

Elektronik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Algılanan Net Faydaya Etkisi ve Kullanım Kolaylığının Aracı Rolü: Türkiye Banka Sektöründe Bir Araştırma

Prof. Dr. Yonca Deniz GÜROL¹
Furkan BAĞRIYANIK²

Özet

21. yüzyılda teknolojinin gelişmesi, bilgisayar kullanımının artması, internetin yaygınlaşması ve küreselleşmenin etkisiyle iş hayatında büyük değişimler yaşanmıştır. Bu değişimler sayesinde geleneksel yöntemler terk edilmiş yerine daha kolay ve pratik çözümler sunan uygulamalar tercih edilmiştir. Örgütlerin ve çalışanların alışkanlıkları da bu durumdan etkilenmiştir. Geleneksel insan kaynakları yönetimi tamamen karlılık odaklı, insanları sadece üretim faktörü olarak gören ve çoğunlukla evrak işleriyle ilgilenmekteyken günümüzde uygulanan elektronik insan kaynakları yönetimi çalışanların, işletmenin ve hizmet verilen kurum veya müşterilerin tüm ihtiyaçlarını gidermeye odaklanmıştır. Bu çalışmada elektronik insan kaynakları (Operasyonel E-İK, İlişkisel E-İK ve Dönüşümsel E-İK) uygulamaları ile algılanan net fayda etkisi arasındaki ilişkide kullanım kolaylığının aracı rolü incelenmiştir. Bu çalışmada sırasıyla elektronik insan kaynakları uygulamalarının modellenmesi, amacı, önemi, kapsam çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci, veri analiz işlemleri ve sınırlılıkları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Elektronik İnsan Kaynakları Uygulamaları • Algılanan Net Fayda
• Kullanım Kolaylığı

1 Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi, gurol@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0618-5750

2 Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, fbagriyanikk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1644-5533

Başvuru: 27 Ağustos 2021
İlk Revizyon: 24 Eylül 2021
Son Revizyon: 26 Kasım 2021

Kabul: 30 Aralık 2021
OnlineFirst: 31 Ocak 2022

Copyright © 2021 İnsan ve Medeniyet Hareketi
http://toplumsaldegisim.com/
2022 4(1) 100-123

The Effect Of Net Perceived Benefit Of Electronic Human Resource Applications and The Intermediate Role Of Practicality

Prof. Dr. Yonca Deniz GÜROL¹
Furkan BAĞRIYANIK²

Abstract

In the 21st century, there have been substantial changes in business life with the development of technology, the increase in computer use, the spread of the internet and globalization. By means of these changes, instead of abandoning traditional methods, applications that offer easier and practical solutions have been preferred. The habits of organizations and employees have also been affected by this situation. While traditional human resources management is purely profitability-oriented, seeing people only as production factors and mostly dealing with paperwork, today's electronic human resources management applications are focused on meeting all the needs of employees, businesses, and institutions or customers. In this study, the mediating role of ease of use in the relationship between electronic human resources (Operational E-HR, Relational E-HR, and Transformational E-HR) applications and the perceived net benefit effect was examined. Furthermore, modeling, purpose, importance, scope working group, data collection tools, data collection process, data analysis procedures, and limitations of electronic human resources applications were examined respectively.

Keywords

Electronic Human Resources Practices • Net Perceived Benefit • Ease of Use

1 Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol, Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Human Resources Management, gurol@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0618-5750

2 Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Human Resources Management Master's Student with Thesis, fbagriyanikk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1644-5533

Giriş

Araştırmanın konusu, amacı ve önemi incelendiğinde ülkemizde insan kaynakları konusunda literatürde çok fazla çalışmanın mevcut olduğu ancak elektronik insan kaynakları üzerine sınırlı sayıda çalışma bulunmakla birlikte bu sayının son yıllarda ufakta olsa artışta olduğu gözlemlenmektedir. Birbirinden bağımsız olarak birçok incelemeye konu olan algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan net fayda kavramlarının elektronik insan kaynakları üzerindeki etkileri konusunda bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmayı kıymetli kılmaktadır. Bu çalışmanın organizasyonlara ve akademik çalışmalara fikir vereceği düşünülmektedir. Bu tez çalışmasının amacı elektronik insan kaynakları uygulamalarının işletmelerde var olan bilgi sistemleri ve teknolojilerini ortaya çıkarmak; kullanım seviyelerini tespit etmek, şirket, yönetici ve çalışan açısından elektronik insan kaynaklarının sağladığı avantajları belirlemek; çalışanlar için önemli konuları tespit etmek ve elektronik insan kaynakları uygulamaları ile ilgili memnuniyetlerini ölçmektir.

Çalışmanın en büyük önemi günümüzde işletmeler, bilgisayar teknolojisine yatırım yapmakta ve eline geçirdiği tüm bilgileri bir sistem içinde toplamaktadır. Buradaki amaç, işletmelerin işine yarayacak veya faydalı olacak bilgileri özümseyen sistemler geliştirmek ve bu bilgileri işletmenin performansını artırıcı şekilde kullanmasını sağlamaktır.

İnsan kaynakları yöneticileri de bu gelişmeler ışığında bilgisayar teknolojilerine yatırım yapmaktadır. Ancak, çalışanların performansını artırmak sadece teknolojik yatırım yapmakla mümkün değildir. Bunun için yapılan bu yatırımlar tüm birimler tarafından sahiplenilmelidir. Bu nedenle, çalışanların bilgi işlem sistemlerine yaklaşımları, bu sistemlerden ne kadar yararlandıkları ve sistemlere karşı tutumları önem arz etmektedir. İşletmelerin kurmuş olduğu sistemi doğru algılamış olmaları sistemlerin işleyişi, üstünlükleri ve zayıflıkları hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Araştırmanın sonucunun alan yazınına katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, işletmelerin elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının algılanan net faydasının etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Belirlenen bireysel teknolojik hazır oluş düzeylerinin teknoloji kabulü kapsamında çalışanların E-İKY uygulamalarını ne derecede kaliteli ve kullanımlarını kolay algıladıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın en temel amacı, Türkiye'deki bankalarda E-İKY'nin fayda ve benimsenmesinin en önemli belirleyicilerini tespit etmektir.

Bu çalışmada, aşağıdaki temel varsayımlar kabul edilmiştir.

1) Verilerin toplanacağı örneklemin, evreni temsil edebilir nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

2) Örneklemi oluşturan kişiler, anket sorularına hiçbir etki altında kalmadan samimi, dürüst ve doğru olarak cevaplandığı varsayılmaktadır.

3) Anket sorularını yanıtlayan İK bölümü çalışanları, anketteki soruları yanıtlayabilecek yeterli bilgiye sahip oldukları varsayılmaktadır.

4) Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, ölçülmek istenilenleri doğru ölçtüğü varsayılmaktadır.

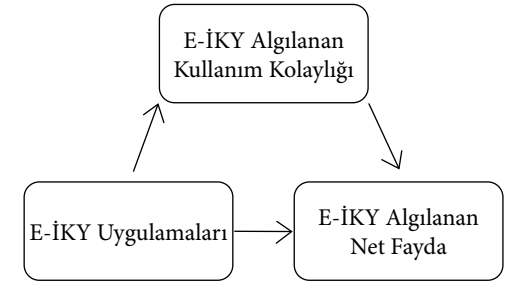
Araştırmanın kısıtlarında ise uygulama alanı olarak bu çalışmada Bankacılık ve Finans sektöründe faaliyet gösteren, Türkiye'de aktif olarak hizmet veren bankaların İnsan Kaynakları Bölümündeki direktör, müdür, yönetmen, uzman ve uzman yardımcısı unvanlarıyla çalışan kişilerden elde edilen veriler kullanılmıştır.

