SYSTEM
11 ³⁰ -11 ⁴⁵	Halil Hakan AYAN Nevin GÜLTEKİN	<i>Gazi University, Türkiye</i>	SPATIAL PLANNING IN SPECIAL ENVIRONMENTAL PROTECTION ZONES IN THE CONTEXT OF SUSTAINABILITY, GÖLBAŞI- ANKARA EXAMPLE
11 ⁴⁵ -12 ⁰⁰	Emre MUHARREMOĞLU Özlem KUTLU FURTUNA	<i>Yıldız Technical University, Türkiye</i>	THE RELATIONSHIP BETWEEN SUSTAINABLE CITY INDICATORS AND MACROECONOMIC VARIABLES: A CASE STUDY OF OECD COUNTRIES
12 ⁰⁰ -12 ¹⁵	Olca ÖLÇEN	<i>İstanbul Nisantasi University, Türkiye</i>	THE POSSIBLE IMPACTS OF ANDRAGOGICAL APPLICATIONS IN FINANCIAL EDUCATION ON THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP
12 ¹⁵ -12 ³⁰	Sılava BAYHAN Emine Elif NEBATİ	<i>Istanbul Sabahattin Zaim University, Türkiye</i>	EVALUATION OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING IN TERMS OF SUCCESS FACTORS AND COMPANY EMPLOYEES: APPLICATION IN A RAIL SYSTEM ENTERPRISE

KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASININ BAŞARI FAKTÖRLERİ VE ŞİRKET ÇALIŞANLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR RAYLI SİSTEM İŞLETMESİNDE ARAŞTIRMA

Sılava BAYHAN

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4072-3610>

Dr. Öğr.Üyesi Emine Elif NEBATİ

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Mühendislik ve Doğa bilimleri Fakültesi

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3950-4279>

Özet

Şirketler giderlerini azaltmak, kar elde etmek, veriyi en iyi şekilde değerlendirebilmek için bilgi teknolojilerinden faydalanmak istemektedirler. Bilgi Teknolojilerindeki hızlı gelişim kurumların maliyetlerini azaltmak ve karlarını arttırmaya yardımcı olmaktadır. Ayrıca, Kurum içerisinde üretim, insan kaynakları, mali işler ve satın alma gibi bölümlerin entegreli bir şekilde yönetimi ve takibini kolaylaştırmaktadır. Bu süreçte, kurumsal kaynak planlaması şirketin tüm iş akışını tek bir yazılım üzerinden gerçekleştirilmesini ve çalışanların zaman kayıplarının da bertaraf edilmesini sağlamaktadır. Bu çalışmada, kurumsal kaynak planlanmasında etkili başarı faktörlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi ele alınmıştır. ERP uygulamalarının başarıya ulaşması için, proje grubundaki çalışmaların başarı faktörlerini tanımlamaları ve bilmeleri gerekmektedir. Çalışmada, bir raylı sistem işletmesindeki çalışanlar göz önünde bulundurularak anket yapılmış ve istatistiksel değerlendirmeler yapılarak sonuçlar paylaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kaynak Planlaması, ERP, Çalışan memnuniyeti.

EVALUATION OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING IN TERMS OF SUCCESS FACTORS AND COMPANY EMPLOYEES: APPLICATION IN A RAIL SYSTEM ENTERPRISE

Abstract

Companies want to make use of information technologies to reduce their expenses, to make profit and to make the best use of data. The rapid development in Information Technologies helps to reduce the

costs of organisations and increase their profits. In addition, it facilitates the integrated management and monitoring of departments such as production, human resources, financial affairs and purchasing within the organisation. In this process, enterprise resource planning ensures that the entire workflow of the company is carried out through a single software and the time losses of the employees are eliminated. In this study, the evaluation of effective success factors in enterprise resource planning by employees is discussed. In order for ERP implementations to be successful, it is necessary for the employees in the project group to identify and know the success factors. In the study, a survey was conducted by considering the employees in a railway system enterprise and the results were shared by making statistical evaluations.

Keywords: Enterprise Resource Planning, ERP, Employee satisfaction.

1.GİRİŞ

Günümüz rekabetçi iş dünyasında, şirketlerin süreçlerini optimize etmeleri, verimliliklerini artırmaları ve kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeleri bir gereklilik haline gelmiştir. Bu süreçte, Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) sistemleri, organizasyonların iş süreçlerini entegre etmelerini, daha etkili bir şekilde yönetim kararları almalarını sağlayan bir çözüm olarak ön plana çıkmaktadır. Kurumsal kaynak planlaması sistemleri daha verimli kullanmayı ve bilgi akışını sağlamaya destek olmaktadır. Özellikle de, şirketler arası rekabet fırsatını olumlu yönde geliştiren sistemlerdir. (Suna vd., 2005). Avantajlarının yanı sıra, ERP uygulamalarındaki başarısızlık oranında her geçen gün arttığı söylenebilir.

Bu süreçte, ERP sistemi başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için yönetimin ve çalışanların başarı faktörlerini tanımlamaları ve çalışanların sistemi etkin bir şekilde kullanabilmesi büyük öneme sahiptir. Çalışanların bu sistemle etkileşimleri, geniş bir yelpazedeki faktörlere bağlıdır ve bu faktörlerin başında kullanıcı eğitimi, destek mekanizmaları, sistemin kullanıcı dostu olması ve çalışanların sistemi sahiplenme derecesi gelmektedir.

Bu çalışmada, ERP uygulamalarının başarı faktörleri ve bu başarıların şirket çalışanları açısından değerlendirilmesi problemi ele alınmıştır. ERP uygulamalarının, şirketin performansına etkisi ve başarısına etki eden faktörlerin hangi birimlerde ve modüller de daha fazla görüldüğü de incelenecektir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kurumsal yazılımlar, bilgisayar destekli büyük ölçekli yazılım sistemleri olup büyük ölçekte ticari yapılardır (Shang ve Seddon, 2002) Kurumsal kaynakların ilk önceliği iş süreçlerinin yeniden düzenlenmesiyle ilgilidir. (Fotache vd. 2006) Kurumsal şirketlerin kurum kültürlerinin yaygınlaşması ve var olan kültürün giderek kendini geliştirmesi için olumlu etkileri şirketlere ve departmanlara vardır. Rekabetin hızlı bir şekilde artması ve sistemlerin her geçen gün gelişmesiyle olumlu etkileri mevcuttur. Kurumsal sistemlerin en gelişime açık olanı kurumsal kaynak planlamadır. Kurumsal Kaynak Planlaması üretim, bakım onarım, pazarlama, proje yönetimi, tedarik yönetimi ve hammaddenin planlanmasında kurumlara yardımcı olan bir yazılım sistemi olarak kullanılmakla beraber kurumun ve dönemin ihtiyacına göre geliştirilebilmektedir. Tüm bunların yanında Kurumsal Kaynak Planlamasının sağladığı en önemli üstünlük ise siparişi veren müşterinin ürün hakkında bilgi vermesi, ürünü tamamlama zamanını belirtmesidir. Şirketin tüm birimlerini ele alabilen bir yapıya sahip olup, veriyi daha hızlı ve sağlıklı bir erişim sağlamış olmasıdır. Kurumsal Kaynak Planlamasının farklı stratejik amaçlar sağladığı bunların bazıları; verimlilikte artış, sağlıklı iletişim, düşük maliyet, yüksek kar marjı olarak sıralanabilir. Belirtilen avantajların sağlanması ERP 'nin kuruma doğru bir şekilde uyarlanması ve uygulanmasıyla beraber iyi bir proje yönetimiyle değerlendirilmesi ve uygulanmasıdır. (Postacı vd., 2012)

KKP tüm üretim yapan ve hizmet veren kurumların en etkili ve etkin kullanımını sağlayan sistemlerdir. (Öztürk, 2003)

- Bilginin iyi bir strateji ile desteklenerek dağıtımının yapılmasına destek sağlar.
- Ortak bir noktadan tüm verilere ulaşmayı kolaylaştırılmasına imkân sağlanmaktadır.
- Fiili mali durumu ve faaliyetlerin gerçekleşen durumlarının sonuçlarına ulaşım kolaylığı sağlar.
- Kurum içi ve kurum dışı verilere entegrasyonu sağlar
- Piyasanın analizini yapmamıza yardımcı olur.
- Kurumun standartlaşmasına olanak sağlar
- Stok kontrolü, satınalma işleri ve proje hizmetlerinin optimizasyonunu sağlar.
- Bilgiye ulaşım kolaylığı, istenilen her yerden uygulamalara ulaşım kolaylığı sağlanır.

Kurumlar gerekli kullanımda ihtiyaçları doğrultusunda modüller geliştirerek kullanımı kolaylaştırmaktadırlar. İş akışlarının tümünün görünebilmesi ve kolayca erişim sağlanması talebiyle KKP sistemlerinin kurulumu gerçekleşmektedir.

KKP şirketin tüm iş akışını tek bir yazılım üzerinden gerçekleştirilmesini ve birden fazla kullanım yüzünü ortadan kaldırılmasını sağlamakla beraber çalışanların zaman kayıplarının da bertaraf edilmesini sağlar. Tüm iş süreçleri arasında bir entegrasyon sağlayarak, hatasız ve kayıt altında tutulabilir bir sistem kolaylığını ilgili kurumun çalışanlarına sağlamaktadır. Tek bir yerde toplanan veriler istenildiği proaktif bir şekilde kullanılmak üzere iletilebilir.

