

# Eğitim Sektöründe İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi (İKBS) Uygulamaları: Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) Örneği

Kudret KARACADAĞ<sup>1</sup>  Handan BAYRAKCI<sup>2</sup>  Neşet BAYRAKCI<sup>3</sup>  Nezahat KOÇYİĞİT<sup>4\*</sup> 

<sup>1</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Konya, Türkiye

<sup>2</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Konya, Türkiye

<sup>3</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Konya, Türkiye

<sup>4</sup> Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Konya, Türkiye

## Makale Bilgisi

## ÖZET

**Geliş Tarihi:** 24.10.2024

**Kabul Tarihi:** 12.12.2024

**Yayın Tarihi:** 31.12.2024

### Anahtar Kelimeler:

Bilgi Sistemleri,  
Dijitalleşme,  
Eğitim Sektörü,  
İnsan Kaynakları Bilgi  
Sistemleri,  
MEBBİS.

İnsan kaynakları (İK) yönetimi, organizasyonların en değerli varlıkları olan insan sermayesini etkili bir şekilde yönetme sürecidir. Bu süreç, işe alımdan, performans değerlendirmeye, eğitim ve gelişime, kariyer planlamasına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Günümüzde, teknolojinin hızla gelişimiyle birlikte, İK uygulamalarında bilgi sistemleri (BS)'nin rolü giderek artmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri (İKBS) olarak da bilinen bu sistemler, İK fonksiyonlarını dijitalleştirerek, süreçleri otomatikleştirmek, verimliliği artırmak ve stratejik karar alma süreçlerini desteklemek amacıyla kullanılmaktadır. Bilgi sistemlerinin İK üzerindeki etkisi, sadece iş süreçlerinin verimliliğini ve etkinliğini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkileri de dönüştürmektedir. Bilgi sistemlerinin sağladığı analitik araçlar ve veri tabanlı içgörüler, İK profesyonellerine ve yöneticilere, çalışanlarının ihtiyaçlarına ve beklentilerine daha duyarlı olmaları konusunda yardımcı olmaktadır. Bu, organizasyon içindeki liderlik ve yönetim uygulamalarının daha etkili ve kişiye özel hale gelmesine olanak tanımaktadır. Bu çalışmada eğitim sektöründe İK uygulamalarını dijitalleştiren ve merkezileştiren bir sistem olan Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Sistemi (MEBBİS)'i incelemek amaçlanmıştır. Bunun için Konya İli Selçuklu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü MEBBİS'ten elde edilen veriler incelenmiştir. Araştırmada incelenen MEBBİS ekranlarına dair; öğretmen atamalarından yer değiştirmelere, hizmet içi eğitimden, performans değerlendirmeye, izin ve belge yönetimine kadar bir dizi işlevin MEBBİS üzerinden yönetildiği, merkezi bir veri tabanından süreçlerin otomatikleştirildiği ve şeffaflaştığı görülmektedir. Sistemde öğretmenlerin ve yöneticilerin, ihtiyaç duydukları bilgiye hızlıca ulaşabildiği fakat her modül sonrası çıkış yaparak tekrar ana menüye dönmek zorunda kaldığı diğer bir veridir. Yoğun kullanım saatlerinde sistem yavaş olup, sistemde oluşan teknik hatalar, kullanıcıların işlemlerini tamamlamasını zorlaştırabilmektedir. İnternet bağlantısında sorunlar yaşandığında sisteme erişim yavaşlamakta ve problemlere neden olabilmektedir.

## Human Resources Information System (HRIS) Applications in the Education Sector: The Example of Ministry of National Education Information Systems (MoNEIS)

## Article Info

## ABSTRACT

**Received:** 24.10.2024

**Accepted:** 12.12.2024

**Published:** 31.12.2024

### Keywords:

Information Systems,  
Dijitalization,  
Education Sector,  
Human Resources Information  
Systems,  
MoNEIS

Human resources (HR) management is the process of effectively managing the most valuable resource of organizations, human capital. This process covers a wide range from recruitment to performance evaluation, training and development, and career planning. Today, with the rapid development of technology, the role of information systems (IS) in HR practices is increasing. These systems, also known as human resources information systems (HRIS), are used to digitalize HR functions, automate processes, increase efficiency, and support strategic decision-making processes. The impact of information systems on HR is not only improving the efficiency and effectiveness of business processes, but also transforming the relationships between employees and managers. The analytical tools and data-based insights provided by information systems help HR professionals and managers to be more responsive to the needs and expectations of their employees. This allows leadership and management practices within the organization to become more effective and personalized. This study aims to analyze the Ministry of National Education Information System (MoNEIS), a system that digitizes and centralizes HR applications in the education sector. For this purpose, data obtained from MoNEIS of Selçuklu District National Education Directorate of Konya Province were examined. Regarding the MoNEIS screens examined in the research; various functions such as teacher appointments, relocations, in-service training, performance evaluations, and document management are handled through MoNEIS. This system automates these processes, ensuring transparency and efficiency through a centralized database. Another finding is that teachers and managers can quickly access the information they need, but they have to log out after each module and return to the main menu. The system is slow during peak usage hours and technical errors in the system can make it difficult for users to complete their transactions. When there are problems with the internet connection, access to the system may cause problems.

### Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Karacadağ, K., Bayrakçı, H., Bayrakçı, N., & Koçyiğit, N. (2024). Eğitim sektöründe insan kaynakları bilgi sistemi (İKBS) uygulamaları: Milli eğitim bakanlığı bilişim sistemleri (MEBBİS) örneği. *Fivezero*, 4(2), 102-116. <https://doi.org/10.54486/fivezero.2024.38>

\*Sorumlu Yazar: Nezahat KOÇYİĞİT, [nkociyigit@erbakan.edu.tr](mailto:nkociyigit@erbakan.edu.tr)