Bu anketin uygulanması için kişi sayısı sınırlılığında ise Bankacılık ve Finans sektöründe faaliyet gösteren, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarını kullanan bankaların, insan kaynakları bölümünde çalışan, elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanma yetkisi olan toplam 196 kişiye uygulanmıştır.

Ayrıca araştırmanın değişkenleri, E-İKY uygulamaları, E-İKY uygulamalarında algılanan kullanım kolaylığı ve E-İKY uygulamalarından algılanan net fayda şeklinde sıralanmaktadır.

Araştırmanın modellenmesinde ise nicel araştırma yöntemlerinden ilişki-

sel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı veya derecesini araştıran genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır (Karasar, 2011). Araştırma temelde değişkenler arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Araştırmanın hedeflerine ulaşabilmek ve oluşturulan hipotezleri deneyebilmek için değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın bağımsız değişkeni E-İKY uygulamaları, bağımlı değişkeni E-İKY algılanan net fayda, aracı değişkeni ise E-İKY algılanan kullanım kolaylığıdır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Literatür Taraması

Elektronik hayat ilk olarak e-posta ile hayatımıza girmiştir. İlerleyen zamanda internetin gelişmesiyle e-banka, e-ticaret, e-devlet, e-arşiv, e-nabız ve yüzlerce "e"li uygulama hayatımızın her alanında karşımıza çıkmıştır. Yeni dünya düzeniyle beraber günlük hayatımızda sık kullandığımız birçok paradigma zaman, mekan ve sınır kavramı fark etmeksizin değişmiştir (Allahverdi, 2006). Elektro-

nik insan kaynakları yönetimi, hizmet kuruluşlarının insan kaynakları hizmetlerinin kalitesini iyileştirmek için çağdaş kritik ihtiyaçlarına cevap verebilecekleri yeni önemli yaklaşımlardan biri olmuştur (Ramezen vd.,2013). Gelişen bilgi teknolojileri ile İKY kendi kendine hizmet verebilen ve intranet tabanlı özellikleriyle elektronik ortamda yer edinmiştir.

Elektronik insan kaynakları, son yıllarda teknoloji devrim hızının artışı ve küreselleşmeyle birlikte tüm dünyadaki işletmeler ve çalışanlar üzerinde etkilerini artırmaktadır. Örgütler ise yeni pazarlara daha hızlı ulaşabilme, teknoloji ve bilginin getirdiği değişim dinamiklerini yakalama çabası içine girmiştir. Söz konusu değişimler, işletmelerin süreçlerini sürekli gözden geçirmelerini ve yeniliklere adapte olmalarını gerektirmektedir. Bu düzene ayak uyduramayan işletmeler, günümüz ekonomik düzeninden elenmeye mahkûmdur. Bu yüzden günümüzde birçok işletmenin elektronik insan kaynakları yönetimi üzerine çalışma yaptığı görülmektedir. Bu uygulamalar işletmeler için yeni kolaylıklar sağlarken, işletmelerin bilgi ve teknolojik donanımı bakımından yeterli düzeyde olup olmadığı hakkında da bilgi vermektedir. Bu işlem aynı zamanda işletmenin bel kemiğini oluşturan insan kaynağının ön planda tutulmasına olanak sağlamaktadır.

Elektronik insan kaynakları, insan kaynakları fonksiyonlarını uygulayabilmek için interaktif elektronik medyayı, telekomünikasyon ağlarını ve bilgisayar sistem-

lerinin kullanılması şeklinde tanımlanır (Strohmeier, 2007). Son dönemde insan kaynakları fonksiyonları ve uygulamaları da güncel gelişmelerden payını almış ve İK başlığının altında E-İKY kendine yer bulmuştur. E-İKY “insan kaynakları stratejilerini, politikalarını ve uygulamalarını tamamen web-tabanlı kanallar üzerinden ya da doğrudan bu kanallardan destek olarak gerçekleştirme biçimidir” şeklinde tanımlanır (Saraç, 2016). E-İKY aynı zamanda hem ağ oluşturma hem de en az iki bireysel veya kolektif aktörü ortak İK faaliyetlerini gerçekleştirirken desteklemek için bilgi teknolojisinin planlanması ve uygulanması olarak nitelendirilir (Strohmeier, 2007). Akademik literatürde E-İKY olarak bilinen kavram, pratikte daha çok E-İK olarak adlandırılır (Berber vd., 2018). Marler ve Fisher (2013), E-İKY yazınının bilgi teknolojileri, bilgi sistemleri veya strateji literatürüne kıyasla hala erken bir aşamada olduğunu söylemektedirler ve ilk E-İKY çalışmalarının 1995 civarında uluslararası yayında görünmeye başladığını ileri sürmüşlerdir (Winarto, 2018).

E-İKY faaliyetlerini gerçekleştirmek için bilgisayar donanımı, yazılım ve elektronik ağlardan (internet, intranet, extranet) yararlanır. Bu sayede kurumlar insan kaynaklarını elektronik ortamlara taşımış olur. Böylece personel yönetimi, insan kaynakları yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi ve insan kaynakları bilgi sistemleri şeklinde devam eden insan kaynakları yönetimi; internet, bilgisayar ve teknolojinin gelişmesiyle yeni

bir terim olan elektronik insan kaynakları yönetimi kavram ortaya çıkmıştır.

Lepak ve Snell (1998), Walker (2001), Lengninc-Hall ve Moritz (2003), Bissola ve Imperatori'nin (2013) E-İKY üzerinde yaptıkları çalışmalar sonucunda E-İK-Y'nin üç farklı seviyede gerçekleştiğini belirtmektedirler. Bunlar; Operasyonel E-İKY, İlişkisel E-İKY ve Dönüşümsel E-İKY'dir. Operasyonel E-İKY uygulamaları, İK işlevinin idari rolü ile ilgilidir. Bunların İK işlevinin varlığı için zorunlu olduğu kabul edilir (Iqbal ve diğerleri, 2018). Bissolave Imperatori (2013) İlişkisel E-İKY uygulamalarını “şirket dışında, organizasyon içinde ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi yönetmek için” bir araç olarak tanımlamaktadır. Kısaca kişiler veya kurumlar arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Lepak ve Snell (1998)'e göre Dönüşümsel E-İKY, organizasyon için stratejik öneme sahip olan İKY alanındaki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak tanımlanmıştır. Bunlar; bilgi yönetimi, stratejik yeniden uyum, çalışan gelişimi organizasyonunun stratejik hedefleri, stratejik yetkinlik yönetimi, stratejik yetenek yönetimi, sanal ekiplere destek, stratejik bilgi yönetimi, insan kaynakları stratejik uyumu vd. sayılabilir.