Şirketin operasyonel işlerinde, projelerinde ve faaliyetlerinde verimliliği arttırmak, işe olan eforu güçlendirmek için en belirli unsur iş süreçleridir. Burada önemli ilk öncelik iş akışlarına ait çalışmaların yapılmış olmasıdır. Doğru projelere odaklanmayan çalışmaların başarı oranı yüksek değildir. Çalışanların ve bilgi teknolojileri departmanlarının yeni teknolojilere karşı istekli olması ve değişime açık olmaları gerekmektedir. Bu duruma karşı direnç göstermeleri KKP' da negatif dirence sebep olabilir. Fakat üç unsur bu direncin negatif olmasının önüne geçebilir: (Cissna, 1998: 43-44) şirketin üst yönetiminin desteği, işe hakim kişilerle çalışılması ve çalışanları küçük ölçekli uygulamalara dahil etmektir. KKP 'nin sağlıklı bir şekilde şirkette uygulamaya tutulması için şirket yöneticilerine uygun model yapılar oluşturulması gerekmektedir. Fakat tüm çalışanların eğitim alması ve sistemi kullanması başarısızlığa sebep olmaktadır. Buda kurulması istenen sistemin başarısız bir sonucunun oluşmasına sebep olmaktadır. (Crowley, 1998) Bunun için üst yöneticilerin tüm yaşanabilecek durumları göz önüne alarak ve gereken desteği sağlayarak iş akışlarında en iyi şekilde uygulanmasına gerekli desteği sağlaması uygun olacaktır.

Kurumsal Kaynak Planlanması sisteminden geri dönüş olarak istenenler;

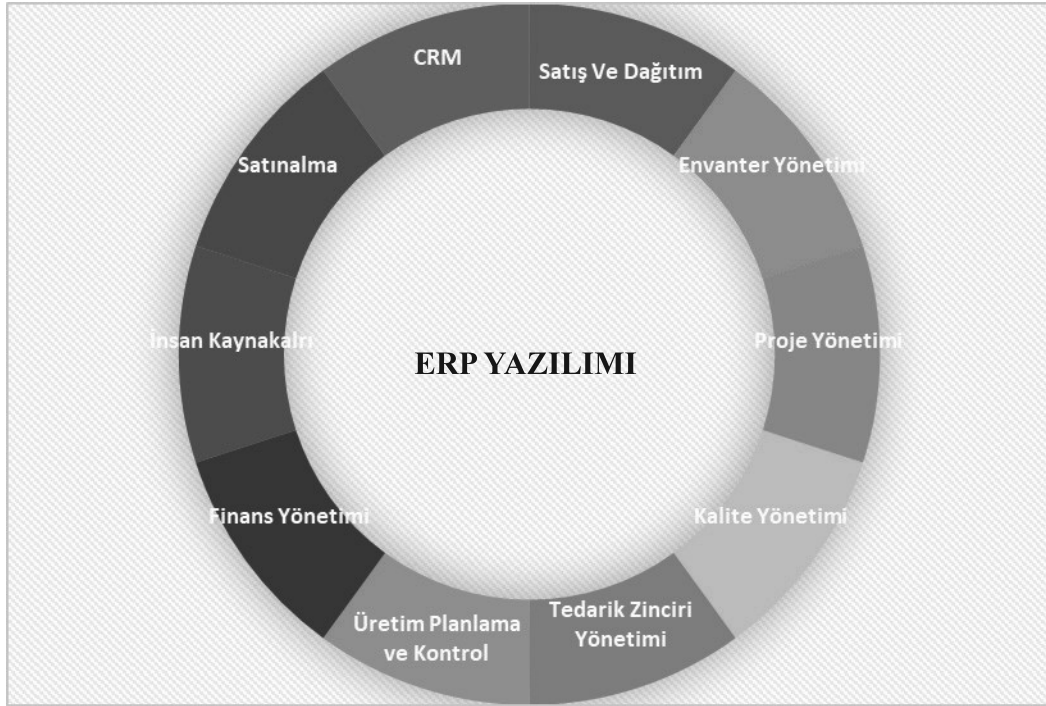
- Üretimin kontrollü olması,
- Şirket kaynaklarının uygun değerde kullanılması,
- Müşteri memnuniyeti,
- Kurumun giderlerinde azalma,
- Şirket içi işleri standart hale getirerek standartlaşmanın sağlanması,
- İş sistemini karmaşık halden kurtarmak,

- Birbirinden lokasyon olarak uzak birimlerin iletişimini kolaylaştırma,
- Şirketin stratejik kararlarında iyileşme gibi beklentilerin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların faaliyetlerinde azalma ve iş süreçlerinde ve bilgi akışlarında iyileşme beklentileri olduğu fark edilmiştir.

2.1 KKP'nın Şirket Performansına Etkisi

KKP modüler olması şirketlerin kendileriyle alakalı bileşenlerini bünyelerinde tutundurulmasında kolaylık sağlar. Birbirinden bağımsız işlem kodlarıyla bütünleşik bir yapı olarak işlev gösterilebilirler. (https://tr.wikipedia.org/wiki/Kurumsal_kaynak_planlamas%C4%B1). ERP sistemleri birçok bileşeni bulundurur ve temel bileşenler Şekil 1 de görülmektedir.



Şekil 1. Temel ERP Bileşenleri (Özgül,2006)

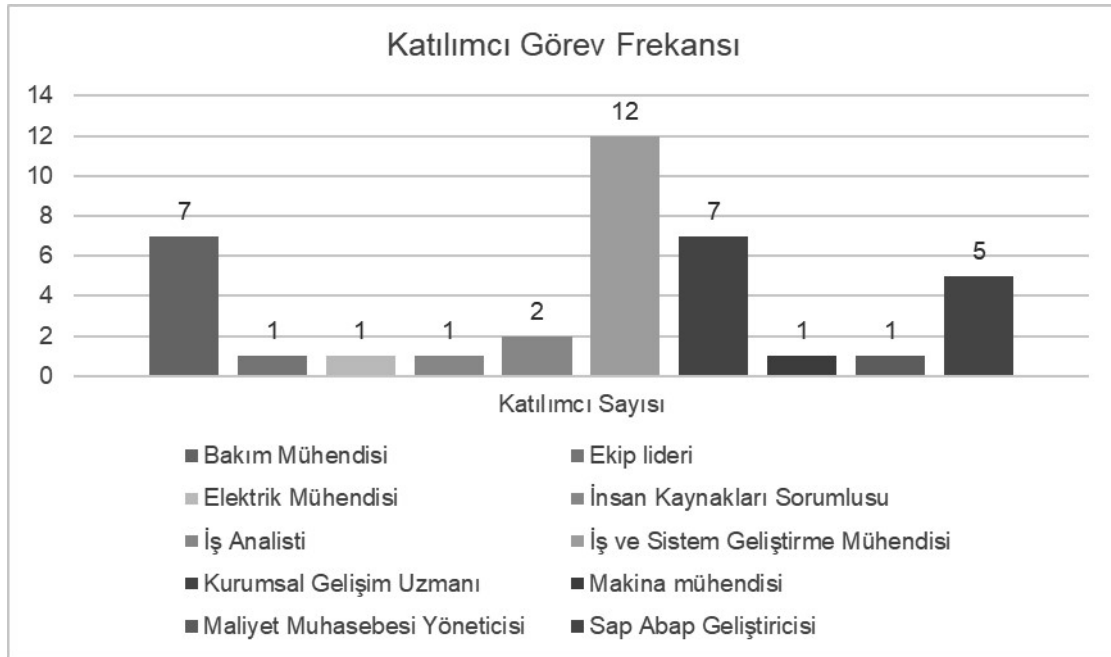
Şirket içinde birbirinden farklı bilgi ve tecrübeye sahip çalışanlar bulunmaktadır. KKP sisteminin başarılı olması için tüm departmanlardaki çalışanların kullanımına uygun ve basit seviyede olmalıdır. ERP sisteminin karmaşık bir düzende olması kullanıcıların hata yapma düzeyini artırır. Şirketin büyüklüğüne göre dakikada işlenen verinin büyüklüğü de hata sonucu tespiti ve düzeltilmesi zor olabilmektedir. KKP başarısını ölçebilen göstergeler tanımlanmalıdır. Performansın değerlendirilmesi ve planlanan ile fiiliyattaki durumun tespit edilmesi hedeflenen seviyeye gelmesi önemlidir. KKP geliştirilmesine en az gerek olan ve en çok başarı getiren uygulamalardan biridir. Kaynak dağılımının tüm departmanlar arasında eş zamanlı olarak dağılması şirketin güçlü ve kaynakların kontrollü kullanımına sebep olur. Bu da şirketin verimliliğini olumlu yönde etkiler.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma verileri, Raylı sistemler işletmesinde 2023 Aralık ayında yapılan ankete dayanmaktadır. Bununla beraber KKP kullanan şirketler incelenmiştir. Anket 38 kişiye iletilmiş olup, farklı kullanıcıların cevaplarını barındırmaktadır. Anket formunun oluşmasında literatürdeki çalışmalardan faydalanılmıştır.