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

## **GİRİŞ**

İnsan kaynakları (İK) uygulamalarında bilgi sistemlerinin (BS) etkileri ve dönüşüm, dönüşümle birlikte organizasyonların iş süreçlerini ve çalışan yönetimini nasıl yeniden şekillendirdiği modern iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmiştir. İK yönetimi, çalışanların işe alımından başlayarak, onların gelişimine, performans değerlendirmelerine ve kariyer planlamalarına kadar geniş bir yelpazede hizmetler sunmaktadır. BS'nin bu süreçlere entegrasyonu, İK'nın işlevselliğini artırmakta ve organizasyonların insan sermayesi yönetimini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine olanak tanımaktadır. Ayrıca entegrasyon hem verimlilikte artış sağlamak hem de stratejik karar alma süreçlerine katkıda bulunmaktadır. BS'nin İK uygulamalarına dahil edilmesiyle, veri toplama ve analizi daha kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilmekte, böylece karar verme süreçleri önemli ölçüde iyileştirilmektedir. Örneğin, işe alım süreçlerinde, adayların beceri ve uygunluklarını değerlendirmek için kullanılan çeşitli testler ve simülasyonlar, bilgi sistemleri sayesinde daha kapsamlı ve objektif bir şekilde yürütülebilmektedir. Bu durum, aday seçiminde uygunluk oranını artırırken, işe alım sürecinin süresini ve maliyetini azaltmaktadır. Ayrıca, BS, özellikle büyük organizasyonlarda, çalışanların kariyer gelişimini takip etme ve destekleme konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların beceri setleri, performans değerlendirmeleri ve eğitim ihtiyaçları gibi bilgiler, sistemler aracılığıyla kolayca yönetilebilir ve analiz edilebilir hale gelmektedir. Tüm bu teknolojiler İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) olarak adlandırılmaktadır.

Son zamanlarda farklı sektörlerde İK yönetiminde İKBS'nin etkin şekilde kullanılıp kullanılmadığının ve sağladığı yararların ve ortaya çıkan sorunların tespiti araştırmalara konu edilmektedir. Eğitim sektörü özellikle pandemi dönemi ve sonrası dijital dönüşüm sürecinden en çok etkilenen sektörlerdendir. Günümüzde eğitimde dijital dönüşüm araçlarının kullanımı devam etmektedir. Bu çalışmada da öğretmenler ve eğitim yöneticileri gibi insan kaynağının yetkinliğinin ve yönetiminin önemli olduğu eğitim sektöründe İKBS uygulamalarını incelemek hedeflenmiştir. İK'da BS uygulamalarına ve İKBS türlerine değinildikten sonra, Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemi (MEBBİS) uygulamaları incelenerek öneriler sunulmuştur.

### **İnsan Kaynakları (İK) Yönetiminde Bilgi Sistemleri (BS)'nin Temelleri**

Başlangıçta İnsan Kaynakları (İK) yönetimi, çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak ve işgücünü yönetmekle sınırlı idi. Ancak zamanla, çalışanların motivasyonu, performansı, gelişimi ve refahı gibi unsurlar da İK'nın odak noktası haline gelmiştir. Bu evrim, özellikle teknolojinin gelişimi ve iş dünyasındaki değişimlerle hız kazanmıştır (Sabuncuoğlu, 2005). İşletmeler, verimliliği artırmak için çalışanların fiziksel koşullarını iyileştirmeye yönelik adımlar atmışlardır. Ancak, İK yönetimi günümüzdeki anlamıyla stratejik bir yaklaşım sergilemekten oldukça uzak kalmıştır (Bayraktaroğlu ve Özdemir, 2006).

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren İK yönetiminde yeni bir dönem başlamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, internetin yaygınlaşması ve sosyal medyanın ortaya çıkışı, işe alım süreçlerinden, çalışan ilişkileri yönetimine, performans değerlendirmelerinden, eğitim ve gelişim programlarına kadar birçok alanda değişime neden olmuştur. İK, artık sadece işletme içinde değil, aynı zamanda işletme dışındaki geniş bir kitleyle de etkileşimde bulunan bir fonksiyon haline gelmiştir (Bayraktaroğlu, 2008). İK yönetiminin geleceği, teknolojik yenilikler, demografik değişimler ve küresel işgücü piyasasındaki trendler tarafından şekillendirilmeye ve bu da İK profesyonelleri için yeni beceriler, yaklaşımlar ve stratejiler geliştirmenin önemini artırmaya başlamaktadır.

Bilgi sistemleri (BS), büyük veri analitikleri ve yapay zeka uygulamaları, İK profesyonellerine çalışanlar ve potansiyel adaylar hakkında daha derin ve anlamlı içgörüler sunmaya başlamıştır (Akduman, 2019). Bu sistemler, işletmelerin mevcut insan kaynağı durumunu değerlendirmelerine,

yetenek boşluklarını belirlemelerine ve stratejik ihtiyaçlarına göre İK planlarını oluşturmalarına yardımcı olmaktadır (Demir ve Çavuş, 2010). Geleneksel yöntemlerle zaman alıcı ve maliyetli olan işe alım süreçleri, çevrimiçi iş ilanları, sosyal medya platformları, İK yazılımları ve yapay zeka destekli otomatik özgeçmiş tarama araçları sayesinde daha verimli ve etkili hale gelmiştir (Ağca ve Menteşe, 2013). Bu araçlar, geniş bir aday havuzundan en uygun olanları hızlı ve doğru bir şekilde belirlemeye yardımcı olmaktadır. Ayrıca, video mülakatlar ve sanal gerçeklik uygulamaları, coğrafi sınırları aşarak yetenek avcılığını küresel bir hale getirmiştir. Performans yönetimi alanında teknolojinin kullanımı, sürekli geri bildirim ve gerçek zamanlı veri analizi sağlayarak, geleneksel yıllık değerlendirme süreçlerinin ötesine geçmiştir (Acer, 2015).

Verimliliği artırmanın önemli bir yolu da çalışanların eğitimi ve gelişimine yatırım yapmaktır. Yetenekli ve iyi eğitilmiş çalışanlar, işlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yapabilirler. Bu, hem bireysel performansın hem de organizasyonun genel performansının artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Bayarçelik, 2020). Eğitim programları, mentorluk ve koçluk, kariyer gelişim fırsatları ve sürekli öğrenme kültürünün teşvik edilmesi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırırken, aynı zamanda iş gücünün genel beceri setini de geliştirmektedir. Eğitim ve gelişimde teknoloji, çevrimiçi ve mobil öğrenme platformları, e-öğrenme kursları ve mikro-öğrenme modülleri aracılığıyla, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemektedir. Bu teknolojik araçlar, çalışanlara, kendi hızlarında ve zamanlarında öğrenme fırsatları sunmakta, böylece öğrenim daha esnek ve erişilebilir hale gelmektedir. Ayrıca, sanal ve artırılmış gerçeklik uygulamaları, özellikle teknik beceriler ve karmaşık işlemler söz konusu olduğunda, pratik eğitim deneyimlerini simüle ederek öğrenme sürecini daha etkileşimli hale getirmektedir (Yeşilada, 2003).