Günümüzde, İKY fonksiyonlarının örgüt içerisinde dijital formlara dönüştürülebildiği ve mevcut süreçlerle bütünleştiği görülmektedir. Günümüzde, en yaygın kullanılan E-İKY işlevlerinin: e-planlama, e-işe alım, e-özlük, e-performans yönetimi, e-egitim, e-ücret yönetimi, e-kariyer

yönetimi, e-endüstri ilişkileri, e-iş değerlendirme, e-işçi sağlığı, e-ödüllendirme ve e-izin olduğu belirtilmektedir. Teori ve uygulama bazında bakıldığında E-İKY fonksiyonlarından bazılarının örgütlerce çok fazla tercih edildiği bazılarının ise oldukça az kullanıldığı görülmektedir. Fonksiyonların sistemleri, elektronik ortamda kullanılmalarını etkilemektedir. Örneğin kurumlar e-işe alım sürecini elektronik ortamda sıklıkla kullanırken, e-insan kaynakları planlamasının kullanımı daha sınırlı olabilmektedir (Doğan, 2011).

İnsan kaynakları uygulamalarının internet üzerinden kolayca yapılmasını sağlayan E-İK'nın üç ana kullanım alanı vardır. Kullanım alanları; bilgi paylaşımı, otomasyon ve dönüşümdür. Bilgi paylaşımı, intranet sayesinde iş görenlere her türlü bilgi veya haberi hızlıca iletilmesini sağlamaktadır. Otomasyon sistemleri, E-İK portallarının kurulmasıyla bordro, izin, kariyer, eğitim vb. işlemleri direkt olarak yapılabilen şekilde İK'nın evrak yükü azalmaktadır. Dönüşüm ise kendisini İK'nın idari rolünün stratejik olarak değişmesinde gösterir. Bu değişimle beraber operasyonel işler azalmakta ve insan kaynakları işletmenin ana hedeflerine ulaşmasında stratejik bir rol üstlenmektedir. Dönüşüm ile beraber bazı sorunlar da ortaya çıkmıştır. Örneğin covid-19 virüsü sebebiyle evden çalışmanın artmasıyla E-İK uygulamalarının, ev ve iş arasındaki ince dengeyi bozduğu hakkındaki düşüncelerin ortaya çıkması veya çalışanların özlük ve

diğer bilgilerinin gizliliğinin sağlanmasındaki zorluklar sayılabilir (Vatansever ve Yılmaz, 2015). E-İKY, insan kaynakları süreçlerini otomatikleştirmek ve desteklemek için kullanılan web tabanlı bir araçtır (Iwu,2016).

3. Veri Seti ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Problemi ve Kullanılan Hipotezler

Ülkemizde insan kaynakları konusunda literatürde çok fazla çalışmanın mevcut olduğu ancak elektronik insan kaynakları üzerine sınırlı sayıda çalışma bulunmakla birlikte bu sayının son yıllarda ufakta olsa artışta olduğu gözlemlenmektedir. Birbirinden bağımsız olarak birçok incelemeye konu olan algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan net fayda kavramlarının elektronik insan kaynakları üzerindeki etkileri konusunda bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, elektronik insan kaynakları uygulamalarının işletmelerde var olan bilgi sistemleri ve teknolojileri belirlemek; kullanım seviyelerini tespit etmek, şirket, yönetici ve çalışan açısından elektronik insan kaynaklarının sağladığı avantajları belirlemek ve elektronik insan kaynakları uygulamaları ile ilgili memnuniyetlerini ölçmeyi hedeflemektedir. Belirlenen bireysel teknolojik hazır oluş düzeylerinin teknoloji kabulü kapsamında çalışanların E-İKY uygulamalarını ne derecede kaliteli ve kullanımlarını kolay algıladıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada yanıtı aranan soru olarak, çalışanların elektronik in-

san kaynakları uygulamalarındaki bireysel teknolojik hazır oluş düzeylerinin ne durumda olduğu ve bu durumdan duydukları faydanın ne düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu duruma göre belirlenen hipotezler

H1: E-İKY uygulamaları, E-İKY algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkiler.

H2: E-İKY uygulamaları, E-İKY algılanan net faydayı olumlu yönde etkiler.

H3: E-İKY uygulamaları, E-İKY algılanan kullanım kolaylığı yoluyla E-İKY algılanan net faydadan olumlu yönde etkilenir.

3.2. Evren ve Örneklem

Türkiye’de 2021 yılında 53 adet banka bulunmaktadır. Bunların içinden 13 banka ve 196 insan kaynakları çalışanına ulaşılmıştır. Bu bankalardan 8 tanesi mevduat bankası (QNB Finansbank, Yapı Kredi, Deniz Bank, Akbank, TEB, İş Bank, Şekerbank ve Garanti), 3 tanesi katılım bankası (Kuveyt Türk, Albaraka Türk ve Emlak Katılım), 1 tane kamu bankası (Vakıf Katılım) ve 1 tane de yatırım (Türkiye Sınai ve Kalkınma Bankası) bankası bulunmaktadır. İnsan kaynakları çalışanları bu sistemlerin işleyişinden sorumlu olduğu için araştırma İK çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örnekleme ise Türkiye’de faaliyet gösteren 13 bankanın insan kaynakları bölümünde karar verici konumunda görev yapan; direktör, müdür, yönetici, uzman ve uzman yardımcısı gibi unvanlarla çalış-

ılan 196 kişiyi kapsamaktadır. Örneklem olarak bankaların seçilmesinin sebebi; değer yaratmak ve pazarda rekabet etmek için elektronik insan kaynakları uygulamalarına odaklanmış ayrıca bu konu üzerine oldukça fazla yatırım (altyapı, eğitim vs.) yapmaları ve E-İK kullanımının üst seviyede bulunmasıdır. Bu bilgiler neticesinde amaçlanan kurumsal performansı iyileştirmek, rakiplere üstünlük sağlamak ve E-İKY gibi teknolojik yenilikleri benimseye yönlendirmektedir. Uygulama alanı içinden kolayda örnekleme yoluyla anketi doldurmayı kabul eden kişiler seçilmiştir. Kullanılabilir düzeyde cevap veren herkesin anketi değerlendirilmedi kullanılmıştır.

Uygulama alanı olarak bu çalışmada Bankacılık ve Finans sektöründe faaliyet gösteren, Türkiye’de aktif olarak hizmet veren bankaların İnsan Kaynakları Bölümündeki direktör, müdür, yönetmen, uzman ve uzman yardımcısı unvanlarıyla çalışan kişilerden elde edilen veriler kullanılmıştır.

Bu anketin uygulanması için kişi sayısı sınırlılığında ise Bankacılık ve Finans sektöründe faaliyet gösteren, Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarını kullanan bankaların, insan kaynakları bölümünde çalışan, elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanma yetkisi olan toplam 196 kişiye uygulanmıştır.

Ayrıca araştırmanın değişkenleri, E-İKY uygulamaları, E-İKY uygulamalarında algılanan kullanım kolaylığı ve

E-İKY uygulamalarından algılanan net fayda şeklinde sıralanmaktadır. Bu değişkenler ile ilgili elde edilen veriler de analiz için kullanılmıştır.