(Rıdvan Aydın, Kurumsal Kaynak Planlamasında Kritik Başarı Faktörleri ve Paydaşlar Açısından Değerlendirilmesi, (İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017,ss))

Anket formu 11 ana başlık altında toplanan sorulardan oluşmaktadır. KKP kullanılmasını gerektiren nedenler, KKP sistemi kurulumunun şirketin performansına sağladığı katkının hedeflenen oranda olup olmadığı ve KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi gibi soru başlıklarından oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılım sağlayanların demografik bilgilerini belirlemek için 4 ifade bulunmaktadır. İkinci bölümde kkp ile ilişkilerini açıklayan 5 ile 8. soru arasındaki ifadeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde kkp kullanmanın gereksinimleri ve şirket performanslarına etkileri katılımcılara 9 ve 10. sorular ile sorulmuştur. Dördüncü bölümde de literatür araştırması sonucunda belirlenen 23 kritik başarı faktörlerini 11.soruda değerlendirmeleri istenmiştir. Kritik başarı faktörlerinin değerlendirilmesi sorusu kapalı uçlu sorulmuştur ve 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Değerlendirmeler (1) Etkili Değil, (2) Fark ettirmez, (3) Kısmen Etkili , (4) Etkili , (5) Çok Etkili olarak yapılmıştır. Yapılan ankette elde edilen veriler incelendiğinde,



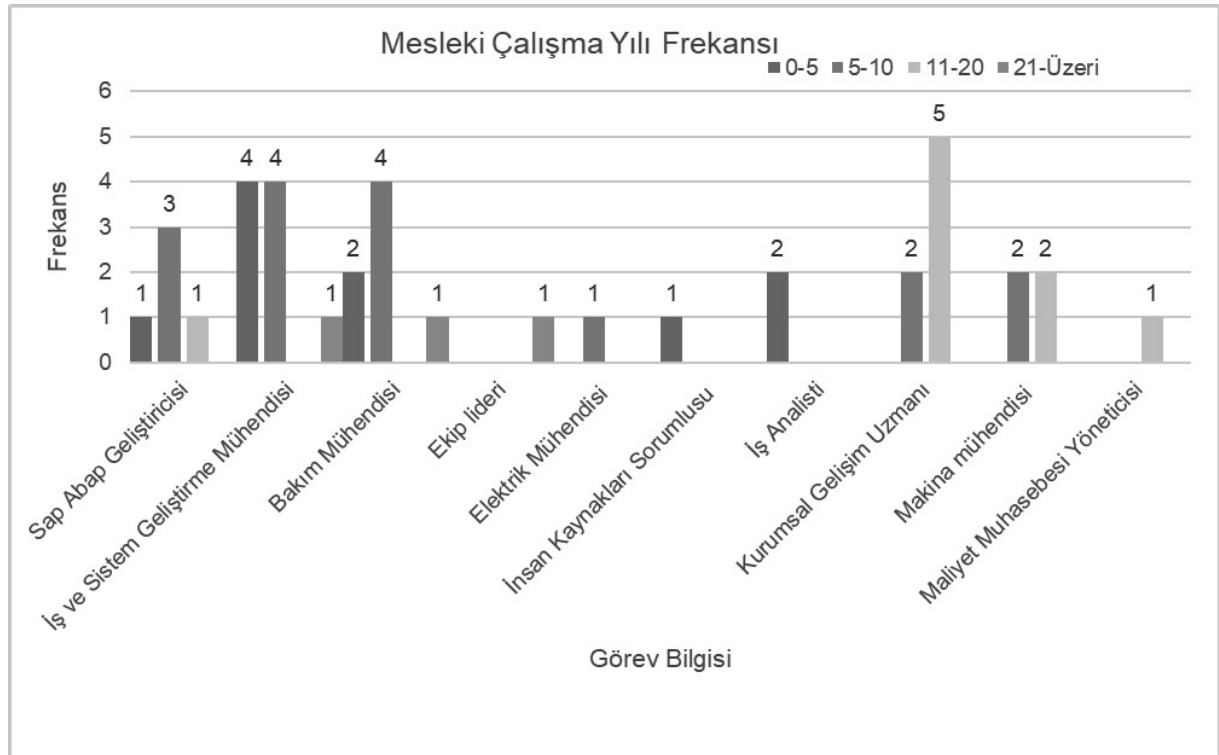
Şekil 2. Katılımcı Görev Frekansı

Şekil 2 ‘de ele alınan katılımcıların görevlerinin hangi alanlarda olduğuna ait bilgidir. Grafiğe bakıldığında 38 katılımcıdan 12 tanesinin İş ve Sistem Geliştirme Mühendisi olduğu 7 katılımcının Kurumsal gelişim uzmanı, 1 kişinin makine mühendisi, 5 kişinin SAP Abap geliştiricisi olduğu, 2 kişinin iş analisti olduğu ve 1 Elektrik Mühendisi, 1 İnsan kaynakları sorumlusu olduğu gözlenmiştir.



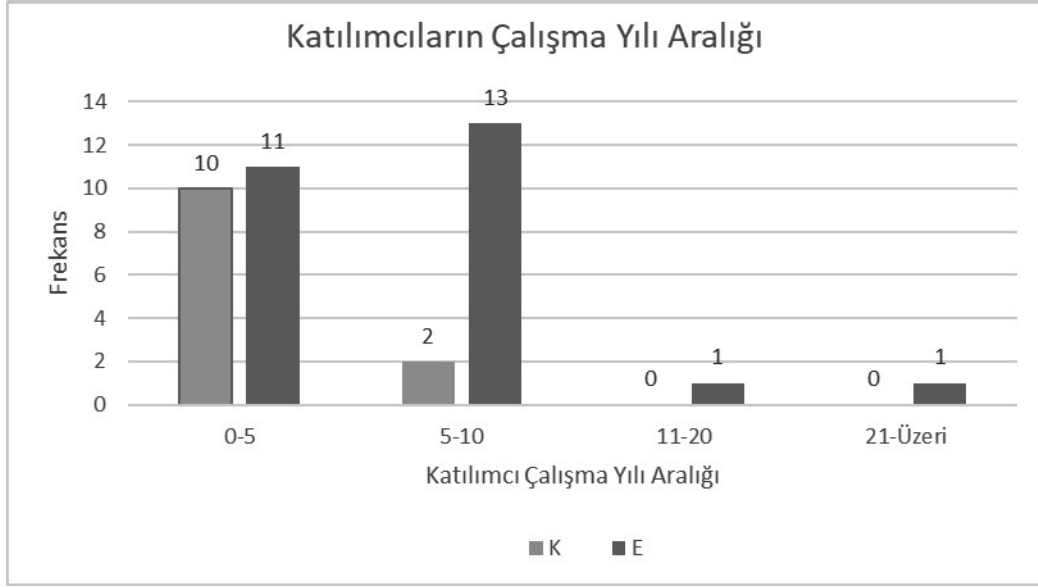
Şekil 3. Cinsiyet Durumu Yüzdeleri

Şekil 3’de katılımcılara ait cinsiyet durumu incelendiğinde % 32 kısmının Kadın, % 68 lik kısmının ise Erkek olduğu görülmektedir.



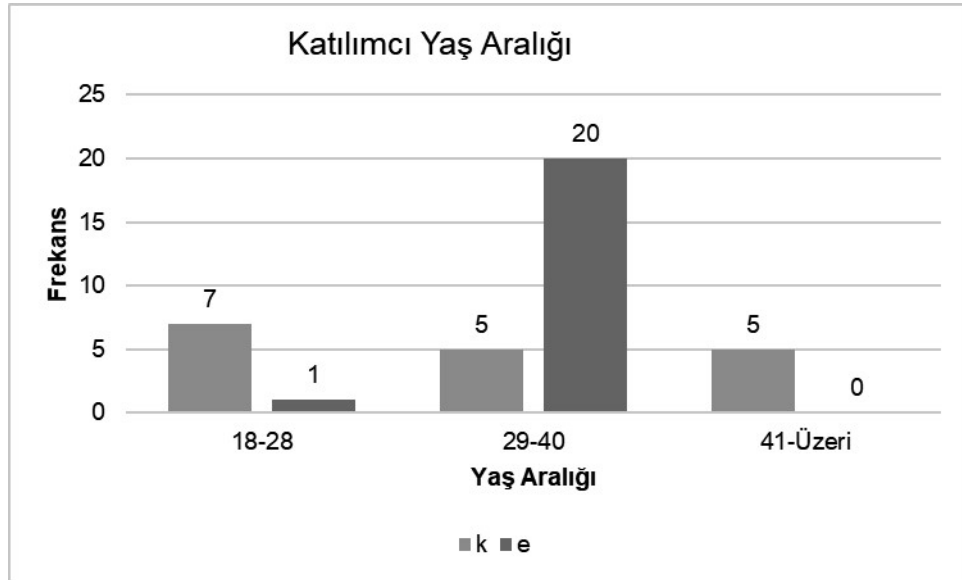
Şekil 4. Mesleki Çalışma Yılı Frekansı

Şekil 4 ‘de Katılımcıların meslekte Çalışma yılı, çalışma görevlerine paralel olarak ele alındığında görülmektedir.