Çalışan bağlılığı ve refahında teknoloji, anketler, geri bildirim araçları ve analitik platformlar kullanarak çalışanların seslerini duymak ve onların ihtiyaçlarına yanıt vermek için yeni yollar sunmaktadır. Bu araçlar, çalışan memnuniyeti, iş yerindeki zorluklar ve organizasyon içindeki iletişim etkinliği hakkında değerli içgörüler sağlamaktadır. Ayrıca, sosyal ağlar ve işbirliği platformları, çalışanların birbirleriyle ve yönetimle daha etkili bir şekilde iletişim kurmalarını sağlayarak, iş yerinde topluluk duygusunu ve takım ruhunu güçlendirmektedir (Akdemir, 2017).

Teknolojinin İK üzerindeki bir diğer önemli etkisi, iş süreçlerinin otomasyonudur. İK bilgi sistemleri, rutin ve tekrar eden görevleri otomatikleştirebilmekte, bu da İK profesyonellerinin zamanını ve kaynaklarını daha stratejik görevlere ayırmalarını sağlamaktadır. Örneğin, çalışanların bordro işlemleri, fayda yönetimi ve izin takibi gibi işlemler, BS aracılığıyla otomatikleştirilebilmektedir (Bayarçelik, 2020). Ayrıca, BS işletmelere yeşil İK uygulamalarını destekleyen araçlar sunmaktadır. Örneğin, dijitalleşme sayesinde kağıt tüketiminin, uzaktan çalışma imkanıyla iş seyahatlerinin azaltılması gibi uygulamalar, çevresel etkileri azaltmaya yönelik adımlardır. BS, bu tür uygulamaların yönetilmesini kolaylaştırmakta ve etkinliğini izlemektedir (Ağca ve Menteşe, 2013).

İK uygulamaları avantajlarının yanı sıra veri güvenliği ve gizliliği konularına da daha fazla odaklanmak zorundadır. İşletmeler, çalışanların kişisel verilerini korumak ve veri ihlallerini önlemek için daha güçlü güvenlik önlemleri almak durumundadır. Bununla birlikte, veri analitiği ve yapay zeka gibi teknolojilerin kullanımıyla birlikte, veri etiği ve adil kullanım konuları da daha fazla önem kazanmaktadır (Bayarçelik, 2020).

1960'lerden beri popülerlik kazanan İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) kullanımının 90'ların sonunda arttığı görülmektedir. Örneğin; Fortune 500 şirketlerinin yüzde 60'ının günlük İK yönetimi operasyonlarını desteklemede İKBS kullanımının arttığı görülmektedir (Obeidat, 2012: 195). İşlevsel düzeyde işe alım, bordro yönetimi, performans değerlendirme ve mesleki gelişim ile ilgili bilgileri takip eden İKBS'lere, daha doğru bilgiyi daha hızlı ve düşük maliyetlerle işleyebilmesinden ötürü İK'da etkinliğini artırmak isteyen kuruluşların giderek bağımlı hale geldiği görülmektedir

(Troshani, 2011: 470). Yine de İKBS kullanımının maliyet ve zaman tasarrufuna, karar alma ve kaliteye etkileri ve çalışanları geliştirmeye yönelik katkılarına rağmen çoğu organizasyon tarafından uygulanması için dikkate alınması gereken birçok faktör vardır (Ankrah&Sokro, 2012: 14).

İKBS; bir organizasyonun insan kaynaklarına ilişkin bilgi toplayan, depolayan, analiz eden veri tabanları, bilgisayar uygulamaları, donanım ve yazılımlardan oluşan entegre sistemlerdir (Al Shibly, 2011: 157). İKBS; operasyonel düzeyde rutin bilgileri online işleme, detaylı araştırma ve rapor üretme ve üst düzey yöneticilere karar vermeyi kolaylaştıran karar destek sistemi sunma olarak üç aşamadan oluşmaktadır (Uluköy ve İzci, 2014: 283). İKBS'nin çeşitleri, günümüzdeki işletmelerin çeşitli İK ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış geniş bir teknolojik araç yelpazesini kapsamaktadır (Genç, 2005). Bu sistemlerin temel amacı, İK süreçlerini dijitalleştirerek, otomatikleştirerek ve optimize ederek, İK profesyonellerine ve yöneticilere zaman ve kaynaklardan tasarruf sağlamaktır. Bu çeşitlilik, işletmelere özgü gereksinimlere uygun çözümler sunarak, her organizasyonun benzersiz ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. İKBS'nin temel çeşitleri arasında; İnsan Kaynakları Yönetim Sistemleri (Human Resources Management Systems-HRMS), İnsan Sermayesi Yönetimi Sistemleri (Human Capital Management-HCM), İşe Alım Yönetim Sistemleri (Recruitment Management Systems-RMS), Performans Yönetim Sistemleri (Performance Management Systems-PMS), Öğrenme Yönetim Sistemleri (Learning Management Systems-LMS) ve Çalışan Bağlılığı Araçları bulunmaktadır. Her bir sistem, İK'nın belirli bir fonksiyonunu veya iş sürecini hedeflemekte ve organizasyonların bu alanlardaki etkinliklerini iyileştirmelerine yardımcı olmaktadır (İnce, 2005).