3.3. Ölçüm Aracı

Hazırlanan anket formu toplam 22 soru ve dört bölüm halinde tasarlanmıştır. Anketin birinci bölümünde çalışanların elektronik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ait 11 soru sorulmuştur. Birinci bölüm kendi içinde 3’e ayrılmıştır. Bu bölümler: Operasyonel E-İK (3 soru), İlişkisel E-İK (5 soru) ve Dönüşümsel E-İK (3 soru)’dır. Anketin ikinci bölümünde, E-İKY algılanan net fayda ölçeğinde, 6 soru sorulmuştur. Anketin üçüncü bölümünde, E-İKY algılanan kullanım kolaylığı ölçeğinde, 5 soru sorulmuştur. Son bölümde ise işletme adı, sektör, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, İK pozisyonu, sorumluluk alanı, işletmedeki çalışma süresi, E-İK kullanım süresi ve işletmedeki toplam çalışan sayısı ile ilgili demografik sorular bulunmaktadır. Anket formunda katılımcılardan sorulara beşli (5’li) Likert ölçeğinde; “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki seçeneklerden birini işaretlemesi suretiyle, okudukları yargılara ne ölçüde katılıp, katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir.

• Araştırmanın modeline uygun olarak; Elektronik İnsan Kaynakları düzeylerinin ölçülebilmesi için Iqbal ve diğ. (2019) tarafından geliştirilen ve Operasyonel E-İK (3 soru), İlişkisel E-İK (5 soru)

ve Dönüşümsel E-İK (3 soru) olmak üzere üç kategori ve 11 soruyla inceleyen “elektronik insan kaynakları uygulaması ölçeği” kullanılmıştır.

• Algılanan kullanım kolaylığının ölçmek için, F.Davis’in (1985) tarafından geliştirilen 5 soruluk ölçek kullanılmıştır.

• Algılanan net faydayı ölçmek için, Tansley ve diğ. (2001) tarafından geliştirilen 6 soruluk ölçek kullanılmıştır.

• Demografik bilgi formu, araştırmacı tarafından oluşturulan bu formda katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, İK sorumluluk alanı, İK pozisyonu, işletmedeki çalışma süresi, E-İKY kullanım süresi, işletme adı, sektör ve işletmedeki toplam çalışan sayısına ilişkin 10 soru yöneltilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında hazırlanan anket, Google formlarda elektronik forma dönüştürülmüştür. Dijital ortamda oluşturulan anket formları e-posta, mesajlaşma uygulamaları ve sosyal medya platformları kullanılarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Bunun yanı sıra internet yoluyla ulaşılamayan banka insan kaynakları çalışanlarına, anketler çıktı alınıp elden teslim edilmiştir. Ölçekleri cevaplamak yaklaşık 4 dakika sürmektedir. Online verilerin toplanması ise 8 ay sürmüştür.

4. Verilerin Analizi

Araştırma tutum ölçmeye yönelik olduğundan tutumlarla ilgili olarak ifadeleri 5’li Likert ölçeğinde değerlendirilmesi istenmiştir. Verilerin analizi SPSS 25 programında yapılmıştır. Yapılan analizler sırasıyla, tüm ölçekler için güvenilirlik ve faktör analizinin yanı sıra hipotezler doğrultusunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde t-test, ANOVA ve Post Hoc, Pearson Korelasyon, Regresyon Analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin test edilmesinde cronbach alpha ve ayrıca faktör analizleri kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında ve 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Model içinde yer alan değişkenlerin, Granger nedensellik testinde durağanlık dereceleri aynı seviyede olması gerekmektedir. Toda Yamamoto nedensellik analizinde ise değişkenlerin aynı dereceden durağan olmalarına ihtiyaç yoktur. Ancak Toda Yamamoto analizi için değişkenlerin maksimum durağanlık düzeyinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada durağanlık analizi için Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) durağanlık testi tercih edilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın evrenini 18 yaş üstünde olan ve Türkiye’de ikamet eden bankaların insan kaynakları birimlerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çalışma grubunun ise araştırmaya katılmaya gönüllü olan 18 yaş üstü 121 kadın ve

75 erkek olmak üzere toplam 196 birey oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Çalışmaya katılanların %61.7’sini (n=121) kadın, %38.3’ünü (n=75) erkek olmak üzere 196 birey oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 18-55’tir. 25 ve altındaki yaş aralığındaki bireyler tüm katılımcıların %13.8’ini (n=27), 26-35 yaş aralığındaki bireyler %76.5’ini (n=150), 36-45 yaş aralığındaki bireyler %8.2’sini (n=16), 46 ve 55 yaş aralığındaki bireyler %1.5’ini (n=3) oluşturmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumu değişkeninin dağılımı ise şu şekilde gerçekleşmiştir: %1.5 (n=3) katılımcı yüksek okul mezunu, %64.8 (n=127) katılımcı üniversite mezunu, %32.1 (n=63) katılımcı yüksek lisans mezunu ve son olarak da %1.5 (n=3) katılımcı doktora mezunu olarak tespit edilmiştir.

Toplam çalışma süreleri incelendiğinde;

Katılımcıların %65.8’i (n=129) 5 yıldan az süredir çalışmaktadır.

Katılımcıların %27.0’si (n=53) ise 5-10 yıl arası bir süredir çalışmaktadır

Katılımcıların %4.6’sı (n=9) 11-20 yıl arası bir süredir çalışmaktadır ve son olarak katılımcıların %2.6’sı (n=5) 21-30 yıl arasında bir süredir çalışmaktadır.

Çalışma grubunun Elektronik İKY sistemi kullanma sürelerine ilişkin dağılımı ise şu şekilde gerçekleşmiştir:

%12.8 (n=25) katılımcı 1 yıl ve daha az bir süredir,

%10.2 (n=20) katılımcı 2 yıldır,

%18.4 (n=36) katılımcı 3 yıldır,

%7.1 (n=14) katılımcı 4 yıldır,

%38.3 (n=75) katılımcı 5 yıldır,

%6.1 (n=12) 6 yıldır ve son olarak %7.1 (n=14) katılımcı 7 yıldan fazla bir süredir Elektronik İKY sistemi kullanmaktadır.

		Sıklık	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Cinsiyet	Kadın	121	61,7	61,7
	Erkek	75	38,3	100,0
Yaş	25 ve altı	27	13,8	13,8
	26-35	150	76,5	90,3
	36-45	16	8,2	98,5
	46-55	3	1,5	100,0
Eğitim Durumu	Yüksek Okul	3	1,5	1,5
	Üniversite	127	64,8	66,3
	Yüksek Lisans	63	32,1	98,5
	Doktora	3	1,5	100,0
Toplam çalışma süresi	5 yıldan az	129	65,8	65,8
	5-10 yıl arası	53	27,0	92,9
	11-20 yıl arası	9	4,6	97,4
	21-30 yıl arası	5	2,6	100,0
Elektronik İKY sistemi kullanma süresi	1 yıl ve daha az	25	12,8	12,8
	2 yıl	20	10,2	23,0
	3 yıl	36	18,4	41,3
	4 yıl	14	7,1	48,5
	5 yıl	75	38,3	86,7
	6 yıl	12	6,1	92,9
	7 yıldan fazla	14	7,1	100,0
	Toplam	196	100,0	

Tablo 1: Anketi Cevaplayanlar ile İlgili Özet İstatistikler

4.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Faktör analizi, çok sayıda değişkeni daha az sayıda faktöre indirgemek için kullanılan bir tekniktir. Bu teknik, tüm değişkenlerden maksimum ortak varyansı çıkarmakta ve bunları ortak bir puana koymaktadır (Gorsuch, 1983). Faktör analizi ile en iyi çözüm, minimum hassasiyet kaybıyla verilerinizin gerçek doğasını temsil eden bir basitleştirme sağlayan çözümdür. Faktör analizine bazen “boyut küçültme” de denir. Verilerin “boyutlarını”, gözlemlenmeyen değişkenler veya gizli değişkenler olarak da bilinen bir veya daha fazla “süper değişkene” indirgeyebilmektedir. Faktör analizi tek bir teknik değildir, gözlemlenebilir değişkenleri yönlendiren gizli faktörleri tanımlamak için kullanılabilecek bir istatistiksel yöntemler bütünüdür (Bryant ve Yarnold, 1995).