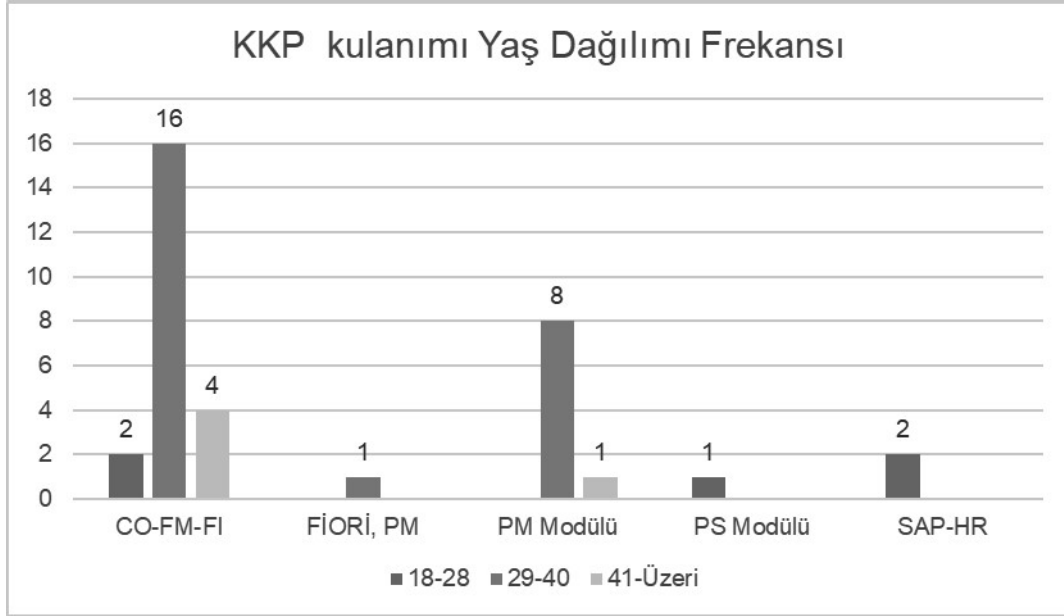
Şekil 5. Katılımcıların Çalışma Yılı Aralığı

Şekil 5 'te KKP çalışma yılı aralığı incelenmiştir. Erkek katılımcıların 5 ile 10 yıl arasında tecrübesi olan katılımcıların 13 kişi olduğu ve kitlenin büyük kısmını bu grubun oluşturduğu görülmektedir. Sonrasında ikinci grubun 0 ile 5 yıl arasında tecrübesi olan kişilerden oluştuğu ve 11-20 yıl ile 21-Üzeri iş tecrübesi olan kişilerden olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 6. Katılımcı Yaş Aralığı

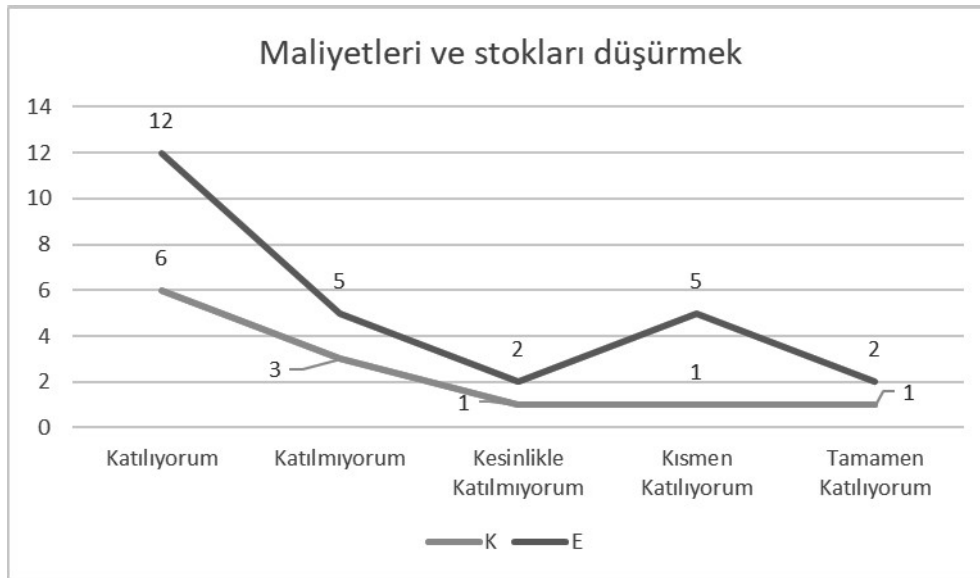
Şekil 6'da Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde 29-40 yaş aralığında erkek bireylerin en büyük kitleyi oluşturduğu görülmektedir. 18-28 yaş grubu incelendiğinde kadın bireylerin bu grup içerisinde büyük kitleyi oluşturduğu görülmektedir.



Şekil 7. KKP Kullanımı Yaş Dağılımı Frekansı

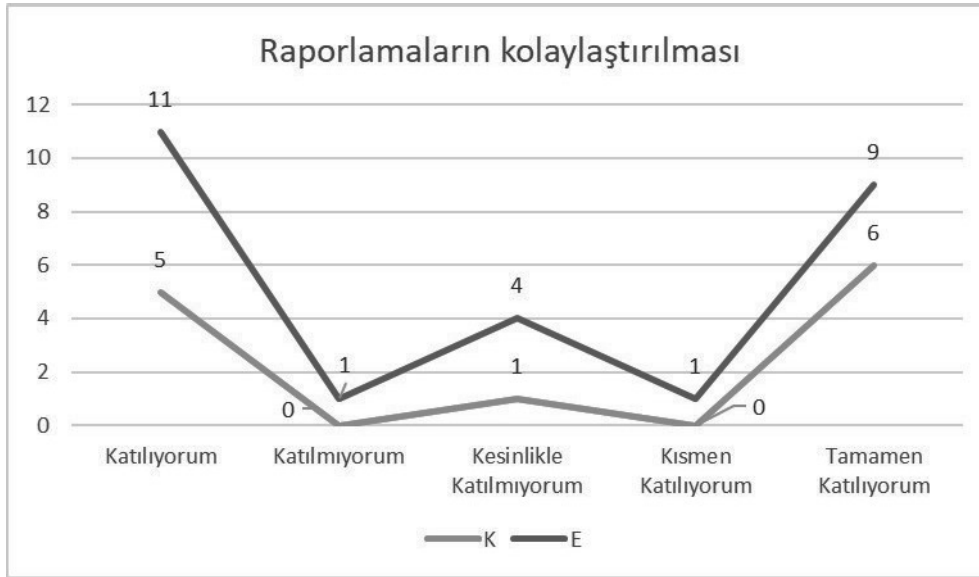
Şekil 7’ de KKP modül kullanımları incelendiğinde CO-FM-FI, FİORİ-PM, PM Modülü, PS Modülü, SAP-HR modüllerinin kullanıldığı görülmektedir. Modülleri kullanan kişilerin yaş aralıkları incelendiğinde CO-FM-FI katılımcıların en çok kullandığı modüldür.

Aşağıdaki KKP kullanmayı gerektiren nedenlere katılım durumu incelendiğinde;



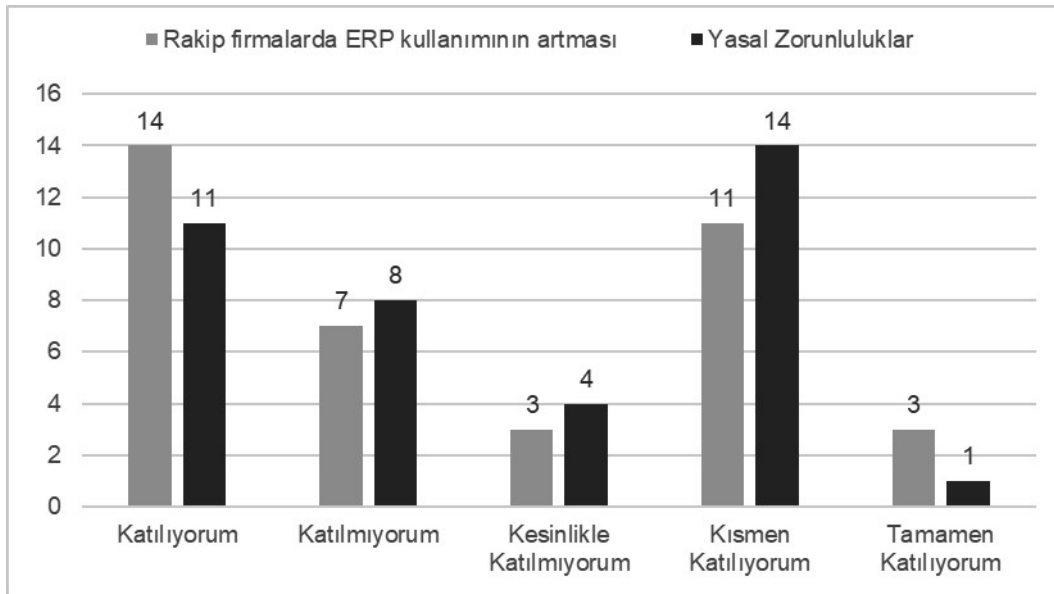
Şekil 8. Cinsiyete Göre Maliyet ve Stokları düşürme Frekansı

Şekil 8’de KKP kullanılmasını gerektiren durumlar incelendiğinde katılımcıların her bir kriter için vermiş olduğu cevaplar incelenmiştir. Şekil 8 ‘de Erkek katılımcıların KKP kullanımının Maliyet ve stokları düşürdüğü ne katılıyorum cevabı verenlerin daha fazla olduğu görülmektedir.