HRMS, İK'nın genel işlevlerini entegre eden kapsamlı sistemlerdir. HRMS, çalışan verilerinin yönetimi, bordro, faydalar yönetimi, zaman ve devamsızlık takibi gibi temel İK işlevlerini birleştirmektedir. Bu sistemler, İK verilerinin merkezi bir veritabanında saklanmasını sağlayarak, veriye dayalı karar alma süreçlerini kolaylaştırmakta ve İK süreçlerinin şeffaflığını artırmaktadır. HCM Sistemleri, HRMS'nin bir adım ötesine geçerek, çalışanların kariyer gelişimini ve organizasyon içindeki yollarını desteklemeye odaklanmaktadır. HCM sistemleri, yetenek yönetimi, çalışan gelişimi, kariyer planlama ve halefiyet planlaması gibi stratejik İK işlevlerini kapsamaktadır. Bu sistemler, çalışanların organizasyon içindeki büyüme ve gelişimlerini destekleyerek, yetenekleri korumak ve geliştirmek için kullanılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005). RMS, işe alım süreçlerini dijitalleştiren ve otomatikleştiren sistemlerdir. RMS, iş ilanlarının yayımlanmasından, özgeçmişlerin toplanmasına, aday takibinden, mülakat ve seçim süreçlerine kadar işe alımın her aşamasını kolaylaştırmaktadır. Bu sistemler, aday deneyimini iyileştirirken, işe alım süreçlerinin hızını ve etkinliğini artırmaktadır. PMS, çalışan performansının sürekli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için tasarlanmıştır. PMS, hedef belirleme, performans değerlendirmeleri, 360 derece geri bildirim ve gelişim planları gibi özellikleri içermektedir. Bu sistemler, performans yönetimini daha objektif, adil ve şeffaf hale getirerek, çalışan motivasyonu ve verimliliğini artırmaktadır (Ağca ve Tunçer, 2006).

LMS, çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmıştır. LMS, çevrimiçi kurslar, eğitim modülleri ve öğrenme kaynaklarını yönetmektedir. Bu sistemler, çalışanların kendi hızlarında ve tercih ettikleri zamanlarda öğrenmelerini sağlayarak, öğrenme ve gelişimin sürekli bir süreç haline gelmesine yardımcı olmaktadır (Bayraktaroğlu ve Özdemir, 2006). Çalışan Bağlılığı Araçları, çalışanların memnuniyetini, bağlılığını ve iş yerindeki deneyimlerini ölçmek ve iyileştirmek için kullanılmaktadır. Anketler, geri bildirim platformları ve sosyal ağlar bu kategori altında yer almaktadır. Bu araçlar, çalışanların görüş ve önerilerini toplamak, iş yerindeki sorunları belirlemek ve çalışan memnuniyetini artırmak için kullanılmaktadır.

Her bir İKBS çeşidi, organizasyonların insan sermayesini daha etkin yönetmelerine olanak tanıırken, aynı zamanda çalışan deneyimini zenginleştirmeye ve işletmenin genel performansını artırmaya katkıda bulunmaktadır. İKBS'nin seçimi ve uygulanması, organizasyona özgü spesifik

ihtiyaçları, kültürü ve stratejik hedefleriyle uyumlu olmalıdır (Acar, 2008). Bu sistemlerin başarılı bir şekilde entegre edilmesi ve kullanılması, sürekli eğitim, destek ve yönetim gerektirir. Özellikle, veri güvenliği ve mahremiyet konularına özel önem verilmesi gerekmektedir. İKBS, organizasyonlar için sadece bir araç değil, aynı zamanda stratejik bir yatırım olarak görülmelidir.

## YÖNTEM

Araştırmada Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) uygulamalarının okullar ve öğretmenler arasında iletişimi sağlamak ve eğitim yönetimini kolaylaştırmak amacıyla oluşturduğu elektronik bilgi sisteminin insan kaynakları uygulamalarına etkilerinin analizi hedeflenmiştir. Eğitimde dijital uygulamaların giderek klasik eğitimin yerini almaya başladığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra personelin dijitalleşmeye uyumunda yapılacak politika ve çalışmalar da dikkat çekmektedir. Özellikle kişisel başarısı öne çıkan öğretmenlerin etkili bir biçimde çalışmasında uygun örgütsel ortamların sağlanması gerekmektedir. MEBBİS bu amaçlar için dijitalleşmeyi kolaylaştıracak bilgi sistemlerinden biri haline gelmektedir. BS'nin İK uygulamalarına nasıl yansıdığı bu araştırmada nitel araştırma yöntemiyle incelenmiştir. Sisteme inceleme için MEBBİS İlçe Özlük Yetkilisi aracılığı ile erişim sağlanmıştır. Bulgular sistem üzerinden alınan veri girişi ve rapor görüntüleri ile özetlenmiştir.

## BULGULAR

Tablo 1'de Konya genelinde Milli Eğitime bağlı çalışan sayısı raporlanmaktadır. Buna göre; Eylül 2024 tarihi itibarıyla toplam 34.580 çalışandan 31.211'i öğretmendir. İdari personelin 1.024'ü okul müdürlüğü yapmaktadır. Çalışanların %49'u kadın, %51'i erkektir.

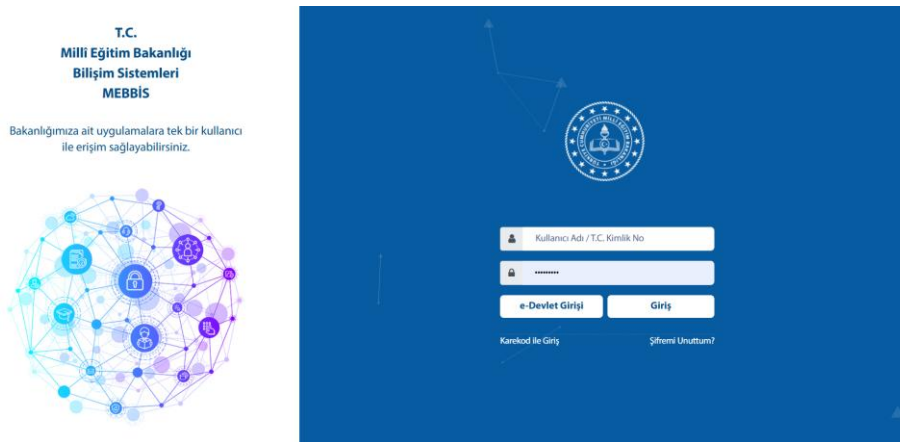
**Tablo 1**

*Konya İli Genelî Milli Eğitime Bağlı Çalışan Sayısı (Öğretmen, İdari Personel, Diğer)*

Toplam Personel Sayısı (Eylül 2024)	34.580	Toplam Öğretmen Sayısı (31.211)	Toplam İdari Personel Sayısı
Erkek	16.686	14.421	
Kadın	17.894	16.790	
Okul Müdürü	-	-	1.024
Diğer Personel	-	-	2.345