Kullanılan ölçeklerin katılımcılar tarafından kaç farklı boyutta ve ne düzeyde algılandığını, öngörülen faktör yapısına yüklenip yüklenmediğini tespit etmek amacıyla keşifsel faktör analizi uygulanmıştır. Keşifsel faktör analizi uygulamasında SPSS 25paket programı üzerinden “Temel bileşenler analizi” ve “Promax” döndürme yöntemi kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi yöntemi çok boyutlu ölçeklerin alt boyutlarını indirgemek amacıyla kullanılmaktadır (Jolliffe, 2002). Bu yöntem sonucunda boyutların indirgenmesi ile elde edilen temel bileşenler çalışmanın amacı doğrultusunda yapılacak analizlerde belirleyici olarak

yer alabilmektedir (Rourke ve Hatcher, 2013). Promax döndürme yöntemi ise birbiri ile ilişkili basit yapıları meydana çıkarması ve hızlı olması nedeniyle sosyal bilimlerde en çok tercih edilen döndürme tekniğidir. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin yüksek olması durumunda başvurulması önerildiği için bu çalışmada da kullanılmıştır (Büyüköz-türk, Şekercioğlu ve Çokluk, 2010).

Faktör analizi öncesinde veri setinin faktör analizine uygunluğuna bakmak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile örneklemelerden elde edilen veri yapısının faktör analizi için uygunluğu tespit edilmektedir. KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması veri yapısının faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Korelasyon matrisinde yer alan ilişkilerin faktör analizi uygulaması için uygun olup olmadığı Bartlett Küresellik testi ile sınımlanmaktadır. Bu test sonucunda p değerinin 0,05’ten küçük olması örneklem için faktör analizi uygulanabileceği anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Faktör analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Keşifsel faktör analizinin sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri ve “Communality” değerleri için alt sınırın 0.5 olduğu kabul edilmiştir (Hair vd., 2010). Buna göre faktör yükü ve communality değeri 0.5 ten düşük olan; teorik olarak öngörülen faktör yapısına yüklenmeyen değişkenler faktör yapısını bozmayacak şekilde değer-

lendirmeye alınmamaktadır (Field, 2005). Bu bağlamda E-İKY Uygulamaları ölçeği İlişkisel E-İKY alt boyutuna ait birinci soru (İlişkisel EIKY 1) kapsam dışı bırakılmıştır. Böylelikle toplam yirmi iki maddeden bir tanesi çıkarılmış ve yirmi bir madde üzerinden analize devam edilmiştir.

	E- İKY Algılanan Fayda	E- İKY Kullanışlılığı	İlişkisel E-İKY	Dönüşümsel E-İKY	Operasyonel E-İKY
Algılanan Fayda 2	0,960				
Algılanan Fayda 5	0,955				
Algılanan Fayda 3	0,893				
Algılanan Fayda 4	0,862				
Algılanan Fayda 6	0,845				
Algılanan Fayda 1	0,787				
Kullanım Kolaylığı 5		0,905			
Kullanım Kolaylığı 1		0,902			
Kullanım Kolaylığı 4		0,814			
Kullanım Kolaylığı 2		0,647			
Kullanım Kolaylığı 3		0,628			
İlişkisel EIKY 2			0,939		
İlişkisel EIKY 4			0,794		
İlişkisel EIKY 3			0,719		
İlişkisel EIKY 5			0,669		
Dönüşümsel EIKY 2				0,963	
Dönüşümsel EIKY 1				0,905	
Dönüşümsel EIKY 3				0,626	
Operasyonel EIKY 1					0,875

Tablo 2: Faktör Analizi Sonuçları

Operasyonel EIKY 3					0,831
Operasyonel EIKY 2					0,622
% Varyans Açıklayıcılığı	46,882	10,891	8,337	5,598	5,000
Notlar	(i) Promax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi uygulanmıştır. (ii) Toplam Açıklanan Varyans: %76,708; KMO: 0,906; Bartlett 3211,033***				

Tüm ölçek soruları için yapılan faktör analizi sonuçlarında KMO test değerinin 0,60'tan yüksek çıkması örneklemin faktör analizi uygulanması için uygun olduğunu, Bartlett Küresellik Testi'nde p değerinin 0,05'ten düşük çıkması da faktör analizi kullanımının uygun olduğunu göstermektedir.

Oluşan faktör yapılarının E- İKY Algılanan Faydanın%46,88'ini, E- İKY Kullanışlılığının %10,89'unu, İlişkisel E-İKY'nin%8,33'ünü, Dönüşümsel E-İKY'nin %5,59'unu ve Operasyonel E-İKY'nin%5,00'ini açıkladığı belirlenmiştir. Oluşturulan faktör yapıları toplam %76,70 oranında açıklamaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutların iç tutarlılık katsayısı güvenilirlik analizi Cronbach Alpha istatistiksel yöntemi ile incelenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçlarında Cronbach Alpha değeri Operasyonel E-İKY boyutu için 0,792, İlişkisel E-İKY boyutu için 0,873, Dönüşümsel E-İKY boyutu için 0,840, E- İKY Algılanan Fayda boyutu için ise 0,944, E- İKY Kullanışlılığı için 0,901 olarak çıkmıştır (Tablo 3). Çıkan Cronbach Alpha değerleri ölçekteki maddeler arasında iç tutarlılık kabul edilebilir alt sınır değeri olan 0.70'ten yüksektir.

Boyutlar	Soru Sayısı	CA	SCR	AVE
Operasyonel E-İKY	3	0,792	0,824	0,615
İlişkisel E-İKY	4	0,873	0,865	0,619
Dönüşümsel E-İKY	3	0,840	0,855	0,675
E- İKY Algılanan Fayda	6	0,944	0,956	0,784
E- İKY Kullanışlılığı	5	0,901	0,889	0,622
CA; Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted; SCR; Scale Composite Reliability, AVE;				

Tablo 3: Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri

4.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Operasyonel E-İKY, İlişkisel E-İKY, Dönüşümsel E-İKY, E- İKY Algılanan Fayda ve E- İKY Kullanışlılığı ölçekleri ile ilgili betimsel istatistiklere ve korelasyon analizlerine Tablo 4'te yer verilmiştir.