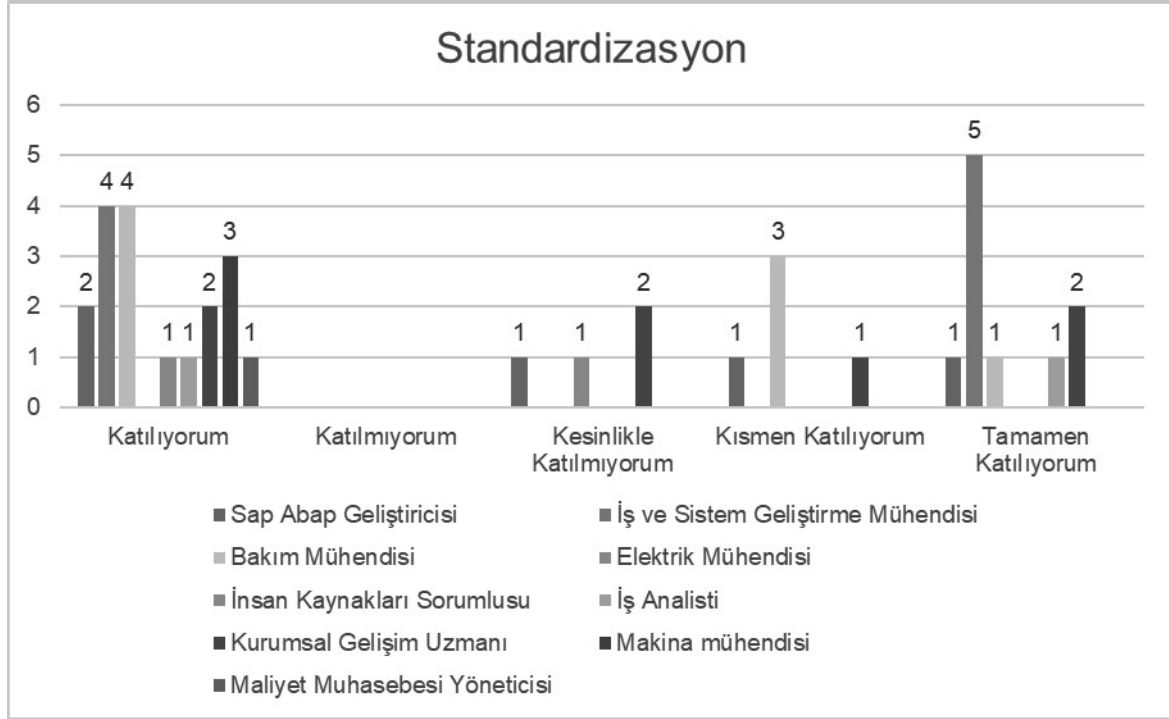
Şekil 9. Cinsiyete Göre Raporlamaların Kolaylaştırılması Frekansı

Şekil' 9 da KKP kullanılmasını gerektiren durumlar incelendiğinde katılımcıların her bir kriter için vermiş olduğu cevaplar incelenmiştir. Şekil 9 ' da Raporlamaların kolaylaştırıldığına Katılıyorum diyenlerin cevabının yüksek oranda olduğu görülmektedir. Tamamen katılıyorum diyenlerin cevabının 9 u erkek 6 sı kadın katılımcılar oluşturmaktadır.



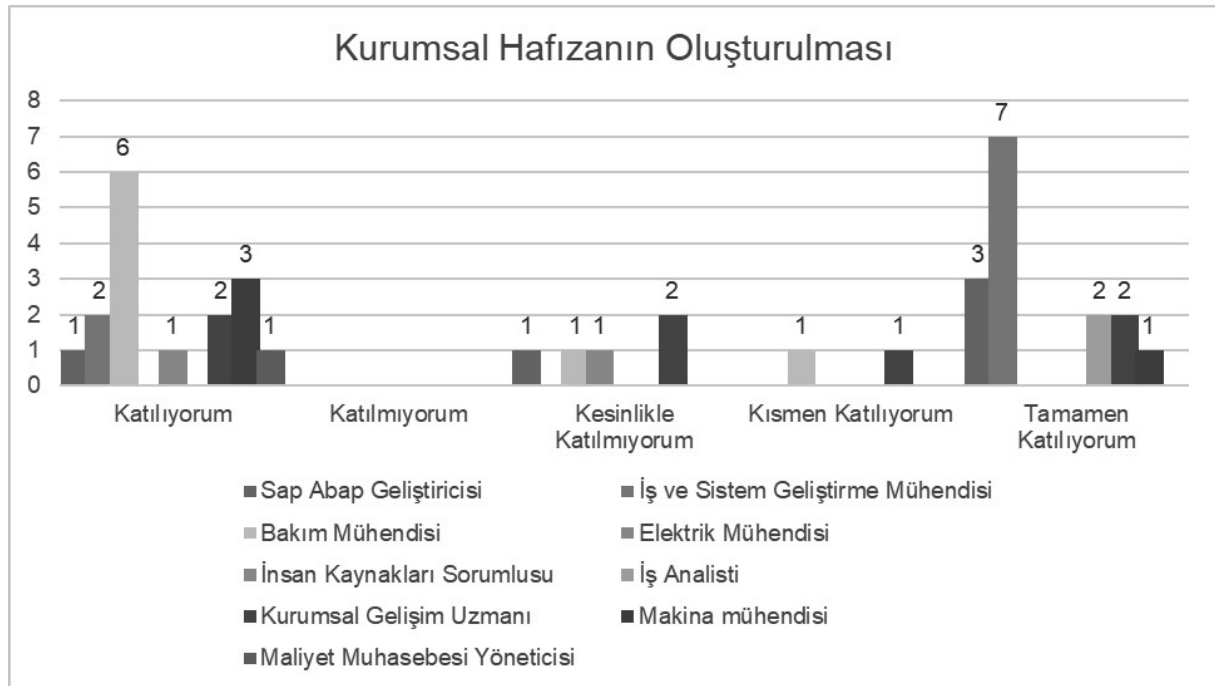
Şekil 10. Rakip firmalarda ERP kullanımının artması ve Yasal zorunlulukların karşılaştırılması

Şekil 10'da Kurumsal kaynak planlanmasının kullanımını gerektiren durumlar ele alındığında Rakip firmalarda ERP kullanımının artması sorusuna 38 katılımcının cevabı ile ve Yasal zorunluluklarına katılıyorum cevabının birbirine paralel olarak yüksek olduğu görülmektedir.



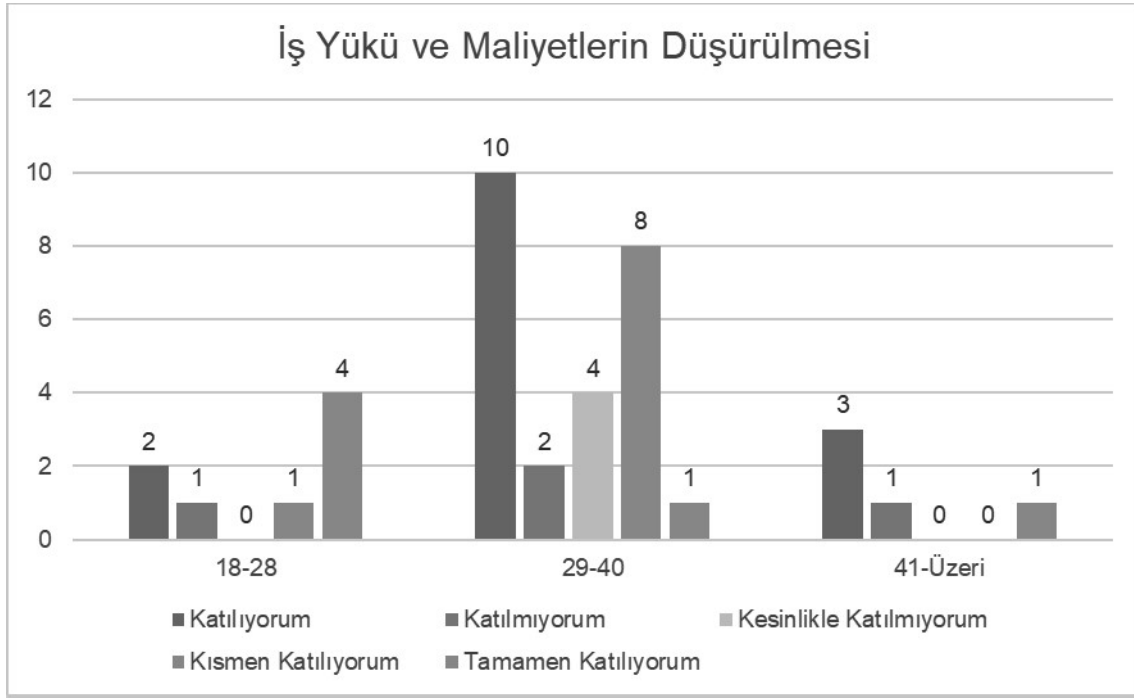
Şekil 11. Çalışanların Görev Bilgisi ile Standardizasyon yaklaşımı

Şekil 11’de Kurumsal kaynak planlanmasının kullanımını gerektiren durumlar ele alındığında şirketin kişiler arası bilginin kullanımında ve kurumsal hafızada Standardizasyon sağladığı sorusuna 38 katılımcının cevabı SAP Abap Geliştiricisi, Bakım Mühendisi, İş ve Sistem Geliştirme Mühendisi, İş analisti, Kurumsal Gelişim Uzmanı, Meline Mühendisi ve Maliyet Muhasebesi Yöneticisinin verdiği cevap Katılıyorumdur. 18 kişi Katılıyorum cevabını verirken 10 kişi ise tamamen katılıyorum cevabını vermiştir.