**Şekil 1**

*MEBBİS Giriş Ekranı*

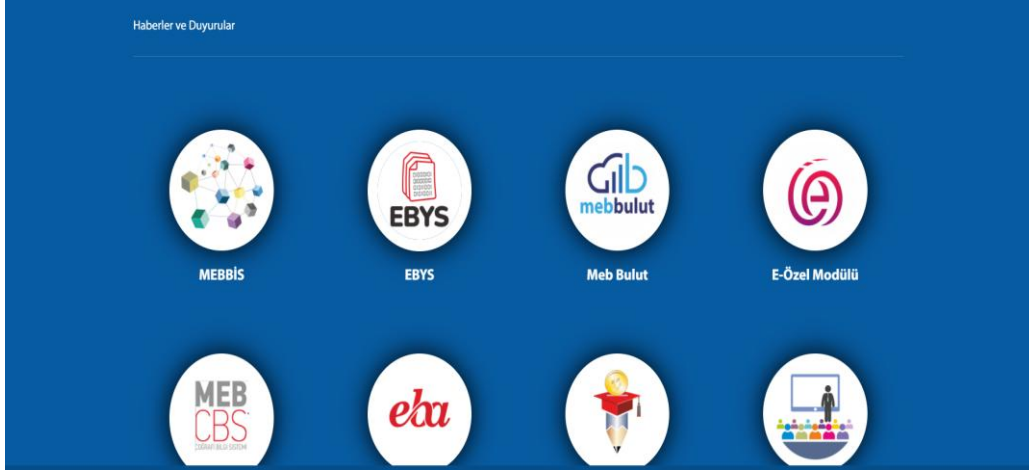


Şekil 1'de sisteme giriş ekranı verilmiştir. MEBBİS'e giriş, bakanlık personeli, il/ilçe millî eğitim müdürlükleri, okul müdürlükleri ve öğretmenler tarafından yapılabilmektedir. Öğrenciler ile öğrenci velileri sisteme giriş yapamamaktadır. Buna göre; kullanıcılar kimlik numarası ve şifre ile sisteme girişte

yetkilendirilmiş olup, aynı zamanda sisteme bağlı diğer bir uygulama olan e-Devlet ile de giriş sağlanabilmektedir. Bu durum sistem ve veri gizliliği ve güvenliği açısından etkin bulunmuştur.

## şekil 2

### MEBBİS Uygulamalar Ekranı



şekil 2’de sistem uygulamalar ekranı verilmiştir. Bu ekranda MEBBİS, Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS), MebBulut, E-Özel Modül, MEBCBS (Milli Eğitim Bakanlığı Coğrafi Bilgi Sistemi) ve diğer modüller görölmektedir.

şekil 3’de göröldüğü üzere MEBBİS’deki modüller sayesinde MEB’e bağlı bir çalışana ilişkin arama yapılabilen, detaylı verilere tek bir ekrandan ulaşılabilmektedir. Aynı zamanda raporlama yapılabilir. Örneğin; E-Özel Modül, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü’ne bağlı özel öğretim kursları, mezunlara yönelik bilim grubu programları uygulayan temel liseler, özel hizmetiçi eğitim merkezleri, belediye destek eğitim merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, uzaktan öğretim kursları ve diğer çeşitli kurslar tarafından yürütölen kurs bilgileri ve kursiyer işlemlerinin elektronik ortamda tutulduğu bir yazılımdır. Sistem, kurum işlemleri, kurs işlemleri, kursiyer işlemleri, sınav işlemleri ve raporlama bölümlerinden oluşmaktadır.

## şekil 3

### Personel Arama İşlemi Ekranı

Personel Arama İşlemi PER00001

İstihdam Tipi	<input type="text"/>	İlçesi	<input type="text" value="SELÇUKLU"/>
İli	<input type="text" value="KONYA"/>	Bağlı Olduğu Kurum Türü	<input type="text"/>
Bağlı Olduğu Genel Müdürlük	<input type="text"/>	Doğum Yılı	<input type="text"/>
TC Kimlik No	<input type="text"/>	Soyadı	<input type="text"/>
Adı	<input type="text"/>	Cinsiyeti	<input type="radio"/> Erkek <input type="radio"/> Kadın
Görev Yeri	<input type="text"/>	Emekli Sicil No	<input type="text"/>
Baba Adı	<input type="text"/>	Kurum Sicil No	<input type="text"/>
Kadrosu	<input type="text"/>	Yer Değiştirme Çeşitdi	<input type="text"/>
Atama Çeşitdi	<input type="text"/>	Kadro Unvanı	<input type="text"/>
Bakanlık Atama Alanı	<input type="text"/>	Görev Unvanı	<input type="text"/>
Atama Bölümü	<input type="text"/>	Arşiv No	<input type="text"/>
Öğrenim Durumu	<input type="text"/>	Sicil Dosy.Yeri	<input type="text"/>
Bölümü (MEM)	<input type="text"/>	Öğretmenlik	<input type="text"/>

Öte yandan Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarında görev yapan kadrolu öğretmenlerin; aile birliği, sağlık, can güvenliği, engellilik durumu ve diğer nedenlerden ötürü il içi ve iller arasında yer değiştirme işlemleri ilgili yönetmelik hükümleri doğrultusunda sistemden takip edilebilmektedir. Ayrıca Bakanlık personeline dair planlanan tüm merkezi ve mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerine başvuru/onay ve katılım başta olmak üzere diğer tüm iş ve işlemlere ve MEBBİS üzerinden yürütülen faaliyetlere Şekil 4 Hizmetiçi Eğitim Modülü ekranından kolaylıkla erişilebilmektedir.

#### Şekil 4

##### MEBBİS Hizmetiçi Eğitim Modülü

Logo	Kurum Adı	İzin
	AFAD	<input checked="" type="checkbox"/>
	AMAZON	<input checked="" type="checkbox"/>
	Anadolu Üniversitesi	<input checked="" type="checkbox"/>

Çalışanların performans değerlendirme kayıtlarına yine sistem üzerinden erişilebilmekte ve ödül değerlendirme modülünde üstün başarı belgesi almış olan kadrolu personelin değerlendirmeleri yapılabilmektedir. Tüm kullanıcıların ekrandan gerek mevzuat, gerek modülle ilgili gelişmeleri takip edebildikleri, yetkileri dahilinde iş ve işlemleri yürütebildikleri kılavuzlar yer almaktadır. Ayrıca değerlendirme aşamasındaki personellerin dosyaları açılabilen, değerlendirilecek personel seçimi yapılarak kurum/birim amiri tarafından değerlendirmeler kolay ve hızlı şekilde tamamlanabilmekte ve komisyona gönderilebilmektedir. Şekil 5 performans değerlendirme modülüne ilişkin veri sunmaktadır.