E-İKY Uygulamaları ölçeği Operasyonel E-İKY, İlişkisel E-İKY, Dönüşümsel E-İKY alt boyutları ile E- İKY Algılanan Fayda, E- İKY Kullanım Kolaylığı ölçekleri anlamlı korelasyonlar göstermektedir. Operasyonel E-İKY ile İlişkisel E-İKY (r=.358), Dönüşümsel E-İKY(r=.434), E- İKY Algılanan Fayda(r=.466), E- İKY Kullanım Kolaylığı (r=.532) arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Değişken	Ortalama	Std. Hata	1	2	3	4	5
Operasyonel E-İKY	3,944	0,599	1				
İlişkisel E-İKY	4,112	0,709	,358**	1			
Dönüşümsel E-İKY	3,939	0,811	,434**	,642**	1		
E- İKY Algılanan Fayda	4,062	0,782	,466**	,559**	,490**	1	
E- İKY Kullanışlılığı	4,057	0,679	,532**	,409**	,430**	,673**	1
Köşegen değerleri AVE değerinin kareköküdür.							
*p<0.05, **p<0.01 (2-tailed).							

Tablo 4: Ortalamalar, Standart Hatalar ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Tablo 4'te görüldüğü gibi bireylerin E-İKY Uygulamaları Ölçeğinin Operasyonel E-İKY alt boyutundan aldığı toplam puan ortalaması 3.94 (±0.59),

İlişkisel E-İKY alt boyutundan aldığı toplam puan ortalaması 4.11 (±0.70) ve

Dönüşümsel E-İKY alt boyutundan aldığı toplam puan ortalaması 3.93 (±0.81) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların E- İKY Algılanan Fayda Ölçeğinden aldığı toplam puan ortalaması 4.06 (±0.78), E- İKY Kullanım Kolaylığı Ölçeğinden aldığı toplam puan ortalaması 4.05 (±0.67) şeklinde bulunmuştur.

İlişkisel E-İKY ile Dönüşümsel E-İKY (r=.642), E-İKY Algılanan Fayda(r=.559), E- İKY Kullanım Kolaylığı (r=.409) arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Dönüşümsel E-İKY ile E-İKY Algılanan Fayda (r=.490), E-İKY Kullanım Kolaylığı (r=.430) arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. E-İKY Algılanan Fayda ile E-İKY Kullanım Kolaylığı (r=.673) arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

4.4. Aracı Etkileri Belirlemek Üzere Uygulanan Regresyon Sonuçları

E-İKY Uygulamaları (ilişkisel, dönüşümsel ve operasyonel) ile E-İKY Algılanan Fay-

da arasındaki ilişkide E-İKY Kullanım Kolaylığı aracı değişken rolünün incelenmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini araştıran, değişkenler arasındaki ilişkiyi bir model ile açıklayan analize regresyon analizi denmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Çalışmada;

X=Bağımsız değişken, Y=Bağımlı değişken, M=Aracı değişken

a=X'in M üzerine etkisi,

b=M'nin Y üzerine etkisi

ab=Dolaylı Etki

c'=Doğrudan Etki olarak alınmıştır.

Aracılık etkisini incelerken, Bootstrap yöntemi ile Regresyon analizi ve sobel testi kullanılmıştır. Bootstrap, var olan veri setinin yer değiştirme yöntemi aracılığıyla defalarca (örneğin 1000, 2000, 5000 kez) yeniden örnekleme sistemine dayanan, her yeni örnekleme için aracılık etkisinin hesaplandığı bir yöntemdir (Preacher ve Hayes, 2008).

Yordayıcı değişken olarak E-İKY Uygulamaları (ilişkisel, dönüşümsel, operasyonel) alt boyutlarından alınan toplam puanlar alınmıştır. E-İKY Algılanan Fayda ölçeğinden elde edilen puanlar araştırmanın yordanan değişkenleridir. E-İKY Kullanım Kolaylığı ölçeğinden alınan toplam puanlar ise ileri sürülen aracı (mediator) değişkendir. E-İKY Kullanım Kolaylığı ölçeğinin aracı değişken rolünü incelemek amacıyla her bir analizde, bağımsız

değişkenin beta değerlerindeki farka ve aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığına bakılmıştır. (Kenny ve ark., 1998).

Araştırma modelinde Baron ve Kenny'nin (1986) belirlemiş olduğu aracı değişken koşulları dikkate alınmıştır. Bir değişkenin aracı değişken olarak kabul edilebilmesi için karşılaması gereken 4 koşul bulunmaktadır.

Bu koşullar:

1.Yordayıcı değişkenler ve yordanan değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmalıdır.

2.Yordayıcı değişkenler ve aracı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.

3.Yordanan değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.

4. Aracı değişkenler ile yordayıcı değişkenlerin regresyon analizinde yordayıcı değişkenler ve yordanan değişkenler arasında var olan anlamlı ilişkinin anlamlılığı ortadan kalkmalı veya anlamlılık düzeyi azalmalıdır. Tam aracı rolünden bahsedebilmek için aracı değişken modele girdiğinde yordayıcı değişken ile yordanan değişken arasındaki ilişki anlamlı olmaktan çıkmalıdır. Yordayıcı ve yordanan değişken arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyinde azalma söz konusu olduğunda ise kısmi aracılık rolünden söz edilebilmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

Baron ve Kenny'nin (1986) ilk üç ölçütünün araştırma değişkenleri açısından kar-

şılınıp karşılanmadığının belirlenebilmesi amacıyla E-İKY Uygulamaları (ilişkisel, dönüşümsel, operasyonel), E-İKY Algılanan Fayda ve E-İKY Kullanım Kolaylığı arasındaki korelasyon katsayılarına bakılmıştır sonrasında regresyon analizi yapılmıştır. İlgili değişkenlerle ilgili korelasyon analizleri Tablo 4'te yer almaktadır. Sonuçlar %95 güven aralığında incelenmiştir.

Dönüşümsel E-İKY Uygulamalarının E-İKY Algılanan Net Fayda yı ne ölçüde yordadığının ve E-İKY Kullanım Kolaylığının aracı rol oynayıp oynamadığının araştırılması amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Dönüşümsel E-İKY Uygulamalarının E-İKY Kullanım Kolaylığı ile (a yolu; $\beta = 0.360$ SE = .054, $t=6.641$, $p \beta .001$, 95% CI [0.253, 0.467]) pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin devamında E-İKY Kullanım Kolaylığı ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitif olarak bulunmuştur (b yolu, $\beta = 0.653$, SE = .065, $t=10.066$, $p \beta .001$, 95% CI [0.523, 0.780]). Dönüşümsel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki doğrudan etki (c' yolu; $\beta = 0.237$, SE=.054, $t=4.370$, $p \beta .001$, 95% CI [0.130, 0.344]) anlamlı bulunmuştur.