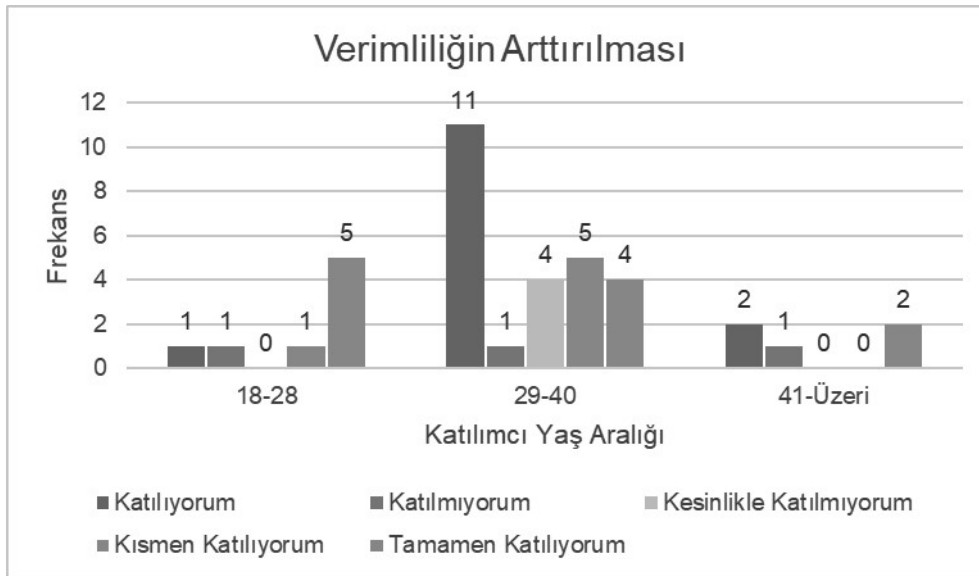
Şekil 12. Kurumsal Hafızanın Oluşturulması

Şekil 12’de Kurumsal kaynak planlanmasının kullanımını gerektiren durumlar ele alındığında katılımcıların Kuruösal Hafızanın oluşturulmasında KKP kullanımının yararlı olduğu cevabını verdiği cevabına ulaşmış olurum.



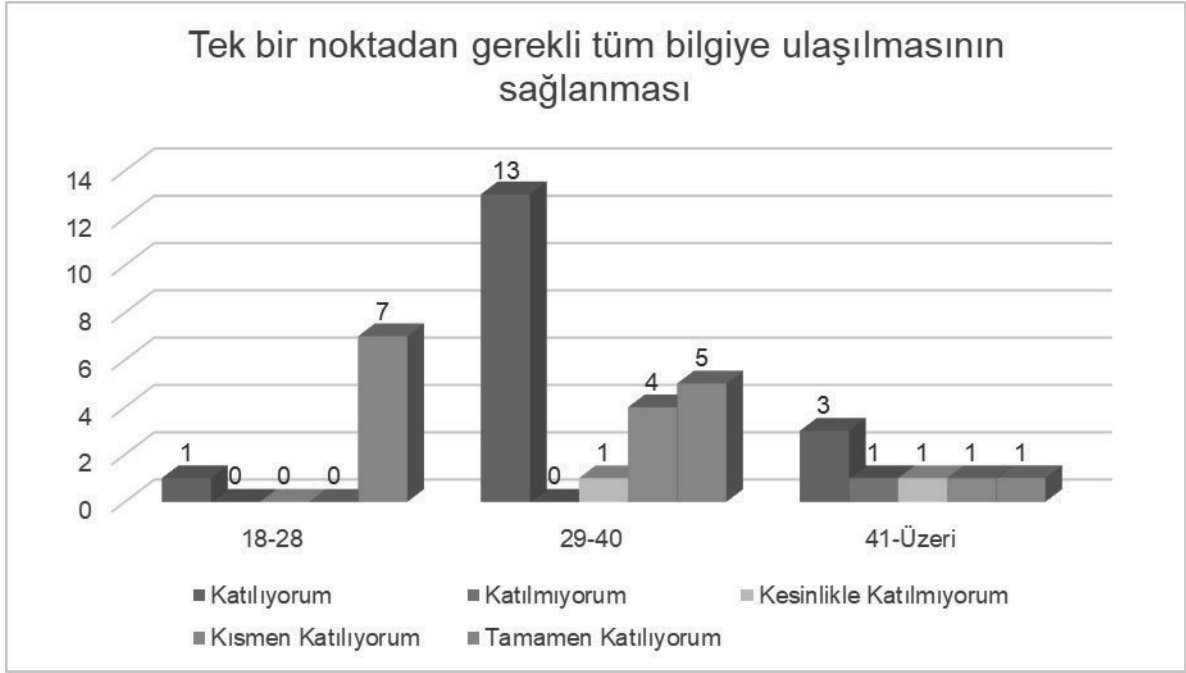
Şekil 13. İş Yüğü ve Maliyetlerin Düşürülmesi

Şekil 13’te Kurumsal kaynak planlanmasının kullanımını gerektiren durumlar ele alındığında İş yüğü ve maliyetlerin düşürülmesi hususunda katılımcıların 29-40 yaş grubu arasındaki kişilerin 10 kisinin katılıyorum, 2 kişinin katılmadığı, 8 kişinin kısmen katıldığı, 4 kişinin kesinlikle katılmıyorum cevabı verdiği dair yorumu yapabiliyoruz. 18- 28 yaş grubundaki 4 katılımcının iş yüğü ve maliyetleri düşürmeye katılmadığını görüyoruz.



Şekil 14. Verimliliğin Arttırılması

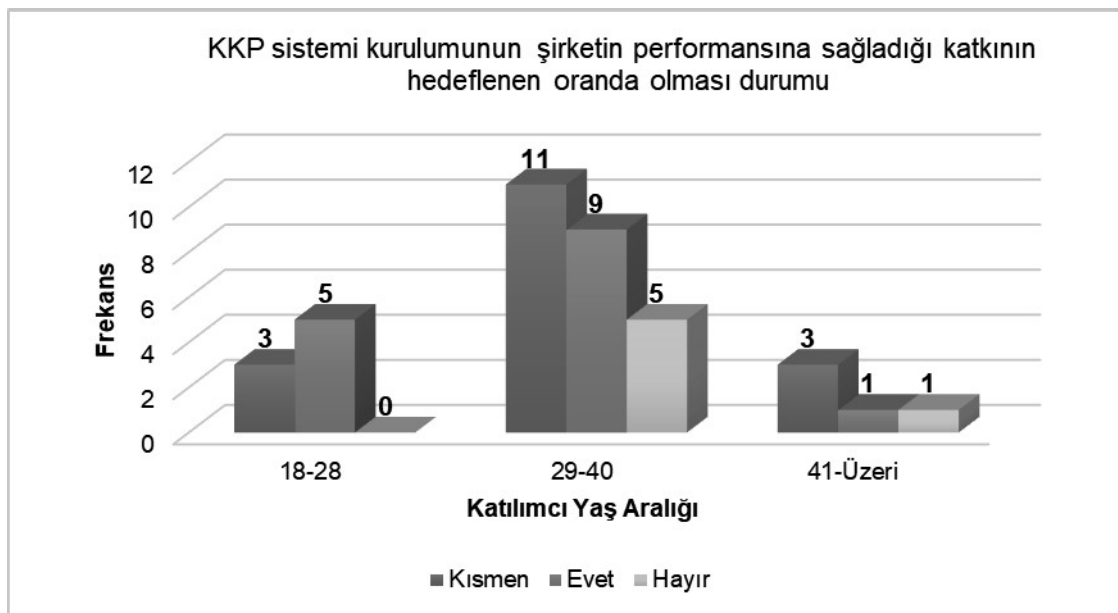
Şekil 14’te Kurumsal kaynak planlanmasının kullanımını gerektiren durumlar ele alındığında verimliliğin artırılmasında 29-40 yaş gubu katılımcıların büyük çoğunluğunun katıldığı görülmektedir.



Şekil 15. Tek bir noktadan gerekli tüm bilgiye ulaşım

Şekil 15 ‘te Kurumsal kaynak planlanmasının kullanımını gerektiren durumlar ele alındığında Tek bir noktadan gerekli tüm bilgiye ulaşılmasının sağlanmasına katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde 29-40 yaş gubu katılımcıların büyük oranda bu duruma katıldığı görülmektedir.