#### Şekil 5

##### MEBBİS Kurum/Birim Amiri Değerlendirme Ekranı

Personel Tc	Adı Soyadı	Unvanı/Görevi	Belge Sayısı	Belge Tarihi	Değerlendirme	İşlem Durumu
[redacted]	[redacted]	Öğretmen/Öğretmen	32	01/02/2022	0/23 Madde değerlendirildi.	Kurum/Birim amiri değerlendirilmesi bekleniyor.

Çalışanlara ilişkin tüm izin ve belge işlemleri yine sistem üzerinden takip edilebilmektedir.

## Şekil 6

### MEBBİS İzin İşlemleri Ekranı

YIL	Başlama Tarihi	Süre	Bitiş Tarihi	Onay Tarihi	Onay Sayısı
2023	05/08/2024	5	10/08/2024	02/08/2024	111359875
		5			

Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi'ne göre bakanlıkta çalışan tüm personelin yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izin gibi izin konuları hakkında yapılan tüm işlemler MEBBİS üzerinden kayıt altına alınmaktadır.

## Şekil 7

### MEBBİS Dokümantasyon (EBYS/Yazışma Sistemi) Ekranı

YIL	Başlama Tarihi	Süre	Bitiş Tarihi	Onay Tarihi	Onay Sayısı
2023	05/08/2024	5	10/08/2024	02/08/2024	111359875
		5			

Şekil 7’de görüldüğü üzere MEBBİS Dokümantasyon (EBYS/Yazışma Sistemi) ekranında üst menüler ve sol menü bulunmaktadır. Menüler role ve yetkiye göre değişiklik göstermektedir. Ekranın sol üst bölümünde “Birimlerim” sekmesinde kullanıcı kaç birimde görevli ise rollerini görebilmekte, roller arasında geçiş yapabilmektedir.

## SONUÇ

Geleneksel yöntemlerle veri toplama, analiz etme ve karar alma süreçleri uzun zaman alabilirken, BS sayesinde süreçler otomatikleştirilmektedir (İslamoğlu vd., 2017). Bu da organizasyonların pazar koşullarına daha hızlı bir şekilde uyum göstermeleri demektir (Gürbüz vd., 2022).

İK uygulamalarında BS’nin etkileri, işletmelerin İK süreçlerini önemli ölçüde etkilemiş ve geliştirmiştir. Bu süreçte, BS’nin işletmelere sunduğu olanaklar ve sağladığı avantajlar, İK yönetiminde



önemli bir dönüşüm yaşanmasına olanak tanımıştır. Öncelikle, BS sayesinde işletmeler, İK ile ilgili verileri daha etkin bir şekilde toplayabilmekte, saklayabilmekte, analiz edebilmekte ve paylaşabilmektedir. Bu da İK profesyonellerine stratejik kararlar almaları için değerli bir veri kaynağı sağlamaktadır. Ayrıca, işletmelerin işe alım, eğitim, performans yönetimi, ücretlendirme ve kariyer planlama gibi İK süreçlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yönetmelerini sağlamaktadır. İK süreçlerinin otomatikleştirilmesine ve standardizasyon sağlanmasına da olanak tanımaktadır. Bu sayede, İK departmanları daha az zaman harcayarak daha fazla iş yapabilmekte ve ilgili süreçlerde hata riskini azaltabilmektedirler. Otomatikleştirilmiş süreçler aynı zamanda işletmelerin maliyetlerini düşürmekte ve verimliliği artırmaktadır. İK yönetimindeki bu dönüşüm, işletmelerin rekabet gücünü artırmakta ve sürdürülebilirliklerini sağlamaktadır. İK süreçlerinin daha verimli ve etkili bir şekilde yönetilmesi, işletmelerin yetenekleri çekme, geliştirme ve elde tutma konusundaki başarılarını artırmaktadır. Bu da işletmelerin daha yenilikçi, esnek ve rekabetçi olmalarını sağlamaktadır.

Çalışmanın örneğini oluşturan; MEBBİS eğitim ve İK süreçlerinin dijital ortamda yönetilmesi ve takip edilmesi amacıyla oluşturulmuş bir platformdur. Bu sistem öğretmenler ve yöneticiler için bir dizi hizmet sağlamaktadır. Öğretmenler, öğrenciler ve veliler için daha erişilebilir ve verimli bir platform sunan MEBBİS, aynı zamanda eğitim süreçlerini daha şeffaf hale getirmektedir. MEBBİS Dokümantasyon Ekranı (EBYS) ile, gerek kurum içi birimler arası yazışmalar ve gerekse diğer kamu kurum ve kuruluşları ile olan yazışmalar bilgisayar ortamında yapılabilmektedir. Bu özellik yazışmaların standartlaşmasını sağlamaktadır. Yazışmaların sevk, paraf ve onay sürelerini kısaltmaktadır. Kırtasiye giderlerinden, zamandan ve iş gücünden tasarruf ve yazışmaların sağlıklı bir şekilde arşivlenmesini sağlamaktadır. Belgeler ilgili birimlere, kişilere hızlı bir şekilde ulaştırılmakta, aynı anda belgelerin dağıtımı yapılabilmektedir. Belgelerin dolaşımı esnasında durumları takip edilmektedir. Aynı belgeye birden fazla noktadan aynı anda erişim imkanı sağlamaktadır. İş akışında kesinti olmaması için görevlerde vekalet ile devamlılık sağlanmaktadır. Bekleyen ve işlem yapılan evraklar kontrol edilerek personelin performansı değerlendirilebilmektedir. Belgelere erişimde güvenliği, elektronik imza ile yazışma ve belge paylaşımının bilgisayar ortamında resmi olarak yapılabilmesini sağlamaktadır. Doküman oluşturma ve saklama maliyetleri azalırken, güvenli ve mekandan bağımsız erişim imkanı sağlamaktadır. Evrak akışını hızlı ve doğru sonuçlandırırken, saklanan belgeyi, yönetilen bilgiye dönüştürmektedir.