Bağımsız Değişken (ler)	Bağımlı Değişken	β	SE	t-test	p	95% Güven Aralığı		F-test	R2
Dönüşümsel E-İKY	E- İKY Algılanan Fayda	0,472	0,060	7,827	0,000	0,353	0,591	61,264	0,240
Dönüşümsel E-İKY	E- İKY Kullanışlılığı	0,360	0,054	6,641	0,000	0,253	0,467	44,101	0,185
Dönüşümsel E-İKY	E- İKY Algılanan Fayda	0,237	0,054	4,370	0,000	0,130	0,344	97,138	0,501
E- İKY Kullanışlılığı		0,653	0,065	10,066	0,000	0,525	0,780		
Etkiler									
Doğrudan Etki		0,237	0,054	4,370	0,000	0,130	0,344	---	---
Dolaylı Etki		0,235	0,060	5,901	0,000	0,131	0,368	---	---
Toplam Etki		0,472	0,060	7,827	0,000	0,353	0,591	---	---
Değerler 5000 örneklem düzeyinde bootstrap sonuçlarından elde edilmiştir. Dolaylı etkinin t değeri ve p değeri sobel testi ile hesaplanmıştır.									
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001									

Tablo 5: Dönüşümsel E-İKY Regresyon ve Aracılık Etki Değerleri

Bağımsız Değişken (ler)	Bağımlı Değişken	β	SE	t-test	p	95% Güven Aralığı		F-test	R2
İlişkisel E-İKY	E- İKY Algılanan Fayda	0,617	0,066	9,395	0,000	0,487	0,746	88,258	0,313
İlişkisel E-İKY	E-İKY Kullanışlılığı	0,392	0,063	6,249	0,000	0,268	0,516	39,056	0,168
İlişkisel E-İKY	E- İKY Algılanan Fayda	0,376	0,058	6,437	0,000	0,261	0,491	117,532	0,549
E-İKY Kullanışlılığı		0,614	0,061	10,061	0,000	0,493	0,734		
Etkiler									
Doğrudan Etki		0,376	0,058	6,437	0,000	0,261	0,491	---	---
Dolaylı Etki		0,241	0,067	5,587	0,000	0,117	0,380	---	---
Toplam Etki		0,617	0,066	9,395	0,000	0,487	0,746	---	---
Değerler 5000 örneklem düzeyinde bootstrap sonuçlarından elde edilmiştir. Dolaylı etkinin t değeri ve p değeri sobel testi ile hesaplanmıştır.									
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001									

Tablo 6: İlişkisel E-İKY Regresyon ve Aracılık Etki Değerleri

Dönüşümsel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki ilişkide E-İKY Kullanım Kolaylığı aracılığıyla dolaylı etkisi (ab yolu; $\beta = 0.235$, SE=.060, $t=5.901$, $p \beta .001$, 95% CI [0.131, 0.368]) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Toplam etkinin ise pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (c yolu; $\beta = 0.472$, SE=.060, $t=7.827$, $p \beta .001$, 95% CI [0.353, 0.591]). Sonuç olarak, önerilen model istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır [F(1, 195) = 97.138, $p < .001$, $R2 = .51$] ve toplam varyansın %5'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre E-İKY Kullanım Kolaylığı, Dönüşümsel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY

Kullanım Kolaylığı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etmektedir. İlişkisel E-İKY Uygulamalarının E-İKY Algılanan Net Faydayı ne ölçüde yordadığının ve E-İKY Kullanım Kolaylığının aracı rol oynayıp oynamadığının araştırılması amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Bağımsız Değişken (ler)	Bağımlı Değişken	β	SE	t-test	p	95% Güven Aralığı		F-test	R2
Operasyonel E-İKY	E-İKY Algılanan Fayda	0,608	0,083	7,333	0,000	0,444	0,771	53,765	0,217
Operasyonel E-İKY	E-İKY Kullanışlılığı	0,603	0,069	8,749	0,000	0,467	0,739	76,540	0,283
Operasyonel E-İKY	E-İKY Algılanan Fayda	0,197	0,081	2,433	0,016	0,037	0,356	85,106	0,469
E-İKY Kullanışlılığı		0,682	0,071	9,560	0,000	0,541	0,823		
Etkiler									
Doğrudan Etki		0,197	0,081	2,433	0,016	0,037	0,356	---	---
Dolaylı Etki		0,411	0,092	6,344	0,000	0,234	0,595	---	---
Toplam Etki		0,608	0,083	7,333	0,000	0,444	0,771	---	---
Değerler 5000 örneklem düzeyinde bootstrap sonuçlarından elde edilmiştir. Dolaylı etkinin t değeri ve p değeri sobel testi ile hesaplanmıştır.									
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001									

Tablo 7: Operasyonel E-İKY Regresyon ve Aracılık Etki Değerleri

İlişkisel E-İKY Uygulamalarının E-İKY Kullanım Kolaylığı ile (a yolu; $\beta = 0.392$ SE = .063, $t=6.249$, $p \beta .001$, 95% CI [0.268, 0.516]) pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin devamında E-İKY Kullanım Kolaylığı ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitif olarak bulunmuştur (b yolu, $\beta = 0.614$, SE = .061, $t=10.061$, $p \beta .001$, 95% CI [0.493, 0.734]). İlişkisel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki doğrudan etki (c' yolu; $\beta = 0.376$, SE=.058, $t=6.437$, $p \beta .001$, 95% CI [0.261, 0.491]) anlamlı bu-

lunmuştur. İlişkisel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki ilişkide E-İKY Kullanım Kolaylığı aracılığıyla dolaylı etkisi (ab yolu; $\beta = 0.241$, SE=.067, $t=5.587$, $p \beta .001$, 95% CI [0.117, 0.380]) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Toplam etkinin ise pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (c yolu; $\beta = 0.617$, SE=.066, $t=9.395$, $p \beta .001$, 95% CI [0.487, 0.746]).

Sonuç olarak, önerilen model istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır [F(1, 195) = 117.532, $p < .001$, R2 = .54] ve toplam varyansın %5'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Buna göre E-İKY Kullanım Kolaylığı, İlişkisel İKY Uygulamaları ile E-İKY Kullanım Kolaylığı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etmektedir.

Operasyonel E-İKY Uygulamalarının E-İKY Algılanan Net Faydayı ne ölçüde yordadığının ve E-İKY Kullanım Kolaylığının aracı rol oynayıp oynamadığının araştırılması amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Operasyonel E-İKY Uygulamalarının E-İKY Kullanım Kolaylığı ile (a yolu; $\beta = 0.603$ SE = .069, $t=8.749$, $p \beta .001$, 95% CI [0.467, 0.739]) pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin devamında E-İKY Kullanım Kolaylığı ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitif olarak bulunmuştur (b yolu, $\beta = 0.682$, SE = .071, $t=9.560$, $p \beta .001$, 95% CI [0.541, 0.823]). Operasyonel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki doğrudan etki (c' yolu; $\beta = 0.197$, SE=.081, $t=2.433$, $p \beta .05$, 95% CI [0.037, 0.356]) anlamlı bulunmuştur. Operasyonel E-İKY Uygulamaları ile E-İKY Algılanan Net Fayda arasındaki ilişkide E-İKY Kullanım Kolaylığı aracılığıyla dolaylı etkisi (ab yolu; $\beta = 0.411$, SE=.092, $t=6.344$, $p \beta .001$, 95% CI [0.234, 0.595]) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Toplam etkinin ise pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (c yolu; $\beta = 0.608$, SE=.083, $t=7.333$, $p \beta .001$, 95% CI [0.444, 0.771]).

Sonuç olarak, önerilen model istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır [F(1, 195) = 85.106, $p < .001$, R2 = .46] ve toplam varyansın %4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre E-İKY Kullanım Kolaylığı,

Operasyonel İKY Uygulamaları ile E-İKY Kullanım Kolaylığı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etmektedir.