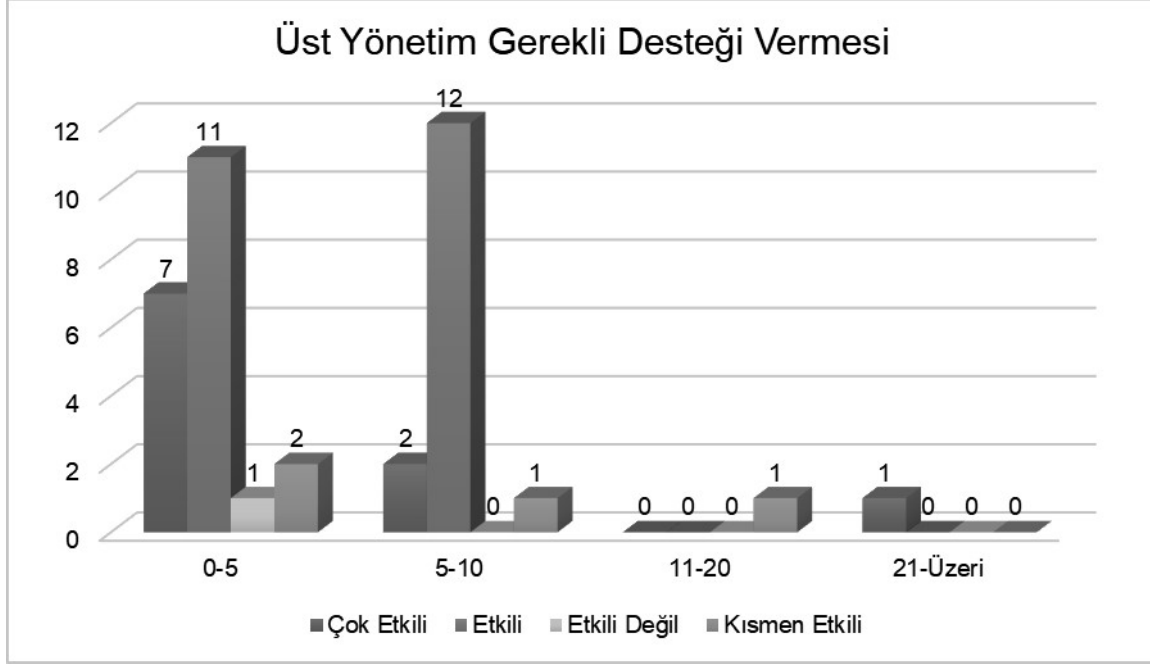
KKP sistemi kurulmasının şirketin performansına sağladığı katkının hedeflenen oranda olup olmadığı incelendiğinde;



Şekil 16. KKP sistemi kurulmasının şirketin performansına sağladığı katkının hedeflenen oranda olması durumu

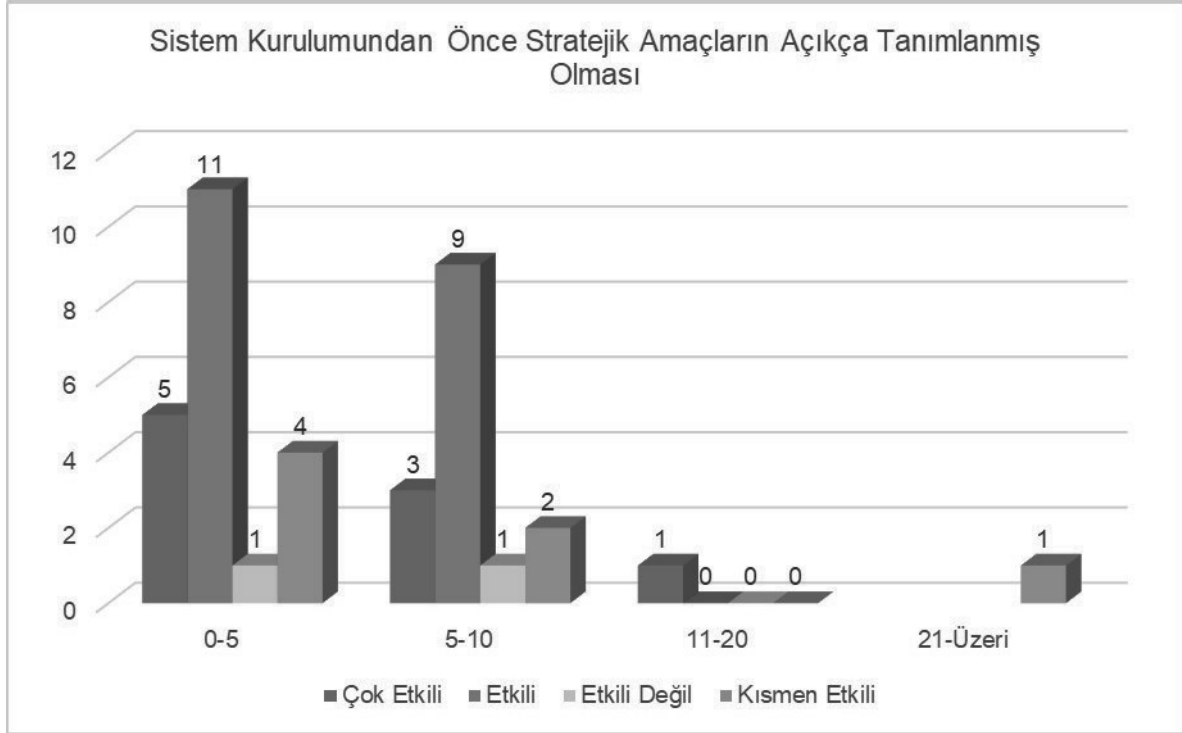
Şekil 16’ da KKP sistemi kurulumunun şirketin performansına sağladığı katkının hedeflenen düzeyde olması durumu incelendiğinde 29-40 yaş aralığındaki katılımcıların bu duruma Kısmen, Hedeflenen Değere Yakın Katkı Sağlıyor cevabı ile Evet, Hedeflenen Değerden Fazla Katkı Sağlıyor dediğini görmüş oluyoruz. 29-40 yaş grubu katılımcıların 5 inin Hayır, Hedeflenen Değerde Katkı Sağlamıyor dediği görülmektedir.

KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi incelendiğinde;



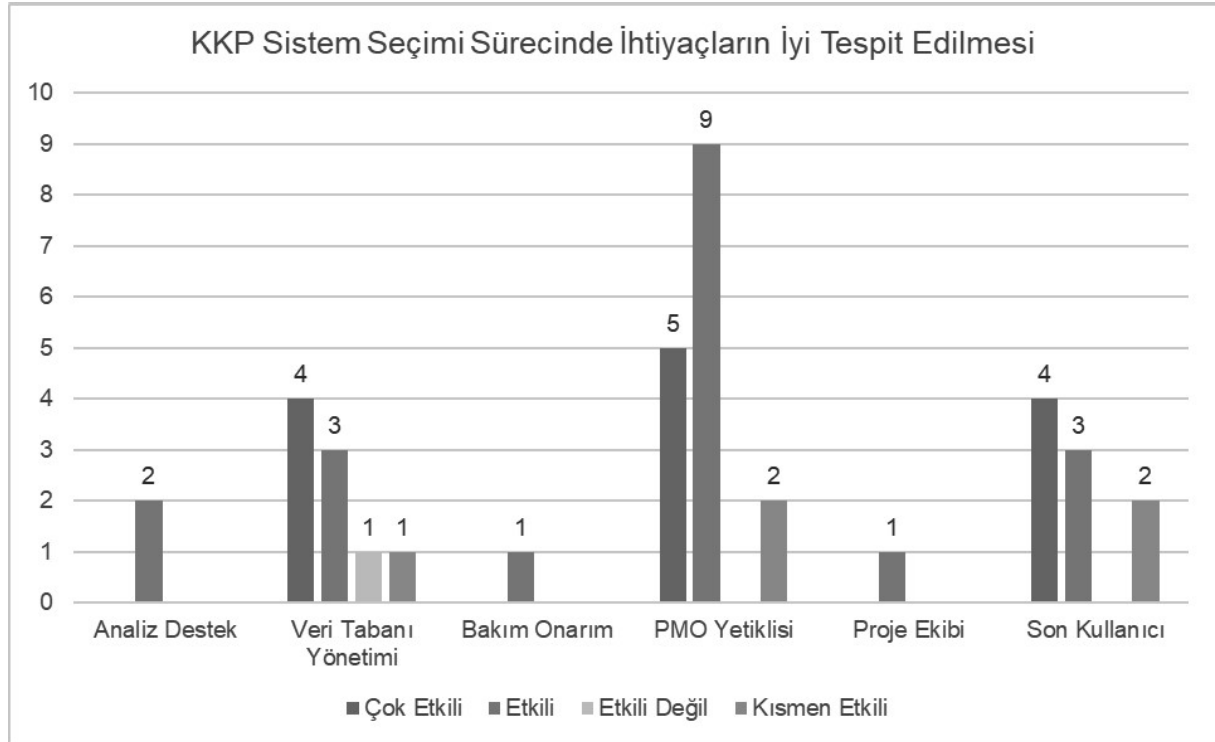
Şekil 17. Üst Yönetim Gerekli Desteği Vermesi

Şekil 17’ de KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi incelendiğinde Burada ilk faktör Üst Yönetimin gerekli desteği vermesidir. Katılımcıların kurumsal kaynak planlaması uygulamasındaki çalışma yılına bakıldığında büyük oranda etkili olduğu görülmektedir.