BS'nin etkileri ile birlikte bazı zorluklar da ortaya çıkmaktadır. Veri güvenliği ve gizliliği endişeleri, teknolojik altyapı yatırımları, çalışan direnci ve değişimi yönetme zorlukları gibi konular, işletmelerin ve kurumların karşılaştığı başlıca zorluklardır. İşletmelerin ve kurumların dikkat etmesi gereken önemli bir nokta, insan odaklı bir yaklaşımın korunması ve çalışanların bu değişim sürecine aktif katılımının sağlanmasıdır. Çünkü teknolojik yenilikler ve BS uygulamaları, sadece süreçleri otomatikleştirmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların rollerinde de değişikliklere neden olabilir. Bu nedenle, işletmelerin ve kurumların çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve onları bu yeni teknolojilere adapte etmek için yeterli kaynak sağlamaları önemlidir.

Çalışmanın örneğini oluşturan MEBBİS de kullanıcı deneyimleri açısından bazı aksaklıklar ve geliştirme alanlarına sahiptir. Bu konudaki deneyimler, aksaklıklar ve çözüm önerilerine bakılacak olursa;

**Kullanıcı Dostu Arayüz:** MEBBİS, genel itibarıyla kullanıcı dostu bir arayüze sahiptir. Öğretmenler ve yöneticiler, ihtiyaç duydukları bilgiye hızlıca ulaşabilir. Ancak her modül sonrası çıkış yaparak tekrar ana menüye dönmek zorunda kalmamak için modüller arası geçiş sisteme dahil edilebilmelidir

**Geniş Kapsamlı İçerik:** Sistemde, eğitimle ilgili birçok bilgi ve belgeye ulaşılabilir. Bu, kullanıcıların eğitim süreçlerini daha verimli yönetmelerine olanak tanımaktadır.

**Sistem Yavaşlığı:** Özellikle yoğun kullanım saatlerinde sistemin yavaşlaması, kullanıcı deneyimini olumsuz etkileyebilmektedir.

**Teknik Hatalar:** Zaman zaman sistemde oluşan teknik hatalar, kullanıcıların işlemlerini tamamlamasını zorlaştırabilmektedir.

**Erişim Sorunları:** İnternet bağlantısına bağımlı olan sistem, bağlantı sorunları yaşandığında erişim problemlerine neden olabilmektedir.

Tüm bu aksaklıklara çözüm önerileri sunulacak olursa; sunucu kapasitesinin artırılması ve altyapının güçlendirilmesi, sistemin daha hızlı ve stabil çalışmasını sağlayabilir. Kullanıcıların sistemi daha etkin kullanabilmesi için düzenli eğitim programları düzenlenebilir. Kullanıcıların yaşadığı sorunları ve önerilerini bildirebilecekleri etkili bir geribildirim sistemi oluşturulabilir. Memnuniyet anketleri yapılabilir. Sistemin düzenli olarak güncellenmesi, yeni teknolojilere uyum sağlanması ve güvenlik açıklarının kapatılması açısından önemlidir. Yöneticilerin mali işlerinden olan ek ders takibi ve çizelgesi, personel yolluk ödeme düzenlemesi gibi işlemler MEBBİS sistemine entegre edilerek zaman kazanımı ve iş kolaylığı sağlanabilir. Sektörde dijital sistemleri geliştirmede ve kullanmada daha fazla yatırımlar yapılabilir. Politikalar geliştirilebilir.

### **Etik Beyan**

Çalışma etik onay gerektirmemektedir.

### **Yazar Katkıları**

Araştırma Tasarımı Yazar 1 (%25) – Yazar 2 (%25) – Yazar 3 (%25) – Yazar 4 (%25)

Veri Toplama Yazar 1 (%55) – Yazar 2 (%15) – Yazar 3 (%15) – Yazar 4 (%15)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama Yazar 1 (%25) – Yazar 2 (%25) – Yazar 3 (%25) – Yazar 4 (%25)

Makalenin Yazımı Yazar 1 (%25) – Yazar 2 (%25) – Yazar 3 (%25) – Yazar 4 (%25)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi Yazar 1 (%15) – Yazar 2 (%15) – Yazar 3 (%15) – Yazar 4 (%55)

### **Finansman**

Finansal destek yoktur.

### **Çıkar Çatışması**

Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

### **Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)**

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: 17 **Amaçlar için Ortaklıklar**

**17.8** 2017 yılına kadar en az gelişmiş ülkeler için teknoloji bankasının ve bilim, teknoloji ve yenilikçilik kapasite geliştirme mekanizmasının tam olarak faaliyete geçirilmesi ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojileri kullanımının artırılması