5. Sonuç

Elektronik insan kaynakları, son yıllarda teknoloji devrim hızının artışı ve küreselleşmeyle birlikte tüm dünyadaki işletmeler ve çalışanlar üzerinde etkilerini artırmaktadır. Örgütler ise yeni pazarlara daha hızlı ulaşabilme, teknoloji ve bilginin getirdiği değişim dinamiklerini yakalama çabası içine girmiştir. Söz konusu değişimler, işletmelerin süreçlerini sürekli gözden geçirmelerini ve yeniliklere uyum sağlamalarını gerektirmektedir. Bu düzene ayak uyduramayan işletmeler, günümüz ekonomik düzeninden elenmeye mahkûmdur. Bu yüzden günümüzde birçok işletmenin elektronik insan kaynakları yönetimi üzerine çalışma yaptığı görülmektedir. Bu uygulamalar işletmeler için yeni kolaylıklar sağlarken, işletmelerin bilgi ve teknolojik donanımı bakımından yeterli düzeyde olup olmadığı hakkında da bilgi vermektedir. Bu işlem aynı zamanda işletmenin bel kemiğini oluşturan insan kaynağının ön planda tutulmasına olanak sağlamaktadır.

Son bölümde öncelikle araştırmanın konusu, amacı, önemi, varsayımları, kısıtları, metodolojisi incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın temel amacını ortaya koyabilmek için, gerçekleştirilen anket çalışması ve bulgularına yer verilmiştir. Çalışmanın asıl amacı elektronik insan kaynakları yönetimi ve algılanan net faydanın, bankalar üzerinde kullanımının ve öneminin belirlenmesidir. Tarım, gıda, otomotiv, gayrimenkul, sağlık, lojistik, madencilik, turizm, ulaşım ve finans Türkiye'deki en önemli sektörlerdir. Bu sektörler

arasında finans ve bankacılık seçilmesinin en büyük nedeni elektronik insan kaynakları yönetimini en çok kullanan, yatırım yapan ve insan kaynakları faaliyetlerinin gelişmiş olduğunun düşünüldüğü için finans ve bankacılık sektörü seçilmiştir.

Araştırmaya katılım sadece bankacılık ve finans sektöründen gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Bölgelere göre ayırım yapıldığı zaman ise katılımın sadece Marmara Bölgesindeki İstanbul ilinden olduğu gözlenmiştir. Bu durumun Türkiye'nin genel durumunu temsil ettiği düşünülmektedir. Çünkü Türkiye'nin bankacılık bakımından en gelişmiş ili İstanbul'dur.

Yapılan analizler ile E-İKY Uygulamalarından Operasyonel E-İKY, İlişkisel E-İKY, Dönüşümsel E-İKY alt boyutları ile E-İKY Algılanan Fayda, E-İKY Kullanım Kolaylığı anlamlı pozitif yönde korelasyonlar göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçlar ile E-İKY Uygulamaları ölçeği Operasyonel E-İKY, İlişkisel E-İKY, Dönüşümsel E-İKY alt boyutları ile E-İKY Algılanan Fayda ilişkisinde E-İKY Kullanım Kolaylığının kısmi aracı rolü bulunduğu sonuçları bulunmuştur.

E-İKY'nin insan kaynakları yönetiminin stratejik rolünü geliştirdiği, insan kaynaklarının idari işlerini kısalttığı ve İKY hizmetleriyle ilgili çalışanların tatminini arttırdığı ortaya çıkmıştır. E-İKY uygulamalarının maliyetlerin azalmasında ve verimliliğin artışında önemli rol oynayabileceği; E-İKY uygulamaları sayesinde işletmelerin İK işlemleri için yaptıkları harcamalarda %60'a varan tasarruf sağlayabildikleri görülmüştür.

Bankaların insan kaynakları çalışanlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda E-İKY kullanımının; hız, zaman, maliyet tasarrufu, kurumsallık, kalite, yüksek yetkinlik, stratejilere etki ve verimlilik açısından önemli bir rekabet avantajı ve kolaylık sağladığı söylenebilir. Örgütler gelişen bu teknolojiler sonucunda istedikleri bilgilere istedikleri yerden ve istedikleri zamanda ulaşabilmekte ve istedikleri değişiklikleri yapabilmektedir. Ayrıca iletişim çevrimiçi ortama aktarılması sayesinde hem çalışanlar arasında hem de kurum ile çalışanlar arasında iletişim artmaktadır. Bununla birlikte İnsan Kaynakları uzmanları stratejik konulara yönelmede zaman kazanmaktadır.

Kaynakça

Allahverdi, M. (2006). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Türkiye'deki Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma (Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s. 1173.

Berber, N., Đorđević, B., & Milanović, S. (2018). Electronic Human Resource Management (E-Hrm): A New Concept For Digital Age. *Strategic Management*, 23(2), 22-32

Bryant, F. B., & Yarnold, P. R. (1995). Principal Components Analysis and Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and Understanding Multivariate Analysis*. Washington, DC: American Psychological Association.

Büyüköztürk, Ö., Şekercioğlu, G., & Çokluk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.

Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance Of Information Technology. *MisQuarterly*, s. 319-340.

Doğan, A. (2011). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Fonksiyonları*.

Field, J. (2005). *Social Capital and Lifelong Learning*. Policy Press.

Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Gürbüz S. ve Şahin F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Hair, J. F., Celsi, M., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2010). *Essentials of Marketing Research* (Vol. 2). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Iqbal, N., Ahmad, M., Allen, M. M., & Raziq, M. M. (2018). Does EHrm Improve Labour Productivity? A Study Of Commercial Bank Workplaces In Pakistan. *Employee Relations*.

Iwu, C. G. (2016). Effects Of The Use Of Electronic Human Resource Management (E-Hrm) Within Human Resource Management (Hrm) Functions At Universities. *Acta Universitatis Danubius. Administratio*, 8(1).

Jolliffe, I. T. (2002). Graphical Representation of Data Using Principal Components. *Principal Component Analysis*, s. 78-110.

Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kenny DA, Kashy DA, Bolger N ve ark. (1998) *Data analysis in social psychology. The handbook of social psychology*, D.T. Gibert, S.T. Fiske, G.Lindzey (Ed), Berlin. Springer-Verlag, s.203-227.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies For Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), s. 879-891.

Saraç, E. Ö. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgüt Performansı*

Üzerindeki Etkisinde İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri Kullanımının Rolü Üzerine Araştırma (Master's Thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)

Strohmeier, S. (2007). Research In E-Hrm: Review And İmplications. Human Resource Management Review, 17(1), 19-37.

Ramezen, M., Nazari, Y., &Ahmadi, M. M. (2013). The Effect Of Electronic Human Resources Management On Quality Of Services ProvidedBy Human Resources İn The İnsurance İndustry (Case Study: Iran InsuranceCompany İn Khorramabad City). Journal Of SocialIssues & Humanities, 1(7), 223-232.

Rourke, N., &Hatcher, L. (2013). A Step-by-Step Approach to Using SAS for Factor Analysis and Structural Equation Modeling. SasInstitute.

Tansley, C., Newell, S., & Williams, H. (2001). Effecting HRM-stylepracticessthrough an integratedhumanresourceinformationsystem: An e-greenfield site?. PersonnelReview.

Vatansever, Y. D. D. Ç., & Yılmaz, N. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Görünen Yüzü: Fortune 500 İşletmeleri Web İçerik Analizi. Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources, 17(2), 210-236.

Winarto, W. (2018). Electronic Human Resources Management (E-Hrm) Adoption Studies: Past And Future Research. Derema (Development Research Of Management): Jurnal Manajemen, 13(1), 100-120.