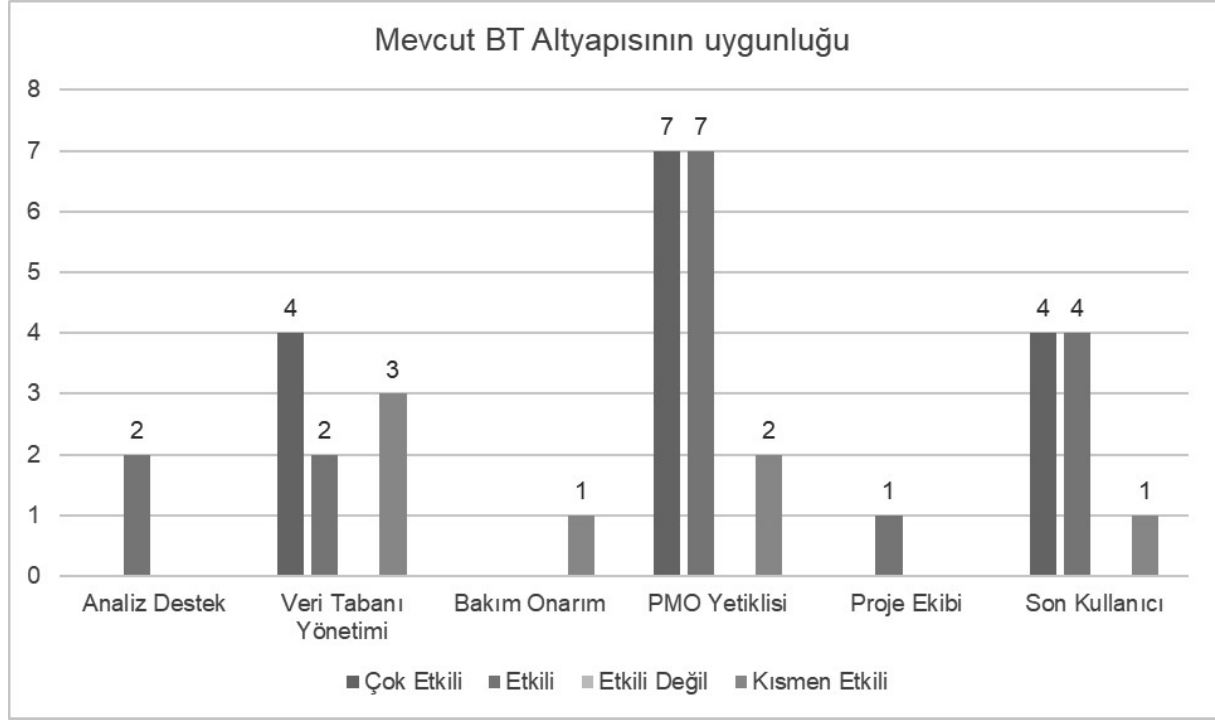
Şekil 18. Sistem Kurulumundan Önce Stratejik Amaçların Açıkça Tanımlanmış Olması

Şekil 18’de KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi incelendiğinde Sistem Kurulumundan Önce Stratejik Amaçların Açıkça Tanımlanmış Olması durumuna 0-5 yıl tecrübesi olan katılımcıların 11 inin etkili olduğunu düşündüğünü 5 katılımcının bu durumun çok etkili olduğuna katılım sağladığı görülmektedir.



Şekil 19. KKP Sistem Seçimi Sürecinde İhtiyaçların İyi Tespit Edilmesi

Şekil 19’ da KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi incelendiğinde Katılımcıların Analiz Deste, Veri tabanı Yönetimi, Bakım Onarım, PMO Yetkilisi, Proje Ekibi ve Son kullanıcı rollerine göre bir analiz yapılmıştır. Analiz sonucu PMO Yetkilisi olan katılımcılardan 9 kişinin bu durumda etkili olduğu, Veri Tabanı rolünde aktif olan katılımcılardan 4 tanesinin ise çok etkili cevabını verdiğini görmekteyiz.



Şekil 20. Mevcut BT Altyapısının uygunluğu

Şekil 20’ de KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi incelendiğinde Katılımcıların Analiz Deste, Veri tabanı Yönetimi, Bakım Onarım, PMO Yetkilisi, Proje Ekibi ve Son kullanıcı rollerine göre bir analiz yapılmıştır. Analiz sonucu PMO Yetkilisi görevindeki katılımcıların Çok etkili ve etkili kısmına cevabının 14 kişiden oluştuğu görülmektedir.

SONUÇ

KKP sistemlerinde iyi bir şekilde kullanılması şirketlere büyük ölçüde fayda sağlamaktadır. KKP başarısız olması hem KKP sağlayan şirket ve kullanıcı grupları arasında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Tüm sistemi etkileyen kullanım durumunu iyileştirmeler göz önüne alınarak değerlendirmeler yapılmalıdır. KKP etkileyen durumlar ve seçenekler incelendiğinde KKP kullanmayı gerektiren nedenlere katılım durumları ve KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesinin birbiriyle güçlü pozitif ilişki olduğu incelenmiştir. KKP kullanmayı gerektiren nedenlere katılım durum, KKP sistemi kurulumunun şirketin performansına sağladığı katkının hedeflenen oranda olup olmadığı ve KKP sisteminin başarısına etki eden temel faktörlerin etki derecesi incelendiğinde ilgili görevdeki katılımcıların maliyet ve stokları düşürmede, Raporlamaların kolaylaştırılmasında, Rakip firmaların KKP kullanması, İşlerin Standardize edilmesi, Kurumsal Hafızanın oluşturulması, İş yükü ve maliyetlerin düşürülmesinde etkili olduğunu görmekteyiz. Bununla beraber verimliliğin artması, Tek bir noktadan bilgiye ulaşılmasının sağlanması ve KKP şirketin performansını büyük ölçüde etkilediği görülmektedir. Üst yönetimin gerekli desteği sağlaması, BT yapısının uygunluğu, şirketin

stratejik amaçlarının tanımlanmasında ve ihtiyaçların tespit edilmesinde etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak KKP uygulamalarını kullanmak isteyen şirketlerin daha bilinçli olarak değerlendirme yaptıkları fikrine ulaşılabilmektedir.

KAYNAKÇA

- AL-GHAMDI, Abdullah Saad AL-Malaise, (2013), Change management Strategies and Processes for the successful ERP System Implementation: A Proposed Model, **International Journal of Computer Science and Information Security**, Vol. 11, No. 2, ss. 36-41.
- Cissna, T., “ERP Software Implementation Brings Pains With its Gains”, *Electric Light&Power*, V:76,1998.
- Crowley, A., “Traning Treadmill”, *PC Week*, Vol.15, 1998
- DAVENPORT H. Thomas, (1998), “Putting The Enterprise Into The Enterprise Systems”, **Arward Business Review**, Vol.76, No.121
- DREDDEN, Glenn ve BERGDOLT, C. Jeffrey, (2007) “Integrating Organizational Processes”, **Air Force Journal Of Logictics**, Vol.2, No.31, pp.48-52.
- HONG, K. Kyung ve KİM, G.Young, (2002), “The Critical Succes Factors For ERP Implementation: An Organizational Fit Perspective”, **Information& Management**, Vol.40, pp. 25-40.
- https://tr.wikipedia.org/wiki/Kurumsal_kaynak_planlamas%C4%B1 (30.11.2023)
- ISKANIUS, Paivi, (2009), “The ERP Project Risk Assesment-A Case Study”, **Proceedings of the World Congress on Engineering**, Vol I WCE, July 1-3, London, U.K, pp. 978-988.
- KARABAŞ, S., UYSAL, D., & KARKACIER, O. (2017). Kurumsal Kaynak Planlamasının İşletme Performansı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 129-145. <https://doi.org/10.17828/yalovasosbil.333894>
- NGAI, W.T. Eric; LAW, C. H.Chuck ve WAT, K.T, Francis, (2008), “Examining The Critical Success Factors in The Adoption Of Enterprise Resource Planning”, **Computers in Industry**, Vol. 59, pp. 548-564.
- Özgül, Özlem. “Bir İşletme İçin Topsis Ve AHP İle ERP Yazılımın Seçimi.”, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006.
- Öztürk, K. (2003). *Kurumsal Kaynak Planlaması*. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Postacı, T. Belgin, Ö. Ve Erkan, T. E. (2012) ‘KOBİ’lerde Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP)
- Shang, S. and Seddon, P.B. (2002) ‘Assessing and Managing the Benefits of Enterprise Systems: the Business Manager’s Perspective’ *Info Systems Journal*, 12, 271-299
- Sönmeztürk, İ. (2019). KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI UYGULAMASININ ETKİLERİ, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,(Yüksek Lisans Tezi). Iğdır.
- SUNA, Albert Y.T.; YAZDANI, Abe ve OVEREND, John D., (2005), Achievement Assessment For Enterprise Resource Planning (ERP) System Implementations Based On Critical Success Factors (Csfs), **Int. J. Production Economics**, Vol. 98 189–203
- Uluköy. M., Akçi, Y., Bayraktaroğlu S. (2014). Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) Kullanıcılarının Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Manisa.
- Uygulamaları’ TC. Sanayi Bilim ve Teknoloji Bakanlığı, Verimlilik Genel Müdürlüğü, (1. Baskı) Ankara: Korza Yayıncılık
- WOO, Hong Seng, (2007), “Critical Success Factors For Implementing ERP: The Case of A Chinese Electronics Manufacturer”, **Journal of Manufacturing Technology Management**, Vol.18, No.4, pp. 431-442.