## REFERANSLAR

- Acar, A. C. (2008). İnsan kaynakları planlaması ve iş gören seçimi. İçinde C. Uyargil (Ed.), İnsan kaynakları yönetimi (s. 99-181). İstanbul: Beta Yayınları.
- Acer, E. K. (2015). *Türkiye’de yükseköğretimin genişlemesinin yeni kurumsalcılık perspektifi açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akdemir, B. (2017). İnsan kaynakları yönetiminde güncel yaklaşımlar. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Al Shibly, H. (2011). Human resource information system success assessment: an integrative model. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5, 5, 157-169.
- Ağca, V., & Menteşe, A. (2013). Bir kurumsal kaynak planlama modülü olarak insan kaynakları bilgi sisteminin iky ve işletme performansı üzerindeki etkisi: bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 227-244.
- Ağca, V., & Tunçer, E. (2006). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balance Scorecard Uygulaması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 8(1), s. 173-193.
- Akduman, G. (2019). Dijital işe alım: dijital dünya’nın insan kaynakları işe alım fonksiyonuna etkisinin kavramsal ve uygulama örnekleriyle değerlendirilmesi. *International Journal of Arts & Social Studies*, 2(3), 24-44.
- Ankrah, E. & Sokro, E. (2012). Human resource information system as a strategic tool in human resource management. *Problems of Management in the 21 st Century*, 5, 6–15.
- Bayarçelik, E. B. (2020). Dijital dönüşümün insan kaynakları yönetimi üzerine etkileri. Dijital dönüşüm ve inovasyon. 4. Uluslararası Yeni Medya Konferansı (s. 55-79). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. A. & Özdemir, Y. (2006). İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin iki yüzü: bilgi paylaşımı mı yönetim kontrolü mü? *Bilgi*. 13 (2), 102-120.
- Demir, Y. & Çavuş, M. F. (2010). İnsan kaynakları planlamasının etkinliğinde insan kaynakları bilgi sistemleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 20(2), 1-17.
- Genç, N. (2005). Yönetim ve organizasyon-çağdaş sistemler ve yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, U., Afacan Fındıklı, M., & Özdemir, Ş. (2022). Digital HR: A study on hw game-based assessments can attract talents. *Global Journal of Information Technology Emerging Technologies*, 12(1), 22-33.
- İnce, M. (2005). Değişim olgusu ve örgütlerde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 319-339.
- İslamoğlu, E., Özdemir, Y., & Çiftçiyıldız, K. (2017). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 12(2), 99-122.
- Obeidat, B. Y. (2012). The relationship between human resource information system (HRIS) Functions and Human Resource Management (HRM) Functionalities, *Journal of Management Research*, Vol. 4, No. 4, <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v4i4.2262>
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalı, Bursa: Alfa Aktüel Basım.
- Troshani, I., Jerram, C. & Hill, R. S. (2011). Exploring the public sector adoptaion of HRIS, *Industrial*

*Management & Data Systems*, Vol. 111, No. 3, <http://dx.doi.org/10.1108/02635571111118314>

Uluköy, M. & İzci, Ç. (2014). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerine (İKBS) İlişkin Başarı Değerlendirilmesi: Hizmet Sektörü Uygulaması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40.

Yeşilada, T. (2003). Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Pazarlama Bilgi Sistemleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 8(1), 299-312.

## **EXTENDED ABSTRACT**

**Introduction:** Human resources (HR) management is the process of effectively managing human capital, the most valuable resource of organisations. This process covers a wide range from recruitment, performance evaluation, training and development to career planning. Today, with the rapid development of technology, the role of information systems (IS) in HR practices is increasing. These systems, also known as human resources information systems (HRIS), are used to digitalise HR functions, automate processes, increase efficiency and support strategic decision-making processes.

Recent years, the determination of whether HRIS is used effectively in HR management in different sectors, the benefits it provides and the problems that occur have been the subject of research. The education sector is one of the most affected by the digital transformation process, especially during and after the pandemic period. Today, the use of digital transformation tools in education continues. In this study, it is aimed to examine HRIS applications in the education sector where the competence and management of human resources such as teachers and educational administrators are important. After mentioning the IS applications in HR and types of HRIS, the Ministry of National Education Information System (MoNEIS) Applications are analysed and recommendations are presented.

**Method:** The aim of the study is to analyse the effects of the electronic information system established by the Ministry of National Education Information Systems Applications (MoNEIS) to facilitate communication between schools and teachers and to facilitate educational management on human resources practices. It is known that digital applications in education are gradually replacing classical education. In addition to this, policies and studies to be carried out for the adaptation of personnel to digitalisation also draw attention. It is necessary to provide suitable organisational environments for the effective work of teachers, whose personal success stands out in particular. MoNEIS is becoming one of the information systems that will facilitate digitalisation for these purposes. In this study, it was attempted to examine how IC is reflected on HR practices through a qualitative research method. For the analysis, access to the system was provided through MoNEIS District Personnel Officer. The findings are summarised with data entry and report images taken from the system.

**Findings:** MoNEIS is a platform created to manage and monitor education and HR processes in a digital environment. This system provides a range of services for teachers and managers. Providing a more accessible and efficient platform for teachers, students and parents, MoNEIS also makes education processes more transparent. With MoNEIS Documentation Screen (EDMS), correspondence between departments within the institution and correspondence with other public institutions and organisations can be carried out in computer environment. This feature ensures standardisation of correspondence. It shortens the dispatch, initialing and approval periods of correspondence. It saves stationery costs, time and labour force and ensures that correspondence is archived in a healthy way. Documents are quickly delivered to the relevant units and individuals, and documents can be distributed at the same time. The status of documents is monitored during their circulation. It provides access to the same document from more than one point at the same time. In order to avoid interruptions in the workflow, continuity is ensured by proxy. The performance of the personnel can be evaluated by checking the pending and processed documents. It provides security in access to documents and enables correspondence and document sharing to be done officially in computer environment with electronic signature. While document creation and storage costs are reduced, it provides secure and location-independent access.

**Discussion:** Along with the effects of IS, some challenges also occur. Issues such as data security and privacy concerns, technological infrastructure investments, employee resistance and difficulties in managing change are the main challenges faced by businesses. An important point that businesses should pay attention to is to maintain a people-oriented approach and ensure the active participation of employees in this change process. Because technological innovations and IS applications not only automate processes, but also may cause changes in the roles of employees. Therefore, it is important for organisations to provide sufficient resources to identify the training needs of employees and to adapt them to these new technologies.

The problems in the study sample MoNEIS can be summarised as follows:

**System Slowness:** System slowness, especially during peak usage hours, can negatively affect the user experience.

**Technical Errors:** Technical errors that occur in the system from time to time may make it difficult for users to complete their transactions.

**Access Problems:** The system, which is dependent on internet connection, may cause access problems when connection problems occur.

**Conclusion:** MoNEIS has a user-friendly interface in general. Teachers and managers can quickly access the information they need. However, in order to avoid having to log out after each module and return to the main menu, switching between modules should be included in the system. In the system, many information and documents related to education can be accessed. This allows users to manage their training processes more efficiently.

**Recommendation:** In addition to the benefits of the system, if solutions to the problems in the system are suggested; increasing the server capacity and strengthening the infrastructure can ensure faster and more stable operation of the system. Regular training programmes can be organised for users to use the system more effectively. An effective feedback system can be established where users can report their problems and suggestions. Regular updating of the system is important in terms of adapting to new technologies and closing security gaps. Time-saving and ease of work can be provided by integrating transactions such as tracking and scheduling of supplementary education allowance, which are among the financial affairs of managers, and arrangement of personnel travel payments into the MoNEIS system. More investments can be made in developing and using digital systems in the sector.